

EUROPA/MONDO



PER L'UGUAGLIANZA

FIOM-CGIL



MATERIALI PER IL CONGRESSO #3

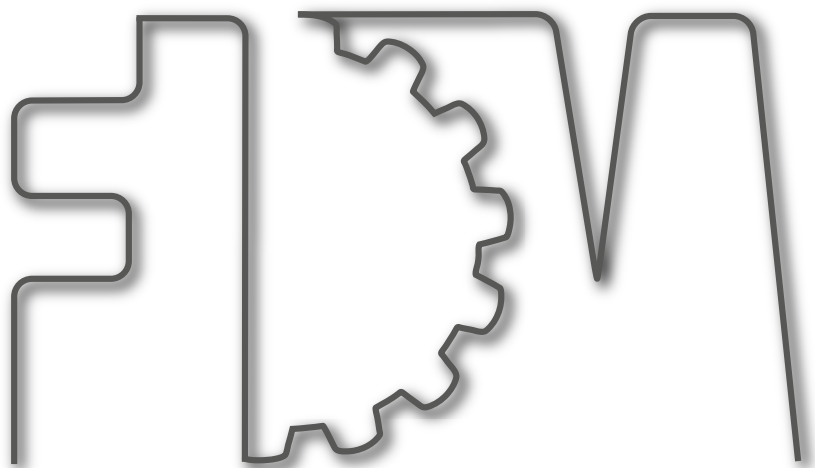
MATERIALI PER IL CONGRESSO #3

# EUROPA/MONDO

a cura di

Stefano Maruca

Valentina Orazzini



PER L'UGUAGLIANZA

FIOM



CGIL

27° CONGRESSO NAZIONALE

Meta Edizioni  
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma  
[metaedizioni2@fiom.cgil.it](mailto:metaedizioni2@fiom.cgil.it)

Progetto grafico e impaginazione:  
Claudia Tonini, Roma  
Copertina: Alessandro Geri  
Stampa: RedesignComunicazione, Bologna

Finito di stampare a dicembre 2018

# INDICE

La contrattazione collettiva in Europa.....	5
Il sindacato europeo .....	16
Comitati aziendali europei (Cae).....	19
Il sindacato internazionale.....	23
Le Linee guida Ocse per le imprese multinazionali .....	26
International labour organization (Ilo) .....	31
Il sindacato negli Stati Uniti .....	37



---

# La contrattazione collettiva in Europa

Nell'elaborare i materiali congressuali ci siamo detti che avremmo voluto fornire una sintetica mappa orientativa per le delegate e i delegati che sempre più spesso sono confrontati con una dimensione transnazionale delle imprese e con la necessità e l'opportunità di venire in contatto sia con le lavoratrici e i lavoratori di altri paesi sia con il sindacato europeo, in occasione di coordinamenti sindacali europei, sia riguardo le politiche sindacali e sociali che a Bruxelles vengono discusse e sempre più influenzano la vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questo materiale pertanto vuol essere un piccolo vademecum con il quale cercare riferimenti rispetto al panorama che si incontrerà di volta in volta. I testi che seguono sono stati elaborati per l'occasione o tradotti dall'originale (nota 1).

## Cenni storici sulla contrattazione collettiva europea

Sin dai primi trattati degli anni Cinquanta, precursori dell'istituzione dell'Unione europea, gli aspetti legati ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori non hanno rappresentato un architrave dello sviluppo dell'Unione. L'Unione europea che nasceva come Ceca (Comunità europea del carbone e dell'acciaio) aveva come elemento fondante il mercato e la libera circolazione nel mercato comune delle merci. L'idea di fondo era quella che il progresso sociale venisse di pari passo con il liberismo tra i vari paesi e non si rafforzò all'inizio la volontà di dare più spazio alle politiche sociali, incluse quelle legate al mondo del lavoro.

Sono stati il contesto storico e quindi le lotte delle lavoratrici e dei lavoratori in tutta Europa che hanno portato negli anni Settanta all'affermazione del sindacato e a porre finalmente attenzione ai lavoratori e ai loro diritti anche nel processo d'integrazione europeo, dando vita alle prime direttive comunitarie in materia di lavoro.

Il percorso di affermazione del diritto del lavoro non ha vissuto tuttavia grandi accelerazioni, sarà infatti con gli anni Ottanta che inizierà la prima stagione di confronto a livello europeo tra la Ces (Confederazione europea dei sindacati) e l'Unione della confederazione degli industriali e il Centro europeo per le imprese pubbliche. Quello sarà il primo momento a partire dal quale verrà poi istituzionalizzato il dialogo sociale europeo, sotto la spinta della convinzione che non ci potesse essere allargamento di mercato senza la costruzione di uno spazio sociale europeo di confronto. Nessuno dei tre soggetti aveva allora –

come di fatto, se non in maniera limitata, adesso – mandato e autonomia per negoziare e tutto ciò che potè uscire da questi confronti furono dei pareri comuni.

Pur non vincolanti i pareri furono alla base dell'istituzione della Carta europea dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori entrata in vigore nel 1989, che istituisce, anche se in maniera non vincolante, alcuni diritti fondamentali tra i quali: la libera circolazione dei lavoratori nell'ambito del mercato comune, il diritto all'impiego e alla retribuzione sufficiente, il diritto al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, nonché, il diritto a una adeguata protezione sociale, la libertà di associazione e di negoziazione collettiva, con possibilità di ricorso allo sciopero, l'uguaglianza di opportunità e di trattamento tra uomini e donne con riguardo, soprattutto, all'accesso al lavoro, il diritto all'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Questi furono i diritti basilari, riconosciuti poi nei trattati di Maastricht che daranno formalmente il via all'Unione europea, entrando in vigore nel 1993, che prevederanno delle direttive votate in maniera unanime e vincolanti per tutti gli stati membri e altre votate a maggioranza valide per tutti tranne che per il Regno Unito che può decidere di non applicarle mediante il meccanismo di "opt out" (che ha creato di fatto un'Europa a due velocità e non ha comunque scongiurato la Brexit).

La Carta sarà poi rafforzata nei trattati di Amsterdam e poi di Nizza del 2000 rafforzando il diritto alla contrattazione collettiva e allo sciopero. Tuttavia a partire dai trattati fondanti – seppur il dialogo sociale europeo sia incentivato, tant'è che abbiamo oggi sedi consultive riconosciute presso le istituzioni e vertici sociali tripartiti – non è mai stato definito un quadro normativo per definire le relazioni industriali a livello europeo, che è rimasto appeso alla possibilità riconosciuta alle parti di poter negoziare "se lo ritenessero opportuno".

La mancanza di una contrattazione europea tuttavia non è solo il frutto di un vuoto legislativo, risponde anche a una caratteristica di grande complessità con la quale si sono costituiti i sindacati europei.

La Ces, la Confederazione europea dei sindacati, per esempio, rappresenta 45 milioni di iscritte e iscritti, 90 organizzazioni sindacali e 10 federazioni europee di categoria mentre la federazione europea, alla quale è iscritta la Fiom, IndustriAll-Europe, rappresenta 7 milioni di lavoratrici e lavoratori dell'industria e raccoglie 177 sindacati di categoria nazionali in 38 paesi europei.

L'ambizione di superare il concetto istituzionale di Europa includendo anche paesi non membri e, la necessità di tenere insieme le complessità e le diverse realtà non hanno contribuito ad accelerare la necessaria cessione di sovranità da

parte dei sindacati nazionali a livello europeo che porti finalmente alla creazione di un vero sindacato europeo eletto dalle lavoratrici e dai lavoratori che abbia la forza di rivendicare uno spazio di contrattazione effettiva.

Dalla copertura della contrattazione collettiva ai diversi livelli di contrattazione la situazione infatti varia moltissimo.

## **La copertura della contrattazione collettiva**

In Europa circa 6 lavoratori su 10 sono coperti da contrattazione collettiva, anche se le differenze sono molte, con picchi di copertura dell'80% che riflettono però le specificità legislative di alcuni stati.

Nove sono i paesi in cui la percentuale di copertura della contrattazione collettiva arriva all'80%: Italia, Francia, Portogallo, Belgio, Austria, Danimarca, Svezia e Finlandia.

Nei tre paesi scandinavi l'adesione al sindacato è pari alla copertura della contrattazione collettiva (ma va detto che le organizzazioni sindacali spesso gestiscono l'erogazione dei sussidi di disoccupazione), in Belgio è alta perché la legge sancisce l'estensione automatica degli accordi firmati a tutta la categoria, in Italia non esiste una legge che riconosca ciò anche se la giurisprudenza ha di fatto interpretato in questo senso l'applicazione degli accordi, in Austria sono i datori di lavoro a dover essere per forza iscritti alla camera di commercio e dell'industria che è il soggetto negoziale, quindi tutte le lavoratrici e i lavoratori sono iscritti mentre nei Paesi bassi la contrattazione non si applica a tutto il settore automaticamente ma è per iniziativa del governo che in genere si amplia di circa il 15%, così come in Francia e prima della crisi anche in Portogallo, dove è il governo a imporre ai datori di lavoro non firmatari l'applicazione degli accordi, che nel caso francese (insieme all'obbligatorietà a trattare annualmente a livello aziendale a talvolta a livello di settore) spiega la copertura elevata della contrattazione collettiva.

Seguono poi paesi con una copertura tra il 50% e il 75% come la Germania, il Lussemburgo, la Norvegia, la Spagna, la Croazia, Malta e Cipro. In questi paesi c'è una vasta contrattazione di settore mentre nei paesi dove la copertura della contrattazione scende addirittura sotto queste percentuali è la contrattazione aziendale a prevalere.

Tuttavia in tutta Europa si è assistito a un attacco legislativo alla contrattazione collettiva a partire dalla Grecia in cui la contrattazione di fatto è stata annullata per legge, sostituita da accordi aziendali; da paesi in cui si è permesso alla contrattazione aziendale di peggiorare la contrattazione nazionale ad altri che hanno cancellato un livello di contrattazione, come in Romania, e casi in cui l'adesione delle aziende alle associazioni di categoria ha portato alla diminuzione della copertura contrattuale.



