

CONSIGLI SINDACALI INTERREGIONALI (CSIR)

NEGOZIAZIONI
COLLETTIVE

COOPERAZIONE
TRANSFRONTALIERA



Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

CONSIGLI SINDACALI INTERREGIONALI (CSIR)

NEGOZIAZIONI COLLETTIVE

COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA

RAPPORTO FINALE



Confederazione Europea dei Sindacati (CES)



INDICE

▶ INTRODUZION	4
▶ Conclusioni del seminario CSIR Friuli-Venezia-Giulia/Slovenia Trieste, 20 gennaio 2009	7
▶ Conclusioni del seminario «Negoziazione collettiva – Cooperazione transfrontaliera» CSIR Andalusia – Algarve • Huelva, 16 gennaio 2009	10
▶ Conclusioni del seminario Consiglio sindacale interregionale Ticino lombardia piemonte • Verbania, 30 gennaio 2009	14
▶ Rapporto finale del seminario organizzato congiuntamente per i tre CSIR a Bautzen (Germania) nei giorni 9 e 10 marzo 2009	22
▶ Resoconto del seminario del consiglio sindacale interregionale Friuli Venezia Giulia/ Veneto/Croazia sudoccidentale Cgil, Cisl, Uil, Sssh, realizzato a Umago (Hr), Il 10 dicembre 2008	27
▶ Conclusioni del seminario Csil Galizia – Portogallo Del Nord Santiago de Compostela, 23 gennaio 2009	31
▶ Conclusioni – Questionario della CES	35
▶ CONCLUSIONI	45

INTRODUZIONE

L'attività che abbiamo condotto, e che viene riportata nel presente rapporto finale, si trova nella linea di concretizzazione della messa in atto del Piano d'azione 2007-2011 adottato dall'XI Congresso della CES (Siviglia, maggio 2007). Si tratta, più esattamente, nell'ambito del coordinamento delle negoziazioni collettive, dell'aspetto riguardante la cooperazione transfrontaliera e il relativo ruolo di Consigli Sindacali Interregionali.

Il Piano d'azione ha sottolineato l'importanza di un'iniziativa politica mirante a incoraggiare, favorire e sostenere tutte le iniziative di cooperazione a livello transfrontaliero e di estendere le iniziative di cooperazione ai settori in cui le condizioni economiche, territoriali, monetarie e sociali sono simili.

Partiamo da un dato di fatto: esiste un fenomeno in crescita di cooperazione e d'integrazione dell'economia e dei servizi fra imprese delle zone frontaliere, specialmente nei nuovi Stati membri che richiedono un rafforzamento della cooperazione fra sindacati settoriali e rappresentanti delle imprese nelle regioni frontaliere.

CSIR, attualmente 44, che raggruppano tutte le organizzazioni sindacali regionali delle confederazioni nazionali affiliate alla CES nelle regioni frontaliere interessate, favoriscono, per definizione, legami transfrontalieri diretti fra strutture settoriali e imprese.

Ci è sembrato quindi fondamentale avviare questa attività partendo da 7 CSIR:

- CSIR Friuli Venezia Giulia/Slovenia (Italia – Slovenia)
- CSIR Andalusia/Algarve (Spagna – Portogallo)

- CSIR Lombardia/Ticino/Piemonte (Italia – Svizzera)
- CSIR Viadrina (Berlino-Brandeburgo/Lubuskie) (Germania – Polonia)
- CSIR Friuli Venezia Giulia/Veneto/Croazia sudoccidentale (Italia – Croazia)
- CSIR Elba-Neisse (Germania-Polonia-Repubblica Ceca)
- CSIR Galizia/Portogallo del Nord (Spagna – Portogallo)

L'attività si è svolta in due fasi.

In un primo momento, i CSIR interessati hanno organizzato, nelle corrispondenti regioni frontaliere, un seminario che soddisfa i seguenti obiettivi:

Definizione della “cartografia”

- della situazione industriale e dei settori chiave
- delle imprese transfrontaliere, subappalto frontaliero.

Collegamento in rete della negoziazione esistente

- Situazione della negoziazione settoriale a livello nazionale
- Situazione della negoziazione a livello aziendale (oppure in quali settori)
- Situazione della negoziazione regionale e/o territoriale
- Situazione della negoziazione interprofessionale.

Situazione attuale delle delocalizzazioni/ristrutturazioni

Situazione attuale delle attività del CSIR sui seguenti aspetti:

- lavoro/attività tematiche;
- lavoro/attività settoriali;
- attività legate al dialogo sociale/negoziazioni collettive;
- ambiti nei quali si sviluppano.

Il presente rapporto riprende, da una parte, le conclusioni di ogni seminario, sei in tutto, e, dall'altra, una sintesi di tali conclusioni, seguendo i suddetti criteri comuni.

In un secondo momento, il 12 maggio 2009, abbiamo organizzato una Conferenza finale per mettere in comune i risultati, scambiare le migliori pratiche e definire il seguito da dare al progetto. Le conclusioni dei nostri lavori sono riprese alla fine del presente rapporto.

È opportuno sottolineare che una delle conclusioni principali è che i CSIR rappresentano una risorsa fondamentale, come dimostrano i 6 seminari organizzati nelle regioni che si sono candidate per andare oltre lo scambio d'informazioni

fra un sindacato e un altro lungo le frontiere, per cercare di radicare un'attività di cooperazione rigorosa, in grado di incidere sulle varie pratiche di negoziazione esistenti, al fine di mescolare e fonderle il più possibile.

Quando un'impresa si sposta da una frontiera verso un'altra, essa deve trovare un solo sindacato, una sola strategia di rivendicazione, una sola delegazione ad avviare la negoziazione.

