

**POLITICA EUROPEA DI COORDINAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA – PROSPETTIVE PER IL FUTURO**

Ginevra, 22 novembre 2007

Pierangelo Raineri – Segretario Generale FISASCAT-CISL

Dall'ultimo Congresso di Stoccolma, e anche grazie ad un forte impulso promosso dalle Organizzazioni Sindacali Italiane, si è sviluppato un dibattito molto interessante nell'ambito di UNI-Europa Commercio su un possibile coordinamento della contrattazione collettiva a livello europeo.

In particolar modo una discussione molto approfondita è stata avviata in occasione della Conferenza annuale di UNI-Europa Commercio di Lussemburgo del 19 ottobre 2006, dove si è arrivati ad una condivisione unanime sull'obiettivo di porre questo tema al centro dell'agenda della Federazione sindacale europea e la FISASCAT ha avuto il mandato dalla Conferenza di presentare una proposta di percorso da portare alla discussione di questo Congresso.

Il perché di un coordinamento europeo della contrattazione collettiva, a livello settoriale e aziendale, è da inquadrarsi in un contesto di politica macroeconomica europea che ha delle ripercussioni sulla contrattazione collettiva ai livelli nazionali.

Il mercato unico è caratterizzato da una stabilità economico-finanziaria promossa dalla Banca Centrale europea, il cui obiettivo è quello di un rigido controllo dei tassi d'interesse e del tasso di inflazione. Il Sindacato europeo e nazionale già da tempo chiede che la BCE possa promuovere al contempo anche politiche macroeconomiche che possano dare respiro agli investimenti e allo sviluppo, che invece rimangono ancora oggi di prerogativa degli Stati nazionali.

Così come va colmata l'assenza di una comune politica fiscale europea.

Il rischio è che le imprese, per poter reggere la competitività in un mercato con queste caratteristiche, abbiano come unica leva quella della flessibilità del costo del lavoro; così è per loro indifferente investire in un Paese piuttosto che in un altro e con l'euro è facile avere una maggiore "chiarezza" di quelli che sono i costi salariali e quelli derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale.

In tutti gli Stati nazionali, le parti sociali stanno valutando se e in che misura il loro modello contrattuale sia idoneo al nuovo contesto di riferimento.

Già grandi aziende che operano in diversi Paesi europei utilizzano il benchmarking nell'ambito della gestione delle risorse umane e della contrattazione collettiva nazionale, per comparare e stabilire i livelli retributivi nei diversi Paesi. Per l'impresa multinazionale che opera a livello europeo è divenuto oramai consuetudine ricorrere alla metodologia del benchmarking per promuovere una struttura salariale comune in tutte le filiali/unità produttive o per verificarne i differenziali di costi e comprimerli, laddove possibile, verso il basso.

L'accentuarsi della concorrenza, nell'ambito di un contesto macroeconomico così rigido, spinge le imprese a rivendicare maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, maggiore produttività e un sempre più basso costo del lavoro.

A questo si aggiunge che il contesto di mercato, e verosimilmente la contrazione della domanda interna, spinge ancora le imprese a continui cambiamenti societari a causa dell'accelerazione dei processi di ristrutturazione e quindi continuano le fusioni, le acquisizioni e le riorganizzazioni.

Alcune multinazionali del settore della distribuzione stanno già pensando come organizzare una contrattazione aziendale a livello europeo o per lo meno "un'armonizzazione" dei trattamenti economici e normativi.

Il nostro compito invece non è solo quello dell'armonizzazione, ma soprattutto della contrattazione e della capacità di sviluppare nuove conquiste per tutti, per esempio nei regimi degli orari di lavoro e del lavoro domenicale che è un grande problema per tutti.

A nostro avviso questa evoluzione passa anche attraverso il potenziamento dei Comitati aziendali europei che, da organismi dove si svolge l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione, si stanno sempre più evolvendo verso sedi di confronto che portano alla sottoscrizione di accordi aziendali europei. È importante quindi potenziarli non solo nel loro ruolo negoziale ma anche nella loro potenziale portata organizzativa, attraverso una loro maggiore "sindacalizzazione" per far sì che siano strutture riconducibili alla cultura sindacale e rappresentativi dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali stesse a tutti i livelli.

È importante che come sindacato sappiamo sviluppare un dialogo e un confronto contrattuale con queste multinazionali che riguardino sia aspetti economici che normativi. Per noi diventerebbe interessante, per esempio, conoscere come queste aziende ricorrono al benchmarking e conoscere quali sono le loro politiche in materia salariale di un Paese piuttosto che in un altro.