## I livelli della contrattazione collettiva

I livelli di contrattazione, la gerarchia tra questi e la loro relazione influenzano la contrattazione dei singoli paesi.

In molti paesi come la Germania, l'Austria, il Portogallo e la Slovenia è l'accordo di categoria che definisce i salari e le condizioni di lavoro per la maggioranza delle lavoratrici e lavoratori mentre in altri è previsto un livello nazionale. In Francia è prevista la contrattazione di settore ma questa spesso vede la copertura delle garanzie minime e il resto viene regolato a livello aziendale. In Svezia e Danimarca la copertura dell'accordo di settore vede comunque un forte incremento a livello aziendale.

In Belgio i salari sono regolati con accordo nazionale ogni due anni e questi vengono poi applicati a livello di categoria e aziendale, in Norvegia la contrattazione discende da quella confederale a quella di categoria a quella aziendale. In Spagna vengono emanate delle linee guida che hanno riflesso poi sulla contrattazione di categoria e aziendale. In Finlandia l'accordo quadro viene raggiunto con il governo, anche se negli anni passati c'è stato un attacco fortissimo con un accordo che ha portato al detrimento delle condizioni di lavoro, su ricatto della cancellazione della contrattazione collettiva nazionale.

Esiste poi un blocco di paesi tra i quali Regno Unito e la maggioranza dei paesi dell'Europa centrale e dell'est dove predomina la contrattazione aziendale con l'eccezione della Repubblica ceca, della Slovacchia e dell'Ungheria dove comunque esiste anche un livello di contrattazione di settore che in alcune circostanze può essere applicato alle aziende che non sono parte di associazioni di categoria. Anche in Polonia esiste ancora il livello di contrattazione di settore anche se la percentuale di copertura è molto più bassa della Repubblica ceca, della Slovacchia e dell'Ungheria.

Nel Regno Unito vi è ancora una contrattazione a livello di categoria in alcuni settori, come parti dell'industria tessile e dell'abbigliamento e nell'edilizia, ma nella maggior parte dei casi, nel settore privato, la contrattazione è a livello aziendale o di stabilimento. La situazione è simile in Irlanda e Malta (dove, al di fuori del settore pubblico, non vi è alcuna contrattazione di settore).

In Grecia e in Romania, per effetto degli interventi legislativi, la contrattazione nazionale e di settore è sparita a favore della contrattazione aziendale (in Grecia addirittura il sindacato è stato espropriato di questa funzione avendo affidato anche ad associazioni di lavoratori la possibilità di negoziare accordi).

Le altre due tendenze che hanno indebolito la contrattazione a livello europeo sono: le imprese che sono uscite dalle organizzazioni datoriali per non dover applicare

gli accordi di settore, come la Fiat in Italia e alcune imprese in Germania, e il fatto che in alcuni paesi gli accordi locali sono in grado di rivedere gli accordi di settore se le aziende dichiarano di affrontare problemi finanziari come accade in Germania, Francia, Portogallo e Spagna.

Qui una tabella riassuntiva del panorama europeo:

Paese	Copertura della contrattazione collettiva (%)	Livelli di contrattazione
Francia	98%	settore e aziendale
Belgio	96%	nazionale (fissa accordo quadro)
Austria	95%	settore
Finlandia	91%	nazionale
Portogallo	89%	settore
Svezia	89%	settore – ma molto lasciato alla contrattazione aziendale
Paesi Bassi	84%	settore (ma anche aziendale)
Danimarca	80%	settore – ma molto lasciato alla contrattazione aziendale
Italia	80%	due livelli di contrattazione
Norvegia	73%	nazionale e di settore
Spagna	69%	settore (ma anche aziendale)
Slovenia	65%	settore
Croazia	61%	settore e aziendale
Malta*	61%	aziendale
Lussemburgo	59%	settore e aziendale (varia con i settori)
Germania	59%	settore
Cipro	52%	settore e aziendale
Irlanda*	44%	aziendale
Repubblica ceca	38%	aziendale (anche settore)
Romania	36%	adesso solamente aziendale per intervento di legge
Slovacchia*	35%	aziendale (anche settore)
Lettonia	34%	aziendale
Estonia	33%	aziendale
Ungheria	31%	aziendale (anche settore)
Bulgaria	29%	aziendale
Regno Unito	29%	aziendale
Polonia*	14-18%	aziendale
Grecia	10%	aziendale, per intervento di legge
Lituania*	n.a.	aziendale
media Eu	60%	

## Tasso di sindacalizzazione

I livelli di densità sindacale variano ampiamente nei 28 stati membri dell'Ue più la Norvegia (che non aderisce all'Ue ma all'Associazione europea di libero scambio – Efta – e allo Spazio economico europeo – See – e fa parte dell'Area Shengen), da circa il 70% in Finlandia, Svezia e Danimarca all'8% in Francia. Tuttavia, la densità non è l'unica indicazione della capacità dei sindacati di mobilitare i lavoratori. Nella maggior parte dei paesi, l'appartenenza sindacale è diminuita negli ultimi anni e, anche laddove sta crescendo, non ha generalmente tenuto il passo con l'aumento dei numeri impiegati. La maggior parte degli stati europei ha diverse confederazioni sindacali in competizione, spesso divise per motivi politici, sebbene le differenze ideologiche possano ora essere meno importanti rispetto al passato. Le fusioni tra federazioni di categoria continuano a modificare il panorama sindacale, sebbene generalmente all'interno piuttosto che tra le confederazioni.

Tuttavia bisogna notare che l'appartenenza sindacale non è l'unico indicatore di forza. In Spagna, ad esempio, il sostegno ai sindacati è dimostrato dal gran numero di voti che ricevono nelle elezioni del consiglio di fabbrica. In Francia i sindacati hanno ripetutamente dimostrato che, nonostante i bassi livelli di adesione, sono in grado di mobilitare lavoratori in scioperi di massa e manifestazioni con grande effetto e hanno una forte presenza nei molti luoghi di lavoro.

Il livello medio di adesione al sindacato in tutta l'Unione europea è del 23%. La media è frenata da livelli relativamente bassi di adesione in alcuni dei più grandi stati dell'Ue, la Germania con il 18%, la Francia con l'8%, la Spagna con il 19% e la Polonia con il 12% mentre i tre stati più piccoli, Cipro, Lussemburgo e Malta, hanno livelli ben superiori alla media.

Come già notato tre paesi nordici – Danimarca, Svezia e Finlandia – sono in cima alla classifica con circa il 70% di tutti i dipendenti iscritti ai sindacati. In parte questo è dovuto al fatto che – come anche in Belgio che ha un tasso di sindacalizzazione superiore alla media – la disoccupazione e altre prestazioni sociali sono normalmente erogate attraverso il sindacato, sebbene i cambiamenti nel sistema svedese di sussidi di disoccupazione abbia avuto un impatto negativo sull'appartenenza sindacale tra il 2006 e il 2008. Tuttavia, l'alta densità sindacale nei paesi nordici riflette anche un approccio che vede l'appartenenza sindacale come una parte naturale dell'occupazione, come dimostrato dalla percentuale relativamente alta di dipendenti – circa il 52% – che sono iscritti al sindacato in Norvegia, dove le indennità di disoccupazione non vengono pagate dai sindacati.

Altrove i sindacati devono affrontare un clima più ostile e questo è evidente in alcuni dei nuovi stati membri dell'Ue nell'Europa centrale e orientale, che generalmente hanno un livello di iscrizione al sindacato inferiore alla media.

Nella maggior parte dei paesi la sindacalizzazione è in costante calo da oltre un decennio e mezzo nonostante alcune eccezioni, la principale delle quali è rappresentata dall'Italia. Tuttavia le cifre più recenti suggeriscono che il declino degli iscritti è rallentato e la densità si è stabilizzata in un certo numero di paesi che hanno subito perdite in passato.

In Germania, ad esempio, la principale confederazione sindacale, la Dgb, ha perso il 48% dei suoi membri dal suo picco nel 1991, in parte a causa di perdite sostanziali nella ex Germania dell'Est. Tuttavia le cifre più recenti mostrano solo una perdita dell'1,4% in quattro anni. Allo stesso modo nel Regno Unito, dove i sindacati hanno sofferto per quanto riguarda le perdite negli anni Ottanta e nella prima metà degli anni Novanta i numeri degli iscritti si sono più o meno stabilizzati.

## Strutture del sindacato in Europa

Le confederazioni sindacali a livello nazionale sono organizzate in molti modi diversi nell'Ue. Ci sono solo cinque stati in cui esiste una sola confederazione sindacale per tutti o quasi tutti i membri del sindacato – Austria, Irlanda, Lettonia, Slovacchia e Regno Unito – anche se qualcosa di molto vicino a questo modello si trova in Germania e in Grecia. In Germania, oltre alla Dgb dominante, c'è un'altra confederazione – il Dbb – che organizza un numero consistente di lavoratori del settore pubblico e una confederazione cristiana molto più piccola. In Grecia, una confederazione – Gsee – organizza il settore privato, mentre un'altra – Adedy – organizza il settore pubblico.

In cinque stati dell'Europa settentrionale, Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia e, in misura minore, in Estonia, le divisioni tra le confederazioni sono principalmente di tipo occupazionale-educativo, con diverse confederazioni che organizzano lavoratori manuali, lavoratori non manuali e istruzione di livello universitario.

Il modello più comune è quello in cui ci sono diverse confederazioni, la cui rivalità, almeno inizialmente, era politica o religiosa. Questa è la situazione in 17 paesi, Belgio, Bulgaria, Croazia, Cipro, Repubblica Ceca, Francia, Ungheria, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia e Spagna.

Tuttavia la base per la divisione tra le confederazioni rivali varia in diverse parti d'Europa. Nell'Europa occidentale e negli stati insulari del Mediterraneo, la linea di de-

marcazione corre tra confederazioni le cui differenze in alcuni casi sono emerse durante la guerra fredda e in altre hanno radici molto più lontane. Questo è il caso, ad esempio, di Belgio, Francia, Italia e Portogallo, così come di Cipro e Malta, sebbene nella maggior parte di questi paesi le connessioni politiche che hanno portato all'antagonismo iniziale si siano indebolite nel tempo. Nell'Europa centrale e orientale una delle divisioni chiave è tra le confederazioni emerse dalla struttura sindacale ufficiale riformata del periodo comunista, come Knsb in Bulgaria o Opzz in Polonia, e quelli la cui creazione è cresciuta dall'opposizione all'allora governo – Podkrepa in Bulgaria e Nszz Solidarnosc in Polonia.

Ci sono anche altre complessità: in Italia, in Spagna e Lussemburgo, dove vi sono importanti sindacati di settore, nella pubblica amministrazione in Spagna, nella finanza e nella pubblica amministrazione in Lussemburgo. In Slovenia e Ungheria le confederazioni sindacali si dividono lungo le linee politiche e industriali. Nei Paesi bassi tra Fnv – che è il risultato di una fusione di confederazioni socialiste e cattoliche – e Cnv – che deriva dalla tradizione protestante – c'è una terza confederazione, la Vcp, che fu originariamente creata per rappresentare un personale più anziano, anche se una divisione dei suoi membri nel 2013 ha fatto sì che ora il suo peso si sia dimezzato. In Spagna ci sono importanti confederazioni sindacali che sono puramente regionali, riflettendo una richiesta di maggiore autonomia e, talvolta, indipendenza.

All'interno delle confederazioni c'è stata una continua tendenza a unire singole categorie sindacali. Alcuni dei più grandi sindacati in Europa sono prodotti diretti di fusioni su larga scala negli ultimi 15 anni. Comprendono Ver.di – ora il secondo più grande sindacato in Germania, nato nel 2001 –, Fagforbundet – il più grande sindacato in Norvegia, nato nel 2003 –, 3F – il più grande sindacato in Danimarca, nato nel 2005 –, Unite – il più grande sindacato in Regno Unito, creato nel 2007 –, e Unionen – il secondo il più grande sindacato in Svezia, nato nel 2008. Più recentemente, Pro-Ge, il secondo sindacato in Austria, è stato il risultato di una fusione nel 2009, mentre ci sono state importanti fusioni in Spagna nel 2014.

## La rappresentanza sindacale in Europa

Un filo comune che attraversa la maggior parte degli stati è il ruolo importante che i sindacati svolgono nella rappresentanza sul posto di lavoro. Questo è chiaro per i paesi nordici e l'Italia, dove quello sindacale è l'unico canale, ed è chiaro in quei paesi con i soli consigli di fabbrica, dove i candidati sindacali prendono una netta maggioranza di seggi, come in Germania o nei Paesi Bassi.

In molti dei paesi in cui entrambe le strutture esistono allo stesso tempo i sindacati svolgono un ruolo chiave. È il caso di Francia e Belgio dove le persone coinvolte sono spesso le stesse e dominano i sindacati. La posizione sembra simile in Ungheria e Slovenia. In Grecia e in Portogallo i consigli di fabbrica sono relativamente rari ma si trovano più frequentemente in luoghi di lavoro fortemente sindacalizzati. In Slovacchia, al contrario, i consigli di fabbrica difficilmente esistono dove è presente un'organizzazione sindacale.

Una presenza sindacale è anche fondamentale per una rappresentanza efficace sul posto di lavoro in quei paesi senza un forte sostegno legislativo per i sindacati, come il Regno Unito e molti degli stati dell'Europa centrale e orientale. In questi stati i fatti suggeriscono che senza i sindacati c'è infatti poca rappresentanza sul posto di lavoro.

Qui una tabella riassuntiva per i paesi membri:

	Attraverso i rappresentanti dei dipendenti		Attraverso il sindacato		Rappresentanza principale dei dipendenti sul luogo di lavoro attraverso:
	Consiglio di fabbrica o rappresentante dei dipendenti	Soglia	Rappres. sindacale	Soglia	
Austria	Sì	Sopra i 5 dipendenti	Non esiste una rappresentanza sindacale diretta sul posto di lavoro. Ma nella maggior parte dei casi i sindacati svolgono un ruolo cruciale nell'operatività effettiva dei comitati aziendali		Consiglio di fabbrica
Belgio	Sì	Da 101 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato e consiglio di fabbrica ma domina il sindacato
Bulgaria	Sì	Nessuna soglia, la legge la definisce solo per i diritti di informazione e consultazione a 50 dipendenti almeno	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – ma la legge prevede anche l'elezione dei rappresentanti dei dipendenti
Croazia	Sì	Da 20 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato e consiglio di fabbrica – ma dove non esiste un consiglio di fabbrica i sindacati possono assumere diritti e doveri
Repubblica ceca	Sì	Nessuna soglia	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – ma può essere istituito anche un consiglio di fabbrica

	Attraverso i rappresentanti dei dipendenti		Attraverso il sindacato		Rappresentanza principale dei dipendenti sul luogo di lavoro attraverso:
	Consiglio di fabbrica o rappresentante dei dipendenti	Soglia	Rappres. sindacale	Soglia	
Danimarca	Sì, l'equivalente in Danimarca sono i consigli di cooperazione	Da 35 dipendenti	Sì	Nella maggior parte degli accordi, il diritto di eleggere un rappresentante sindacale inizia quando ci sono più di 5 dipendenti sul posto di lavoro	Sindacato – ma i gruppi di dipendenti esterni al sindacato possono essere rappresentati nella struttura
Estonia	Sì	Nessuna soglia	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – ma dal 2007 anche i rappresentanti dei lavoratori possono essere eletti
Finlandia	Sì (Se non ci sono rappresentanti sindacali)	Da 20 dipendenti	Sì	Ogni posto di lavoro ha un rappresentante sindacale	Sindacato
Francia	Sì (Se non ci sono rappresentanti sindacali)	Da 20 dipendenti	Sì	Da 50 dipendenti	Delegati sindacali e aziendali dei dipendenti – ma il sindacato domina
Germania	Sì	Da 5 dipendenti	Non esiste una rappresentanza sindacale diretta sul posto di lavoro. Ma i sindacati hanno una grande influenza sull'operato dei consigli di fabbrica		Consiglio di fabbrica
Grecia	Sì	Da 50 dipendenti (da 20 dipendenti se non esiste un sindacato)	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – i consigli di fabbrica esistono in teoria ma non spesso nella pratica
Ungheria	Sì	Da 51 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato e consigli di fabbrica
Irlanda	Sì, ma non obbligatoriamente	Da 50 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacale – ma sono possibili altre strutture e dal 2006 queste possono essere attivate dai dipendenti
Italia	Sì	Da 16 dipendenti	I rappresentanti dei dipendenti eletti sono sindacali		Sindacale – sebbene ora eletta da tutti i dipendenti
Lettonia	Sì	Da 5 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – sebbene sia possibile eleggere altri rappresentanti dal 2002
Lituania	Sì (Se non ci sono rappresentanti sindacali)	Nessuna soglia	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – o consiglio di fabbrica (dal 2003) se non c'è sindacato
Lussemburgo	Sì	Da 15 dipendenti	I sindacati hanno diritti importanti in questa struttura e la maggioranza dei rappresentanti dei lavoratori sono membri del sindacato		Consigli di fabbrica / delegati dei dipendenti

	Attraverso i rappresentanti dei dipendenti		Attraverso il sindacato		Rappresentanza principale dei dipendenti sul luogo di lavoro attraverso:
	Consiglio di fabbrica o rappresentante dei dipendenti	Soglia	Rappres. sindacale	Soglia	
Malta	Sì	Da 50 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato e rappresentanti dei lavoratori
Paesi bassi	Sì	Da 50 dipendenti	In molte organizzazioni i contratti collettivi conferiscono ai sindacati diritti specifici sul lavoro		Consiglio di fabbrica
Polonia	Sì	Da 50 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato e consiglio di fabbrica
Portogallo	Sì	Nessuna soglia	Sì	Dipende dall'accordo sindacale.	Sindacato – i consigli di fabbrica esistono in teoria, ma meno frequentemente nella pratica
Romania	Sì (Se non ci sono rappresentanti sindacali)	Da 21 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – la rappresentanza di altri dipendenti è rara
Slovacchia	Sì	Da 50 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato e consiglio di fabbrica, ma si escludono a vicenda
Slovenia	Sì	Da 21 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato e consiglio di fabbrica
Spagna	Sì	Da 11 dipendenti	Sì	da 250 dipendenti	Consiglio di fabbrica – anche se dominato dai sindacati
Svezia	Nessun consiglio di lavoro		Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato
Regno Unito	Sì (Simili ai Cae)	Da 50 dipendenti	Sì	Dipende dall'accordo sindacale	Sindacato – ma sono possibili altre strutture e dal 2005 queste possono essere attivate dai dipendenti
Norvegia	Sì	Da 100 dipendenti (obbligatorio)	Sì	Il numero di rappresentanti sindacali è collegato direttamente al numero di iscritti al sindacato nell'azienda che appartengono a ciascuna confederazione sindacale	Sindacato – “consigli di fabbrica” esistono in alcune aziende ma il loro ruolo è quello di migliorare la competitività
Svizzera	Sì		Almeno alcuni dei rappresentanti dei dipendenti sono membri di un sindacato e/o consigliati dai sindacati		Consiglio di fabbrica



---

# Il sindacato europeo

## La Ces

La Ces è stata istituita nel 1973 e ora comprende 90 confederazioni sindacali nazionali in 38 paesi, più 10 federazioni sindacali europee.

Il Congresso determina la politica generale dell'organizzazione. Ha luogo ogni quattro anni ed è frequentato da delegati delle confederazioni nazionali e delle federazioni sindacali europee. Elegge i membri del Comitato esecutivo, il presidente, il segretario generale, i due vice segretari generali e i quattro segretari confederali.