Questo permetterebbe di promuovere con le multinazionali un nuovo quadro di relazioni sindacali che esplori nuovi terreni di confronto, come la democrazia economica e la partecipazione dei lavoratori all'azionariato e quindi agli organismi ed ai processi decisionali delle imprese.

Così come crediamo che nuovi terreni di confronto possano riguardare la responsabilità sociale delle imprese, l'integrazione della forza lavoro immigrata e tutta la problematica attuale legata ai Fondi Private Equity che stanno sempre più entrando negli assetti finanziari delle multinazionali del settore, attraverso un'aggressiva politica d'acquisizione anche del loro patrimonio immobiliare.

UNI-Europa commercio ha sostenuto, a nostro avviso correttamente, che simili operazioni, seppur apparentemente positive per le aziende nel breve periodo perché danno disponibilità di maggiore liquidità, a lungo termine rappresentano un indebolimento della capacità di competere. Infatti, considerando anche i bassi livelli di marginalità, lo scenario che si prospetta è che le aziende saranno costrette a pagare alti costi di affitto per poter mantenere i propri punti vendita, con esborsi che aumenterebbero considerevolmente i costi di gestione e con la conseguenza di una possibile diminuzione dei livelli occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Dal punto di vista delle politiche settoriali, oggi assistiamo ad un mercato unico, che oltre alle rigidità di politica macroeconomica, è caratterizzato da un allargamento ai Paesi dell'Europa centrale e orientale, che pone oggettivamente un tema molto complesso per il sindacato, che è

quello del dumping sociale che oggi viene praticato e che mette in competizione sistemi nazionali diversi dal punto di vista del costo del lavoro e delle condizioni di impiego.

La politica liberista che si afferma a livello europeo e le riforme nazionali sui sistemi di welfare e dei mercati del lavoro, non sembrano orientate verso una coerenza rispetto all'integrazione sociale e alle condizioni di lavoro dei cittadini europei.

A differenza degli anni '80 e '90, oggi il confronto tra le parti sociali a livello europeo non è più vissuto come elemento di *governance* del mercato, ma piuttosto come una interferenza e un'ingerenza alle politiche liberiste sulle quali poggia il mercato unico.

Come sindacato non possiamo sostenere questa impostazione: noi abbiamo il compito di rivendicare che l'integrazione sociale e del lavoro debba essere promossa anche dalle parti sociali a livello europeo, che devono assumersi il compito di ricercare quelle capacità e volontà politiche necessarie per promuovere politiche del lavoro europee che siano specifiche del settore di appartenenza.

Un mercato governato dalla globalizzazione e un mercato europeo fortemente rigido dal punto di vista macroeconomico, è un mercato privo di solidarietà, che non richiede la concertazione tra le parti sociali. Noi invece dobbiamo rivendicare un mercato governato da regole, definite dalle parti sociali a livello europeo, che cominci da un coordinamento europeo della contrattazione collettiva settoriale e aziendale.

La contrattazione collettiva potrebbe svilupparsi progressivamente a livello sopranazionale, spostando ruoli, competenze e poteri.

Il coordinamento delle politiche contrattuali può spingere le Organizzazioni sindacali nazionali ad avviare una riflessione nell'ambito di UNI-Europa Commercio per trovare una sintesi di quale modello sociale e contrattuale sia possibile immaginare.

Come Organizzazioni sindacali nazionali in UNI-Europa commercio abbiamo il dovere di progettare il futuro delle relazioni sindacali europee nel settore, pur nella consapevolezza che la realizzazione degli obiettivi che ci prefisseremo non potranno realizzarsi a breve termine.

Il nostro obiettivo prioritario è quello di promuovere lo sviluppo qualitativo e quantitativo dell'occupazione e un mondo del lavoro che, pur nell'ambito delle flessibilità necessarie all'impresa, sia volto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Benché il dialogo sociale nel commercio sia tra i più avanzati a livello europeo, ed abbia rappresentato in passato una pratica importante per lo sviluppo delle relazioni sindacali, oggi non riesce più oggettivamente ad avere grandi ricadute sulla contrattazione a livello nazionale. Dobbiamo quindi pensare a come potenziare lo sviluppo del dialogo tra le parti sociali verso un rapporto più stringente, incalzando maggiormente la controparte datoriale Eurocommerce su questa discussione e portarla su questo terreno di confronto.