Il Comitato esecutivo è composto da rappresentanti delle organizzazioni membri della Ces, proporzionali alla loro appartenenza. Si riunisce quattro volte all'anno e può adottare posizioni comuni e concordare azioni a sostegno delle sue richieste. Il Comitato esecutivo ha anche il potere di decidere in merito al mandato e alla composizione delle delegazioni che negoziano con le organizzazioni europee dei datori di lavoro.

Il Comitato direttivo decide le misure per attuare le politiche adottate dal Comitato esecutivo. Si incontra otto volte all'anno.

Il gruppo dirigente eletto, o "Segreteria", gestisce le attività quotidiane della Ces. È responsabile delle relazioni con le istituzioni europee e le organizzazioni dei datori di lavoro. Suggerisce e pianifica le azioni sindacali europee e gestisce il personale della Ces e le loro attività.

Dieci federazioni sindacali europee sono affiliate alla Ces. Rappresentano i lavoratori in diversi settori industriali, dal giornalismo alla produzione, ai servizi pubblici e alla polizia. Le federazioni sindacali sono responsabili del dialogo sociale europeo a livello settoriale.

La Ces ha istituito una serie di strutture speciali per rappresentare gli interessi di determinati gruppi di lavoratori. Questi organismi sono strettamente coinvolti nelle attività della Ces.

### *Comitato di coordinamento dei Consigli sindacali commerciali interregionali (Irtuc)*

Il primo Consiglio sindacale interregionale è stato fondato nel 1976. Gli Irtuc promuovono la cooperazione transfrontaliera tra i sindacati dei paesi limitrofi, con l'obiettivo di difendere gli interessi comuni dei lavoratori.

### *Comitato delle donne*

Il Comitato delle donne della Ces è composto da rappresentanti di tutti gli affi-

liati alla Ces e da tutte le organizzazioni con status di osservatore. Il suo lavoro si concentra sull'uguaglianza di genere ed è rappresentato sia al Congresso sia all'interno del Comitato esecutivo.

### ***Comitato giovani***

Il Comitato per la gioventù della Ces è stato istituito per affrontare i problemi specifici dei giovani lavoratori. Il suo lavoro sta diventando sempre più importante a causa del drammatico aumento della disoccupazione e dell'insicurezza del posto di lavoro tra i giovani in Europa. Il Comitato giovani ha una propria struttura e costituzione.

### ***Federazione europea delle persone anziane e pensionate (Ferpa)***

Ferpa è il sindacato più rappresentativo tra pensionati e anziani in Europa oggi. Le sue attività si concentrano sul miglioramento della protezione sociale, in particolare delle pensioni e dell'assistenza sanitaria, e sulla lotta all'esclusione sociale e alla povertà.

### ***Eurocadres***

Il Consiglio del personale europeo dirigenziale e professionale (Eurocadres) rappresenta tali lavoratori in tutti i settori dell'industria, nel settore pubblico e privato e nei dipartimenti governativi. Eurocadres interviene su tutte le questioni che riguardano il personale professionale e manageriale (occupazione, libertà di circolazione, pari opportunità e molti altri).

La Ces coordina i Cae in tutta Europa e organizza una conferenza annuale dei membri del Cae.

L'Istituto sindacale europeo (Etui) è il centro indipendente di ricerca e formazione della Ces.

### ***IndustriAll Europe***

IndustriAll European Trade Union è la federazione sindacale europea dell'industria, fondata il 16 maggio 2012 dalla fusione delle tre ex federazioni sindacali europee:

- Fem, Federazione europea dei metalmeccanici;
- Emcef, Federazione europea delle miniere, della chimica e dell'energia;
- Etuf-Tlc, Federazione europea dei sindacati – Prodotti tessili e pelle.

IndustriAll European Trade Union è una federazione di sindacati indipendenti e democratici che rappresentano lavoratori manuali e non manuali nei settori metalmeccanico, energetico, minerario, tessile, dell'abbigliamento e delle calzature e industrie e attività correlate. Rappresenta 7 milioni di lavoratrici e lavoratori riuniti

in 177 sindacati nazionali in 38 paesi europei, la maggior parte dei quali affiliati al sindacato globale IndustriAll Global Union con la quale coopera strettamente con l'obiettivo di combinare e ottimizzare la forza e la complementarietà.

IndustriAll svolge il proprio Congresso ogni 4 anni ed elegge in quella sede il Comitato esecutivo, il Segretario generale e la Segreteria.

Il Comitato esecutivo nel quale ogni organizzazione ha diritto di eleggere almeno un membro, e più in proporzione al numero degli affiliati, si riunisce due volte l'anno di norma e l'attività sindacale è svolta in 4 comitati politici e due comitati ad hoc più i comitati di settore.

I comitati politici che rappresentano le quattro priorità d'azione discusse al congresso sono: il Comitato sulla contrattazione collettiva e le politiche sociali, il Comitato politiche industriali, il Comitato politiche aziendali e un Comitato sulla sindacalizzazione e il rafforzamento del sindacato che è stato costituito a partire dall'ultimo Congresso.

I due Comitati ad-hoc sono quello donne e quello giovani. Sono poi presenti settori in cui si svolge il lavoro specifico inerente le attività che li riguardano, incluso il dialogo sociale europeo. Il lavoro svolto nei vari settori viene ovviamente incrociato con il lavoro dei comitati politici. I settori sono: aerospaziale, automobilistico, metalli di base, prodotti chimici e materiale di base, difesa, energia, Ict, ingegneria meccanica, farmaceutica, cantieristica navale, calzature, pelle e abbigliamento tessile.

Nota 1: Organizzazioni alle quali si fa riferimento e loro siti utilizzati come fonti:

La Confederazione europea dei sindacati, [www.etuc.org](http://www.etuc.org), Federazione europea dell'industria, [www.Industrial-all-europe.eu](http://www.Industrial-all-europe.eu), [www.ferpa.etuc.org](http://www.ferpa.etuc.org), [www.eurocadres.org](http://www.eurocadres.org), database sui Cae: [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu), Istituto sindacale europeo (Etui) [www.etui.org](http://www.etui.org), <http://www.worker-participation.eu>

---

## Comitati aziendali europei (Cae)\*

L'economia globale ci impone tematiche che riguardano, non solo ristrutturazioni e dislocazioni ma anche, nuove domande di coinvolgimento dei lavoratori, di innalzamento professionale e di ricomposizione del lavoro in nome della flessibilità produttiva, per aumentare la competitività del sistema produttivo europeo.

Il sindacato si trova quindi a operare su due percorsi, le istituzioni del dialogo sociale e la partecipazione alle sfide dell'organizzazione produttiva che può determinare alcune opzioni strategiche di collaborazione.

La prospettiva sovranazionale diventa un elemento strategico indispensabile, anche per provare ad affrontare i fenomeni di dumping sociale, estendendo a una più ampia base possibile di lavoratori standard minimi sia salariali che di tutele, in linea con il trattato della Comunità europea (art. 136) che «ha come obiettivi la promozione dell'occupazione il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione».

### Regolamentazioni

I Comitati aziendali europei (Cae), sono organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, composti da rappresentanti dei lavoratori dei paesi dell'Unione europea.

La Direttiva europea che regola l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie è la 94/45 Ce del 22 settembre 1994, abrogata con effetto dal 6 giugno 2011, data di entrata in vigore completa della recente direttiva rifusa 2009/38/Ce.

Sono importanti le disposizioni che rafforzano il ruolo delle federazioni settoriali europee, concedendo esplicitamente ai loro rappresentanti di partecipare al processo dei negoziati dei Cae.

*Art 5, c. 4 – (Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che*

\* A cura di Luciano Bruschi.

*possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione).*

Obbligo di informare la federazione sull'avvio del processo di istituzione di un Cae.

*Art. 5, c. 2 p. c. – (la direzione centrale e le direzioni locali, nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati).*

La costituzione di un Cae è possibile quando un'impresa impiega almeno 1.000 lavoratori e almeno 150 in 2 stati membri. Va sottolineato che i Comitati aziendali europei sono gli unici organismi transnazionali istituiti per legge.

I Cae fanno sì che nei gruppi di dimensioni europee i lavoratori e i loro rappresentanti siano informati della situazione economica dell'azienda e vengano consultati in relazione a determinati sviluppi che incidono sugli interessi dei lavoratori stessi.

La direzione centrale dell'impresa o del gruppo è responsabile dell'istituzione di un comitato o di una procedura per l'informazione e la consultazione. In assenza di un rappresentante designato, se la direzione non è situata in uno stato membro dello Spazio economico europeo (See), la responsabilità spetta allo stabilimento o all'impresa che impiega il più alto numero di lavoratori in uno stato membro.

Lo strumento fondamentale che definisce il funzionamento dei Cae è costituito dalla Direttiva europea e dalla legislazione nazionale. Entrambe prevedono che il Cae deve essere informato e consultato.

L'informazione e la consultazione si realizzano mediante due procedure: le riunioni periodiche e le riunioni supplementari in caso di circostanze eccezionali che incidano sostanzialmente sugli interessi dei lavoratori e in caso di richiesta da parte del Cae.

Più di 1.300 Comitati aziendali europei sono stati istituiti in aziende transfrontaliere in tutta l'Ue, che rappresentano migliaia di lavoratori e la maggior parte di essi sono attivi oggi, tuttavia la strada per un reale sviluppo dei Comitati aziendali europei è ancora tutta in salita, la prassi delle imprese multinazionali che consiste in continui programmi di ristrutturazione e la pressione sulla competitività tra le localizzazioni nazionali che li accompagna, si estende anche ai

rapporti all'interno dei Cae. Il rischio è che i singoli rappresentanti nazionali dei lavoratori abbiano la tendenza a pensare agli interessi nazionali o locali.

Tenendo conto di quanto sopra il Movimento sindacale europeo ha elaborato i propri strumenti d'influenza sui Cae. Un ruolo decisivo spetta ai coordinatori sindacali nominati dalle federazioni europee di settore.

Di seguito alcuni principi elaborati dalla Federazione industriale europea IndustriAll Europe, nella cui area d'influenza si trova più della metà dei Cae esistenti:

- i coordinatori devono garantire che il Cae acquisti un profilo d'attività realmente "europeo", mirando alla coesione della rappresentanza transnazionale dei lavoratori e al consolidamento della collaborazione tra i sindacati presenti nell'azienda;
- in caso di ristrutturazione i coordinatori di IndustriAll Europe fungono da consulenti per i Cae e forniscono loro l'assistenza per elaborare una strategia comune, garantendo che gli interessi dei lavoratori da tutti i paesi siano adeguatamente rappresentati ed espressi e che nessun paese realizzi i propri interessi a scapito di un altro.

Il ruolo dei coordinatori è essenziale nella situazione in cui nell'azienda nasce un'iniziativa di negoziati a carattere transnazionale. In quel caso si tratta di garantire l'applicazione della procedura interna di IndustriAll Europe relativa a tali trattative.

La nomina dei coordinatori avviene nell'ambito di un ampio processo di consultazione con i sindacati nazionali interessati e con il Cae.

Essenzialmente il coordinatore dovrebbe provenire dal paese in cui ha sede la direzione centrale dell'azienda o essere dipendente sindacale con adeguate conoscenze della specificità del funzionamento di una data azienda o del settore in cui essa opera.

Se nel corso della ristrutturazione transnazionale le strutture del Cae si rivelano insufficienti per rappresentare in modo efficace gli interessi dei lavoratori in tutta l'Europa e influenzare il processo nell'azienda, IndustriAll Europe può creare ad hoc dei gruppi di coordinamento aggiuntivi.

### *Alcuni numeri sui Cae*

Attualmente si contano più di mille Cae attivi, di questi più di un terzo sono costituiti nel settore metalmeccanico.

Dalle stime disponibili sul numero delle imprese multinazionali risulta che i Cae potenzialmente potrebbero essere istituiti in oltre 2.000 soggetti.

La maggioranza dei Cae è stata istituita in grandi imprese multinazionali. Nel 40% degli accordi sull'istituzione dei Cae si dispone esplicitamente che i rappresentanti delle federazioni settoriali europee abbiano il diritto a partecipare alle riunioni.

Dall'esame del contenuto degli accordi istitutivi dei Cae risulta che in più del 60% degli accordi si parla delle seguenti sfere:

- situazione economica e finanziaria dell'azienda;
- situazione occupazionale e previsioni in questo campo;
- sviluppo di attività, produzione, vendita;
- cambiamenti nei modelli del lavoro/organizzativi.

Nel 40-60% degli accordi si parla di:

- struttura aziendale;
- politiche sulle nuove tecnologie;
- fusioni e rilevamenti;
- dislocazioni;
- licenziamenti collettivi;
- riorganizzazione della produzione.

In meno del 40% degli accordi si parla di:

- sicurezza e igiene sul lavoro;
- tutela dell'ambiente;
- formazione;
- prassi relative alla gestione delle risorse umane;
- pari opportunità;
- politiche di ricerca e sviluppo;
- orario di lavoro;
- responsabilità.

La maggioranza (il 70%) dei Cae si riunisce in assemblea plenaria una volta all'anno, il 23% due volte e il 3% più di due volte.

Quanto al contenuto dei corsi di formazione, nei Cae ai quali tale diritto è stato garantito nell'accordo, il più delle volte esso è definito in modo generale come «diritto alla formazione», ma in qualche caso si parla anche del diritto alla formazione linguistica.

---

# Il sindacato internazionale

## Ituc - Csi - Cis

La Confederazione internazionale dei sindacati (Ituc, International Trade Union Confederation), Confederazione fondata a Vienna nel novembre 2006, nasce dalla fusione della Confederazione internazionale dei sindacati liberi (Icftu, International Confederation of Free Trade Unions) e della Confederazione mondiale del lavoro (Wcl, World Confederation of Labour).

Comprende oltre 331 organizzazioni affiliate in 163 paesi, per un totale di oltre 207 milioni di lavoratori. La Cis-Ituc rappresenta circa il 7% dei lavoratori nel mondo, un altro 7% è rappresentato da altre organizzazioni fra cui la Fsm (in origine collegata al blocco dei paesi comunisti e alleati con l'Urss).

La Cis-Ituc rappresenta la struttura confederale più importante a livello internazionale.

Regole di governo:

- congressi ogni 4 anni, un consiglio generale e un'agenzia esecutiva;
- 1 presidente e due vice, un Segretario generale con funzioni esecutive e due vice.

Conta 3 organizzazioni regionali in Asia, Africa e America. Collabora strettamente con la Ces (Confederazione europea dei sindacati) e con l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) e ha contatti anche con numerose altre agenzie specializzate delle Nazioni unite.

Fra le principali attività e iniziative della Ituc vi è la redazione di un Rapporto annuale sulle violazioni dei diritti del lavoro nel mondo, con la elaborazione di un indice dei diritti globali (Ituc Global Rights Index – <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018>).

## Tuac – Trade union advisory committee

*Comitato sindacale consultivo presso l'Ocse*

Il Tuac è la struttura del sindacato internazionale accreditata presso l'Ocse con status consultivo e con il compito di rappresentare il punto di vista del movi-



mento dei lavoratori nelle varie istanze e attività dell'Ocse – come all'incontro annuale del Consiglio ministeriale, i vari comitati e gruppi di lavoro, come pure nel processo di preparazione delle sessioni del G7 e G20.

Per i sindacalisti delle imprese multinazionali presenti in Italia è utile avere consapevolezza delle funzioni del Tuac e dei riferimenti italiani per l'applicazione delle «linee guida Ocse per le multinazionali» per poter utilizzare al meglio le opportunità offerte dalle linee guida e dalle procedure previste per denunciare comportamenti scorretti in tema di diritti umani e del lavoro da parte delle imprese multinazionali stesse, con modalità gestibili direttamente dai sindacati di categoria, sia da quelli nazionali che dalle Global unions.

## Le Global unions – Federazioni internazionali di categoria

*(Bwi, Ei, Iaea, Itf, Iuf, Psi, Uni, IndustriAll)*

### Industrial Global Union – Federazione internazionale dell'industria

Vi sono affiliate organizzazioni sindacali dei settori: industria metalmeccanica, siderurgia, cantieristica navale, miniere, elettronica, tessile-abbigliamento, energia, chimica/gomma/vetro. (affiliate italiane: Fiom, Fim, Uilm, Filctem, Femca, Uiltec).

La sede centrale è a Ginevra, con uffici regionali a Montevideo, Mosca, Delhi, Singapore, Johannesburg.

IndustriAll global union tiene il Congresso ogni 4 anni, dove si elegge un Comitato esecutivo di 60 membri effettivi e 60 supplenti, sempre al Congresso viene eletta la struttura di governo: un Presidente e sei vice, uno per ciascuna area regionale (NordAmerica, LatinoAmerica, Europa, Mena, Africa, Asia Pacifico), un Segretario generale e tre segretari aggiunti, con funzioni esecutive a cui fanno capo i diversi settori.

Il Congresso approva una o più risoluzioni finali che definiscono scopo, obiettivi e strategia generale della federazione e il piano di azione che individua gli obiettivi strategici individuati per il mandato congressuale e indica percorsi e strumenti per la loro realizzazione. I cinque obiettivi strategici indicati nel piano di azione approvato al congresso di Rio de Janeiro nel 2016 sono: difesa dei diritti dei lavoratori; costruzione della forza del sindacato; fronteggiare il capitale globale; lotta al lavoro precario; promuovere una politica industriale sostenibile.

Tra gli obiettivi principali contenuti nel piano di azione:

- **Trade union networks (Tun).** La costruzione di Trade union networks/

Coordinamenti sindacali nelle imprese/gruppi multinazionali, nel caso di imprese multinazionali europee dove è presente un Cae; questo è spesso un importante punto di appoggio nel processo di costruzione dei Coordinamenti sindacali internazionali, che a differenza dei Cae sono una struttura esclusivamente sindacale.

- **Global framework agreement (Gfa).** I Coordinamenti sindacali internazionali sono i soggetti promotori (e quando ci riescono i firmatari) insieme a IndustriAll dei Gfa (Accordi quadro internazionali) con le rispettive imprese e gruppi multinazionali. Con questi accordi si punta a definire un quadro di diritti fondamentali comuni a tutte le imprese del gruppo e alla sua catena di fornitura.

L'organizzazione del sindacato, l'esercizio della contrattazione collettiva e il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro, lungo tutta la catena del valore, sono i punti chiave al centro dell'azione e della strategia del sindacato internazionale e di una Global union come IndustriAll.

### Settori organizzati con gruppi di lavoro permanenti

Aerospazio, automotive, siderurgia, chimico-farmaceutico bioscienze, energia, vetro, cemento ceramica, ict elettronica, servizi Industriali e ambientali, metalmeccanica, estrazione mineraria, carta, gomma, cantieristica navale, tessile e abbigliamento.

### Gruppi di lavoro istituiti all'ultimo Congresso

Gfa – Global framework agreements (Accordi quadro internazionali) e Trade & Industrial policy (Commercio internazionale e Politica industriale).

### Campagne e aree tematiche di lavoro

Stop lavoro precario, donne, salute e sicurezza, *White Collars*, sostenibilità, Union building/costruzione del sindacato, affrontare il capitale multinazionale.