Si rende necessario quindi un superamento del tradizionale dialogo sociale, così come oggi è concepito e praticato, per proiettarsi verso un'esperienza di confronto tra le parti che porti a definire norme comuni e renderli esigibili e giuridicamente efficaci ai rispettivi livelli nazionali.

Questo determina che al nostro interno dovremmo anche discutere di quale ruolo e rappresentanza siamo disponibili a delegare al livello europeo, quali regole ci diamo per assicurare un modello di democrazia rappresentativa in grado di saper cogliere le nuove aspettative e i nuovi bisogni delle persone che lavorano nei nostri settori.

Infatti, fermo restando la titolarità contrattuale e il potere negoziale propri dei livelli nazionali, le parti sociali del commercio potrebbero iniziare ad avviare dei confronti su quelle tematiche che sono di più facile approccio e che riguardano il bagaglio comune di diritti.

Affrontare quindi un'analisi dei diritti che già sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale dei Paesi dove è sviluppata e i diritti minimi da introdurre in quei Paesi dove la contrattazione collettiva nazionale non è praticata o ancora non decollata, ma dove comunque dovrà essere implementata la normativa europea sociale e del lavoro.

Tra l'altro questo percorso è già stato discusso e votato sei mesi fa dai Comitati Esecutivi della Federazione sindacale europea dei metalmeccanici e della Federazione sindacale europea dei tessili, che hanno approvato un regolamento per la gestione della negoziazione a livello europeo, affrontando quindi formalmente il tema della contrattazione transnazionale nell'ambito del dibattito sindacale europeo.

Ci accomuna sicuramente l'esperienza che settori quali quelli dell'industria, così come quelli nostri del terziario, commercio e servizi, stanno affrontando processi importanti di riorganizzazione aziendale che mettono in pericolo la stabilità occupazionale, indeboliscono le condizioni di lavoro e comprimono verso il basso i livelli retributivi.

Le risposte che derivano dalla contrattazione collettiva a livello nazionale non sono più sufficienti e rischiano di produrre solo soluzioni tampone o di prevedere strumenti di breve respiro se, specie a livello aziendale, non iniziamo a confrontarci su prospettive e gestione congiunte di questi processi, per essere un sindacato di *governance* e non un sindacato che è chiamato a gestire le problematiche con una funzione meramente difensiva, chiusa entro i confini nazionali anche per quelle aziende che non hanno più confini nazionali.

L'acquisizione di ruolo e di titolarità negoziale a livello europeo è un passaggio fondamentale per fare del Sindacato europeo e di UNI-Europa commercio un "vero" sindacato, nell'ambito di un modello europeo di relazioni industriali che sia coordinato e complementare a quello dei singoli Paesi.

Un modello che non va mutuato da altre esperienze nazionali, ma piuttosto ricercato attraverso l'apporto di tutti i soggetti interessati e che sia rispondente alle oggettive specificità della dimensione europea e del mercato comune.

UNI-Europa commercio dovrà maggiormente assumere un ruolo di contrattazione sia con Eurocommerce che con le aziende del settore e vedersi attribuita una titolarità di rappresentanza e di mandato a sottoscrivere intese e accordi.

Il coordinamento della negoziazione collettiva a livello europeo nell'ambito di UNI-Europa commercio può diventare una realtà solo se è il frutto di una stretta collaborazione e di un lavoro comune tra noi.

La nostra proposta è che nell'ambito di Uni-Europa commercio si possa costituire un gruppo di lavoro specifico sulla contrattazione, un vero e proprio network che abbia il compito di cominciare a lavorare sul coordinamento della contrattazione collettiva aziendale e di settore, confrontandosi anche con altre esperienze maturate, come quella della zona scandinava che già da diversi anni promuove un lavoro di comparazione e di benchmarking.

Certamente il percorso è tutto da costruire ma rappresenta una sfida molto importante per UNI-Europa Commercio che credo valga la pena di cogliere per costruire tutti insieme una prospettiva futura delle relazioni sindacali a livello europeo.

Qualche parola sulla situazione in Italia: in Italia il contratto nazionale del commercio è scaduto da quasi un anno e le trattative sono state interrotte. Sabato scorso i lavoratori e le lavoratrici hanno scioperato e sciopereranno ancora in prossimità del Natale per chiedere il rinnovo del Contratto. Per questo chiediamo anche la vostra solidarietà.