---

## Le Linee guida Ocse per le imprese multinazionali

- Sono raccomandazioni dei governi firmatari (vedi pag. 30) della Dichiarazione Ocse sulle norme di comportamento imprenditoriale rivolte alle multinazionali, e che queste sono tenute a rispettare nella conduzione di tutte le loro attività.
- Comprendono principi e standard conformi alle leggi e alle norme riconosciute a livello internazionale e si applicano alle imprese multinazionali (Mne) in tutti i settori in cui operano. Fissano principi e norme in aree che vanno dai diritti umani, occupazione, relazioni industriali, alla diffusione dell'informazione, ambiente e fiscalità.
- Vengono sottoscritte dai governi. I governi che sottoscrivono le Linee guida si impegnano in modo vincolante ad attuarle.
- Si applicano a tutte le imprese multinazionali che hanno sede nei 44 paesi che hanno sottoscritto le Linee guida. Si applicano a prescindere dalla proprietà – statale, pubblica o privata – dal settore, compreso il settore finanziario, e ovunque operino le multinazionali, anche nei paesi non Ocse e che non hanno sottoscritto le linee guida.
- Si applicano all'intera gamma dei rapporti commerciali delle imprese multinazionali: filiali, fornitori, subappaltatori, franchising, su licenza e altri partner commerciali.
- Non sono facoltative. Se l'impresa multinazionale ha sede in un paese che ha firmato le Linee guida, queste devono essere rispettate dall'impresa. Sono uno strumento "normativo non vincolante". Non sono cioè strettamente vincolanti legalmente né sono completamente prive di rilevanza giuridica. Non possono essere applicate mediante i tribunali ma, dato che i 44 governi hanno assunto un impegno legale nell'attuarle, le imprese multinazionali sono tenute a rispettarle. Sotto questo aspetto le Linee guida Ocse per le multinazionali sono uniche, nel contesto internazionale, nell'aver un meccanismo di risoluzione delle controversie sostenuto dai governi al fine d'intervenire sui comportamenti delle imprese multinazionali, anche se manca un vero apparato sanzionatorio è però in capo a ciascun governo mettere in atto strumenti e azioni utili per esigerne l'applicazione.

- I Punti di contatto nazionali – Pcn. I governi che sottoscrivono le Linee guida sono tenuti a istituire un Punto nazionale di contatto (Pcn) con l'obiettivo di promuoverle e attuarle, ivi compreso curare la gestione dei casi che ne riguardano le violazioni. Il Pcn Italia è un organo governativo mono-dipartimentale, dislocato presso il ministero per lo Sviluppo economico, si consulta con il Comitato Pcn composto da rappresentanti dei ministeri pertinenti, dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali (<http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/>).

Adottate nel 1976 le Linee guida Ocse sono state aggiornate nel 2011 in particolare riguardo a:

- riferimento alle norme riconosciute a livello internazionale;
- l'inclusione di un nuovo capitolo sui diritti umani;
- l'adozione di una raccomandazione generale per la conduzione di una *due diligence* con lo scopo di evitare e affrontare gli impatti negativi di investimenti e altre decisioni aziendali;
- il chiarimento che le Linee guida si applicano anche ai fornitori e agli altri rapporti commerciali (cioè a tutta la catena di fornitura o del valore);
- l'ampliamento della sfera di applicazione del capitolo sull'occupazione al fine d'includere i lavoratori con rapporti di lavoro indiretto oltre a quelli dipendenti;
- il rafforzamento del meccanismo di gestione delle controversie sostenuto dai governi.

## I reclami per violazione delle Linee guida Ocse

Qualsiasi organizzazione e qualsiasi sindacato, sia esso d'azienda, settore, nazionale, regionale o internazionale, è abilitato a presentare un reclamo in base alle Linee guida, alla condizione che si abbia un interesse legittimo nel farlo. I sindacati possono presentare i casi per conto proprio, insieme ad altri sindacati o a delle Ong.

La questione sollevata nel reclamo deve essere riportata dalle Linee guida e il caso deve riguardare un'impresa di proprietà o formalmente collegata a un'impresa multinazionale che ha la sede legale in uno dei 44 paesi aderenti alle Linee guida.

I reclami devono essere presentati direttamente ai Pcn. Quando la presunta violazione si verifica in un paese aderente alle Linee guida l'istanza dev'essere

presentata al Pcn di quel paese (il Pcn del paese ospitante). Quando la presunta violazione delle Linee guida si verifica in un paese non aderente, il reclamo dev'essere presentato al Pcn del paese dove l'impresa multinazionale ha sede (il paese d'origine del Pcn). Quando un caso riguarda presunte violazioni delle Linee guida da parte di un'impresa multinazionale in più di un paese aderente alle Linee guida, i Pcn decidono fra di loro quale di essi ne assumerà la guida. Quando le presunte violazioni delle Linee guida si verificano in un paese non aderente e riguardano un consorzio di diverse imprese multinazionali, il reclamo dovrà essere presentato ai Pcn di tutti i paesi d'origine.

I reclami presentati dai sindacati, a oggi, hanno riguardato soprattutto le violazioni dei diritti alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva, il lavoro precario, i diritti d'informazione, il lavoro forzato, discriminazione, sicurezza e salute, l'ambiente e la corruzione.

## **Materie comprese nelle Linee guida e responsabilità in capo alle imprese multinazionali**

### ***Diritti sindacali***

Le Linee guida possono essere invocate per difendere i diritti sindacali dei dipendenti, dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo, interinali e dei lavoratori degli altri segmenti della catena della fornitura. La maggioranza dei casi collegati a questioni sindacali (all'incirca il 65%) denunciati ai sensi delle Linee guida riguardano il diritto dei lavoratori di costituire un sindacato o di aderirvi e di procedere alla contrattazione collettiva.

Le multinazionali hanno verso i lavoratori le seguenti responsabilità: rispettare il diritto dei lavoratori di costituire un sindacato e di aderirvi; rispettare il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva; fornire i mezzi necessari al fine di agevolare la definizione di contratti collettivi efficaci; fornire informazioni necessarie allo svolgimento di trattative significative sulle condizioni di impiego; coinvolgere i lavoratori e le organizzazioni sindacali nello svolgimento della *due diligence* sui diritti umani; interrompere le pratiche indebite che causino o contribuiscano a violazioni dei diritti sindacali e molti altri.

Tra le tematiche riportate dalle Linee guida e sulle quali è possibile ravvisare un intervento per violazione dei diritti sindacali, figurano: campagne antisindacali; interferenza con il diritto dei lavoratori di costituire un sindacato o di

aderirvi; ritorsioni contro sindacalisti (riduzione delle ore, misure disciplinari, discriminazione nell'assunzione, attribuzione di mansioni lavorative, licenziamento, misure in materia di retribuzione ecc.); rifiuto dell'impresa di riconoscere il sindacato; rifiuto dell'impresa di procedere alla contrattazione; mancata fornitura ai rappresentanti dei lavoratori dei mezzi necessari per la definizione di contratti collettivi efficaci; e altri ancora.

### ***Ristrutturazioni e chiusure***

Circa il 30% dei casi collegati a questioni sindacali denunciati in base a quanto riportato dalle Linee guida hanno riguardato: la ristrutturazione o la chiusura di unità/stabilimenti e la mancata consultazione dei lavoratori e/o delle organizzazioni sindacali, la mancata divulgazione di informazioni o la mancanza di un preavviso ragionevole da parte delle imprese.

### ***Salute e sicurezza***

Le Linee guida enunciano le seguenti responsabilità a carico delle multinazionali: adottare misure adeguate per assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro nelle proprie attività; applicare le normative e gli standard settoriali prevalenti, anche qualora ciò non sia richiesto dalle norme nazionali; rispettare il diritto dei lavoratori di sottrarsi a una situazione lavorativa non sicura; astenersi da rappresaglie nei confronti dei lavoratori che abbiano denunciato violazioni delle leggi in materia di salute e sicurezza o delle Linee guida; adottare una politica in materia di diritti umani che comprenda la salute e la sicurezza; garantire che gli impegni assunti in materia di salute e sicurezza vengano integrati nelle politiche e nelle procedure operative; promuovere la consapevolezza dei lavoratori e il rispetto delle politiche in materia di salute e sicurezza attraverso programmi di divulgazione e di formazione; altre.

### ***Lavoro precario***

Le Linee guida possono essere utilizzate anche per difendere i diritti e migliorare le condizioni di lavoro di qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal rapporto di lavoro dipendente e possono essere impugnate nelle campagne sindacali contro il lavoro precario per contrastare l'utilizzo illecito delle diverse tipologie di contratto di lavoro.

### ***Lavoratori migranti***

Le Linee guida in quanto richiamano la responsabilità delle multinazionali a rispettare i diritti umani dei lavoratori migranti, compresi quelli riportati nella Convenzione sui diritti dei migranti (1990) possono essere utilizzate per difendere i diritti e contrastare lo sfruttamento dei lavoratori migranti. Tra le tematiche riportate dalle Linee guida su questo punto e sulle quali è possibile intervenire figurano: discriminazione; condizioni di lavoro; condizioni di vita; sequestro del passaporto/documento d'identità; imposizione illegale di oneri collegati al loro impiego; lavoro forzato; violenza fisica; lavoro minorile; altre.

**Esempi di Accordi globali che fanno riferimento alle Linee guida:** Aker, Ballast Nedam, Eads, Electrolux, Ford, G4S, Gdf Suez, Gea, H&M, Impregilo, ISS, Lafarge, Norsk Hydro Asa, Petrobras, Royal Bam, Staedtler, Veidekke, VolkerWessels.

**Esempi di Accordi globali per risoluzione di reclami:** Gdf Suez e Bwi, IndustriAll, Psi.

Questa nota di sintesi rimanda a quanto descritto più ampiamente in "*Le Linee Guida Ocse per le imprese multinazionali. Raccomandazioni per una condotta responsabile d'impresa in un contesto globale*". Guida sindacale, Tuac.

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesITALIANO.pdf>

### ***Paesi firmatari delle Linee guida Ocse***

Paesi membri Ocse: Australia, Austria, Belgio, Canada, Cile, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Islanda, Irlanda, Israele, Italia, Giappone, Lussemburgo, Messico, Nuova Zelanda, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Repubblica della Corea, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia, Stati Uniti, Ungheria. Paesi non membri Ocse: Argentina, Brasile, Colombia, Egitto, Lettonia, Lituania, Marocco, Perù, Romania, Tunisia.

---

# International labour organization (Ilo)

L'Organizzazione internazionale del lavoro è un'agenzia delle Nazioni unite, l'organismo internazionale responsabile della adozione e dell'attuazione delle norme internazionali del lavoro.

L'Ilo conta 186 stati membri e si occupa di assicurare che le norme del lavoro sancite nelle sue convenzioni e raccomandazioni siano rispettate sia nei principi sia nella pratica. I suoi principali obiettivi sono: promuovere i diritti dei lavoratori, incoraggiare l'occupazione in condizioni dignitose, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sulle problematiche del lavoro.

L'Ilo è l'unica agenzia delle Nazioni unite con una struttura tripartita: ne fanno parte i rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori che determinano congiuntamente le politiche e i programmi dell'Organizzazione.

## Origine e breve storia dell'Ilo

La creazione dell'Ilo è il risultato di idee e movimenti legati alla realtà politica e sociale sviluppatasi nel corso del XIX secolo.

L'iniziale motivazione è di tipo umanitario. Le condizioni dei lavoratori, sempre più numerosi e sfruttati senza nessun rispetto per la loro salute, per le condizioni di vita delle loro famiglie e per il loro sviluppo personale, sono ritenute inaccettabili.

Questo aspetto è chiaramente menzionato nel Preambolo della Costituzione dell'Ilo: «Esistono condizioni di lavoro che implicano ingiustizie, miseria e privazioni per un gran numero di persone».

La seconda motivazione è politica. Se non migliorano le condizioni di vita e di lavoro, la massa dei lavoratori, in costante aumento a causa dell'industrializzazione, potrebbe far scoppiare tensioni sociali se non addirittura una rivoluzione.

Per questo nel Preambolo si legge che «il malcontento causato dall'ingiustizia costituisce una minaccia per la pace e l'armonia del mondo».

La terza motivazione è economica. A causa dell'inevitabile impatto sui costi di produzione, qualsiasi settore economico o paese che adottasse riforme sociali sarebbe necessariamente penalizzato rispetto ai concorrenti. Per questo, si legge nel Preambolo: «La non adozione da parte di alcuni paesi di condizioni di lavoro più umane costituisce un ostacolo per altri che, al contrario, intendono migliorare la situazione dei lavoratori nei propri paesi».



Tutte queste motivazioni sono sancite nel Preambolo della Costituzione del 1919 che comincia affermando che «una pace universale e duratura non può che essere fondata sulla giustizia sociale» e sono successivamente ribadite più chiaramente nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944.

Nell'era della globalizzazione questi principi sono più che mai attuali e anche se con la Dichiarazione del 1998 vengono affiancati dal principio di non interferenza con la libertà di commercio, essi costituiscono ancora oggi le basi ideologiche dell'Ilo.

La Costituzione dell'Ilo venne redatta tra il gennaio e l'aprile del 1919 dalla Commissione internazionale del lavoro costituita dal Trattato di Versailles (il trattato di pace che pose fine alla Prima guerra mondiale).

La Commissione era formata dai rappresentanti di nove paesi (Belgio, Cecoslovacchia, Cuba, Francia, Giappone, Italia, Polonia, Regno Unito e Stati Uniti) e fu presieduta da Samuel Gompers, presidente della Confederazione americana del lavoro (Afl, American federation of labour).

La Commissione dà vita a un'organizzazione tripartita, unica nel suo genere, i cui organi esecutivi sono composti da rappresentanti di governi, imprenditori e lavoratori.

La Costituzione dell'Ilo sarà successivamente inclusa nell'articolo XII del Trattato di Versailles.

Nel 1944, la Conferenza internazionale del lavoro, riunita a Filadelfia negli Stati Uniti, adotta la Dichiarazione di Filadelfia che ridefinisce gli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione.

La Dichiarazione enuncia i seguenti principi:

- il lavoro non è una merce;
- la libertà di espressione e di associazione è condizione essenziale per un progresso costante;
- la povertà, ovunque esista, costituisce una minaccia per la prosperità di tutti;
- tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, religione o sesso, hanno il diritto di perseguire il loro benessere materiale e il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità.

Nel 1977, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro adotta la Dichiarazione di principi tripartita sulle imprese multinazionali e la politica sociale con l'obiettivo di orientare e ispirare i comportamenti delle

multinazionali e il modo in cui si relazionano ai governi e alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali dei paesi che le ospitano. La Dichiarazione è stata rivista ed emendata l'ultima volta nel 2017.

### ***Dichiarazione dell'Ilo sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro***

Nel giugno 1998 la Conferenza internazionale del lavoro adotta la Dichiarazione dell'Ilo sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro nella quale viene riaffermato l'impegno degli stati membri dell'Organizzazione a «rispettare, promuovere e realizzare in buona fede» l'applicazione universale dei principi relativi ai quattro diritti fondamentali del lavoro:

- libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva;
- l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;
- l'abolizione effettiva del lavoro minorile;
- l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di occupazione.

La Dichiarazione risponde anche alle preoccupazioni della comunità internazionale di fronte al processo di globalizzazione e alle conseguenze sociali della liberalizzazione del commercio. Al di là delle dichiarazioni ufficiali è chiara la preoccupazione di evitare che le norme di tutela del lavoro costituiscano un ostacolo alla liberalizzazione dei mercati di beni e servizi che si stava definendo in sede di Wto (Organizzazione mondiale del commercio) tramite regolamenti e trattati commerciali multilaterali. La Dichiarazione sottolinea che «le norme internazionali del lavoro non dovranno essere utilizzate per finalità di protezionismo commerciale e che nulla nella presente Dichiarazione e nella sua attuazione potrà essere invocato o comunque usato a tale scopo; inoltre, il vantaggio comparativo di un qualunque paese non potrà in alcun modo essere messo in discussione da questa Dichiarazione e dalla sua attuazione».

### ***Le norme internazionali del lavoro***

Queste norme assumono la forma di convenzioni e di raccomandazioni internazionali. Le convenzioni dell'Ilo sono dei trattati internazionali sottoposti alla ratifica degli stati membri dell'Organizzazione. Le raccomandazioni sono strumenti non vincolanti – per lo più relativi agli stessi argomenti delle convenzioni – che definiscono le direttive per orientare le politiche e le attività nazionali.

Esistono oltre 180 convenzioni e oltre 190 raccomandazioni (oltre 7.000 ratifiche). Che un paese abbia ratificato o meno una convenzione, le norme in essa contenute sono punto di riferimento per l'azione governativa e influiscono sul funzionamento delle istituzioni e delle procedure previste dalla legislazione in materia di lavoro.

L'applicazione delle norme internazionali del lavoro è costantemente monitorata dall'Ilo. Ogni stato membro è invitato a presentare periodicamente un rapporto sulle misure adottate, a livello giuridico e nella prassi, per l'applicazione di ogni convenzione ratificata.

## **Le 8 convenzioni fondamentali dell'Ilo in applicazione dei principi fondamentali del lavoro**

### **N° 29. Sul lavoro forzato (1930)**

Richiede l'eliminazione del lavoro forzato o coatto in tutte le sue forme. Sono previste alcune eccezioni: servizio militare, lavoro penitenziario adeguatamente sorvegliato e il lavoro obbligatorio in casi di forza maggiore quali guerre, incendi, terremoti.

### **N° 87. Sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale (1948).**

Stabilisce il diritto di tutti i lavoratori e gli imprenditori a costituire e aderire a organizzazioni di loro scelta, senza previa autorizzazione, e a disporre una serie di garanzie per il libero funzionamento di queste organizzazioni senza l'ingerenza dell'autorità pubblica.

### **N° 98. Sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949).**

Sancisce la protezione contro atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale, la protezione delle organizzazioni di lavoratori e di imprenditori da atti di ingerenza reciproca e l'adozione di misure di promozione della contrattazione collettiva.

### **N° 100. Sull'uguaglianza di retribuzione (1951).**

Richiede l'uguaglianza di retribuzione e di benefici tra uomini e donne per un lavoro di valore uguale.

**N° 105. Sull'abolizione del lavoro forzato (1957).**

Proibisce ogni forma di lavoro forzato o coatto come mezzo di coercizione o di educazione politica; come sanzione per aver espresso opinioni politiche o ideologiche; come metodo di mobilitazione della manodopera; come misura disciplinare sul lavoro; come sanzione per aver partecipato a scioperi o come misura di discriminazione.

**N° 111. Sulla discriminazione (impiego e occupazione) (1958).**

Prevede la formulazione di una politica nazionale intesa ad eliminare la discriminazione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale in materia di impiego, formazione professionale e condizioni di lavoro. Prevede anche la parità di opportunità e di trattamento.

**N° 138. Sull'età minima (1973).**

Mira all'eliminazione del lavoro minorile e stabilisce che l'età minima di assunzione all'impiego non dovrebbe essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo.

**N° 182. Sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999).**

Richiede l'adozione di misure immediate ed efficaci per garantire la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, che comprendono la schiavitù o pratiche analoghe, il reclutamento forzato nei conflitti armati, lo sfruttamento nella prostituzione, nella pornografia o in qualsiasi altra attività illecita, nonché lavori che possano pregiudicare la salute, la sicurezza e la moralità del minore.

## **Struttura tripartita dell'Ilo**

La sua struttura tripartita fa dell'Ilo l'unica organizzazione mondiale in cui imprenditori e lavoratori hanno la stessa voce dei governi nel formulare le politiche e i programmi.

Alla Conferenza internazionale del lavoro ogni stato membro è rappresentato da quattro delegati: due del governo, uno per i sindacati e uno per gli imprenditori. Ogni delegato ha diritto di parola e di voto in modo indipendente.

La Conferenza internazionale del lavoro si riunisce a Ginevra ogni anno nel mese di giugno.

Tra le sessioni annuali della Conferenza, l'attività dell'Ilo è guidata dal Consiglio di amministrazione composto da 56 membri titolari (28 rappresentanti dei governi, 14 rappresentanti dei lavoratori e 14 degli imprenditori) e 66 sostituti (28 dei governi, 19 dei lavoratori e 19 degli imprenditori). Il Consiglio si riunisce a Ginevra tre volte l'anno.

**Actrav:** è la struttura dell'Ilo che si occupa di tenere i contatti e fornire assistenza al gruppo dei lavoratori nell'organismo di governo dell'Ilo attraverso i sindacati dei lavoratori che ne fanno parte e in generale con i sindacati dei paesi aderenti. I sindacati dei vari paesi possono rivolgersi direttamente ad Actrav per avere assistenza e formazione sui vari programmi e convenzioni Ilo.

### **Ufficio Ilo in Italia (Roma)**

L'ufficio di Roma dell'Ilo è l'ufficio di rappresentanza dell'Organizzazione presso i suoi costituenti in Italia e nella Repubblica di San Marino, cioè presso governi, rappresentanti degli imprenditori e rappresentanti dei sindacati confederali. L'Ufficio mantiene anche contatti con il mondo accademico, la società civile e la Santa sede.

Oltre all'Ufficio di Roma, l'Ilo è presente in Italia con il Centro internazionale di formazione di Torino, fondato nel 1965.

## **Presentazione dei ricorsi e denuncia delle violazioni delle convenzioni**

**Chi può farlo:** rappresentante Paese o delegato alla conferenza annuale (anche solo per parte dei lavoratori).

**Procedure:** sono regolate dallo Statuto Ilo (artt. 26 – 34) in estrema sintesi, una volta ricevuto un ricorso, il Consiglio di amministrazione (Governing body) può formare una Commissione di inchiesta composta da tre membri indipendenti che è responsabile di fare una indagine completa, accertare tutti fatti relativi al caso in oggetto e fare le raccomandazioni sulle misure che andrebbero prese per affrontare e risolvere il problema sollevato con il ricorso. La Commissione di inchiesta è la massima procedura investigativa dell'Ilo e di solito viene attivata in caso di fatti considerati una seria violazione delle convenzioni e norme Ilo da parte di uno stato membro.

---

# Il sindacato negli Stati Uniti

## 1. Normativa e organizzazione

Il sindacato negli Stati Uniti è un sindacato che si costituisce e che esercita la sua azione contrattuale essenzialmente su base aziendale, anzi più precisamente nel singolo stabilimento di una impresa che può averne anche altri negli Stati Uniti che non sono sindacalizzati.

La normativa di riferimento è ancora quella definita da Roosevelt nel 1935 e modificata nel 1947 con l'introduzione di limitazioni al diritto di sciopero e lo spazio a interventi legislativi da parte dei singoli stati.

Per costituire il sindacato in un luogo di lavoro è necessario che almeno il 30% dei lavoratori sottoscrivano la richiesta al National labor relations board (una sorta di Direzione generale del lavoro a livello federale) il quale, valutata la richiesta, indice elezioni in cui la maggioranza assoluta dei lavoratori deve approvare la costituzione del sindacato in quella azienda. In caso di vittoria il sindacato diventa il rappresentante e agente contrattuale per tutti i lavoratori di quella azienda identificati come "bargaining unit" (unità di contrattazione, che può comprendere uno o più figure/ruoli professionali, raramente tutti i lavoratori dell'impresa) i quali a quel punto sono tenuti a iscriversi o comunque a pagare la quota di affiliazione sindacale. In grandi imprese o aziende complesse come un sistema ospedaliero ci sono normalmente più "bargaining unit" che possono anche essere rappresentate da sindacati differenti.

Va sottolineato che le aziende in questo percorso non sono neutrali, possono fare – e normalmente fanno attivamente – campagna antisindacale per scoraggiare le adesioni al sindacato e per far perdere le elezioni di conferma una volta che queste vengono indette dal Nlrb.

Una via alternativa, sempre regolata dalla stessa legge sul Nlrb, è la cosiddetta "card check," metodo che permette all'azienda di riconoscere il sindacato, evitando il ricorso alle elezioni, nel caso in cui la maggioranza dei lavoratori nella "bargaining unit" firma l'adesione al sindacato. In questo caso la validità delle firme viene verificata da un ente indipendente (quale l'Nlrb) dopodiché si procede alla negoziazione del primo contratto. Di solito l'azienda sceglie questa via quando ritiene importante evitare la conflittualità.

La regola sulla obbligatorietà della quota sindacale non vale in quegli stati che hanno introdotto una legislazione cosiddetta di "right to work" che consente ai lavoratori di non iscriversi e non pagare la quota sindacale senza perdere il posto di lavoro nè i benefici contrattuali.

La negoziazione di un contratto collettivo che deve essere approvato tramite referendum è un'altra condizione che legittima la presenza del sindacato in azienda. Questo risultato non è affatto scontato e non sono pochi i casi in cui un sindacato che è stato insediato in azienda non riesce poi a realizzare un contratto nei termini di legge e perde la sua legittimazione.

Altro elemento importante è che la rappresentanza è non solo per impresa ma anche per "mestiere" e parlando di lavoro industriale è prevalentemente "operaia" includendo anche le figure specializzate, ma raramente la contrattazione collettiva include i settori impiegatizi. Quando questo avviene come nel caso delle "big three", (Gm, Ford, Fca) i testi contrattuali sono due.

In origine i sindacati si sono organizzati in unioni nazionali di mestiere (come i camionisti dei Teamsters) o di settore (come il sindacato dell'auto Uaw), ma ora questi confini sono stati superati e i sindacati sono alla ricerca disperata di nuovi iscritti che compensino il calo drastico degli aderenti registrato a partire dagli anni Ottanta. Oggi abbiamo quindi sindacati "pigliatutto" che rappresentano indifferentemente lavoratori pubblici e privati, di settori industriali o dei servizi, per cui abbiamo lo Usw sindacato dei lavoratori siderurgici "steelworkers" che rappresenta anche i lavoratori dei casinò di Las Vegas o il sindacato dell'auto Uaw che rappresenta gli insegnanti, i lavoratori degli ospedali e persino gli avvocati che prestano servizi gratuiti ai poveri. I pensionati normalmente rimangono iscritti al proprio sindacato, soprattutto per il legame rappresentato dalla gestione del fondo pensione.

Ci sono poi due grandi organizzazioni a livello federale Afl-Cio e Ctw che sono coalizioni dei vari sindacati con funzioni essenzialmente di rappresentanza e promozione politica, senza alcun ruolo contrattuale.

Oggetto assolutamente prevalente della contrattazione collettiva sono il salario, l'assistenza sanitaria e il fondo pensione, cui si aggiungono gli aspetti legati alla prestazione lavorativa quali carichi, ritmi, orari di lavoro, salute e sicurezza, nonché i permessi per malattia e festività (cose che negli Stati Uniti non sono considerati diritti universali).

## 2. Alcuni numeri sul sindacato negli Stati Uniti (dati Us Department of labor – Bureau of labor statistics)

Gli iscritti a un sindacato negli Stati Uniti nel 2017 erano 14,8 milioni, corrispondenti al 10,7 % della forza lavoro (era intorno al 35 % negli anni Settanta) con una forte differenziazione fra settore pubblico – rimasto al 34,7% – e quello privato – precipitato al 6,5%.

In aggiunta ai 14,8 milioni di lavoratori iscritti a un sindacato va segnalato il dato di 1,6 milioni di lavoratori che sono coperti da un contratto collettivo e che quindi porta a 16,4 milioni il numero dei lavoratori che vanno considerati come rappresentati dal sindacato.

Il tasso di sindacalizzazione è più alto per gli uomini (11,4%) che per le donne (10,0%).

Nel 2017 si è registrata per la prima volta da oltre trent'anni una crescita del numero di iscritti al sindacato (+262.000 rispetto al 2016). Interessante notare che oltre il 75% dei nuovi iscritti (201.000) ha meno di 35 anni.

Il salario è più alto per i lavoratori sindacalizzati. I lavoratori non sindacalizzati guadagnano mediamente un salario pari all'80% di quello dei lavoratori sindacalizzati, rispettivamente 829 e 1.041 dollari la settimana.

## 3. Considerazioni generali

Molti studiosi e analisti anche di formazione liberale già da 6-7 anni indicano una correlazione diretta fra la caduta della sindacalizzazione, il ruolo della contrattazione sindacale e la crescita della disuguaglianza negli Stati Uniti.

In particolare da varie fonti viene ipotizzato che il declino della sindacalizzazione abbia influito per un valore variabile da un quinto a un terzo come concausa della crescita delle disuguaglianze. Joseph Stiglitz sottolinea come nel periodo in cui era maggiore la forza dei sindacati, la crescita della produttività e quella dei salari reali nell'industria si muovevano in parallelo e indica nell'indebolimento del sindacato uno dei fattori che spiega perché il reddito di un amministratore delegato di una grande impresa americana era 20 volte quello di un lavoratore nel 1965 ed è arrivato a essere 296 volte nel 2013.

Il segnale di una timida ripresa di sindacalizzazione tra le giovani generazioni, pur in termini molto esigui, è forse un altro piccolo effetto dell'azione condot-



ta da Bernie Sanders per riorganizzare un movimento democratico e progressista negli Stati Uniti, che tiene insieme la critica etica ed ecologista al capitalismo finanziario e le questioni della disuguaglianza economica e dei diritti dei lavoratori, un'azione che ha visto un largo consenso in particolare nella generazione dei *millennials*. In parte questo può anche essere un effetto della reazione innescata in questa parte della società americana dall'elezione di Trump come presidente.

Principali sindacati Usa affiliati a IndustriAll global union e con cui la Fiom ha relazioni dirette e di cooperazione in alcuni gruppi multinazionali:

- **Uaw** – United auto workers (presente nel Network sindacale globale del gruppo Fca-Cnh).
- **Usw** – United steel workers (presente nel Network sindacale globale di Tenaris).
- **Iamaw** – Machinist (presente nel Network sindacale globale di Ge e Whirlpool).
- **Ue** – United electrical (presente nel Network sindacale globale di Ge).



FIOM



CGIL

27° CONGRESSO NAZIONALE

RICCIONE 12/15 DICEMBRE 2018