Una strategia ambiziosa, quindi, ma irreversibile. Siamo consapevoli che occorrerà dedicarvi tutto il tempo necessario per affermarla concretamente.

In questo quadro, questo progetto rappresenta per noi un pilastro fondamentale del nostro futuro. Nel lungo periodo, questa cooperazione deve portare a scambi più efficaci d'informazione e migliorare la cooperazione intersindacale, promuovere, selezionare e diffondere le buone pratiche ed esperienze che si sviluppano a questo livello, rispettando i vari sistemi di negoziazione collettiva.

Walter CERFEDA
Segretario Confederale

Claude DENAGTERGAL
Consulente

CONCLUSIONI DEL SEMINARIO CSIR FRIULI-VENEZIA-GIULIA/ SLOVENIA

Trieste, 20 gennaio 2009

L'incontro ha avuto un grande successo, sia per la qualificata e numerosa presenza che per i contenuti del dibattito.

Hanno partecipato rappresentanti sindacali italiani e sloveni di diversi settori e aziende, oltre a rappresentanti delle confederazioni territoriali e nazionali. Ai lavori ha dato il suo importante contributo anche l'Assessore al Lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia, che è intervenuta nel merito dei temi in discussione, evidenziando il ruolo dei Servizi Pubblici per l'Impiego della Regione e l'impegno costante dell'Amministrazione regionale a favore della tutela dei lavoratori, specialmente nei casi di crisi aziendali e di perdita del posto di lavoro.

L'Assessore regionale ha sottolineato particolarmente le iniziative regionali a favore delle politiche di reimpiego, attraverso corsi di formazione e riqualificazione professionale; a favore di specifiche categorie più deboli (disoccupati di lunga durata, giovani, donne, etc.); a favore di una regolamentazione del lavoro frontaliero.

Sono seguite le relazioni degli esperti di Italia e Slovenia che hanno illustrato – sulla base degli studi realizzati e delle documentazioni preparate in italiano e sloveno per i partecipanti al seminario (vedi allegati) – le rispettive normative nazionali riguardanti il modello contrattuale, gli ammortizzatori sociali, le normative sul mercato del lavoro.

I relatori hanno evidenziato gli aspetti di vicinanza delle normative, ma anche le differenti impostazioni per quanto riguarda soprattutto gli ammortizzatori sociali. L'esperienza italiana della Cassa Integrazione è stata oggetto di numerosi

approfondimenti nel corso del dibattito, che ha visto la partecipazione attiva di molti rappresentanti sindacali.

Altro tema di grande interesse è stato quello relativo alla sfera di applicazione dei Contratti Collettivi di Lavoro che, è stato sottolineato, deve essere riconosciuto come minimo garantito per i lavoratori interessati, nella logica dell'*erga omnes*. Viceversa, l'attuale legislazione in Slovenia favorisce il dumping contrattuale tra le aziende e condizioni discriminatorie tra i lavoratori dello stesso settore. Anche l'esperienza del salario minimo in Slovenia è stata oggetto di approfondimento, in particolare, sia per quanto riguarda il valore economico – troppo basso rispetto alle necessità –, che per quanto riguarda la tutela dei lavoratori in aziende "diffuse" e dei servizi.

Anche su questi argomenti, il dibattito ha consentito di confrontare le esperienze dei due Paesi, mettendo in evidenza sia i limiti che gli aspetti positivi dei due sistemi.

Il dibattito si è poi incentrato sulla concreta applicabilità delle norme per i lavoratori frontalieri. Sono emerse in grande evidenza le ripercussioni negative che riguardano i lavoratori, a partire da quelli non in regola, ma anche molte delle figure "atipiche". Comunque, in una fase di crisi economica e occupazionale crescente, è stato evidenziato con forza l'obiettivo di un processo di armonizzazione degli armonizzatori sociali e della stessa gestione delle crisi aziendali e/o di settore. Dal confronto sui modelli contrattuali è emerso il differente ruolo del sindacato aziendale e del sindacato "esterno" (di settore e/o territoriale) nei due Paesi. Sono state illustrate alcune buone prassi nella gestione sindacale dalle crisi aziendali e/o di settore con interessi nei due Paesi. Dal settore tessile a quello dell'autostrascporto, il CSIR – è stato evidenziato –, d'intesa con i sindacati di settore interessati, ha promosso non solo incontri, ma anche facilitato la costituzione di Comitati Aziendali, la definizione di piattaforme comuni (come, per esempio, per quanto riguarda i lavoratori addetti alle dogane) di avvio di processi di integrazione e armonizzazione di alcune condizioni di lavoro (per esempio nei porti, nel settore del commercio, nella sanità, etc.).

Proprio da queste esperienze è emerso, con grande convinzione, l'obiettivo di accelerare i processi di armonizzazione contrattuale e normativa tra i due Paesi, in un quadro di sviluppo del coordinamento delle politiche contrattuali da parte della CES.

Questi obiettivi sono stati recepiti dal rappresentante della CES, che ha sottolineato prioritariamente la richiesta da più parti avanzata di un nuovo livello di contrattazione a livello settoriale europeo. Ma anche a livello transfrontaliero

è necessario rendere più stringente il Coordinamento e l'azione contrattuale comune a partire dai settori maggiormente interessati dal lavoro frontaliero, ai processi di delocalizzazione nell'area confinaria, ai settori economici maggiormente integrati, a partire da quello dei trasporti.

Al termine della riunione è stato deciso di realizzare ulteriori incontri per mettere a confronto in maniera ancora più approfondita i singoli contratti di lavoro italiani e sloveni di alcuni settori principali.

A questo fine è stata sottolineata da tutti la grande utilità derivante dall'aggiornamento dei dati contrattuali presenti sul sito del CSIR e realizzati nel quadro del progetto Interreg.

Pertanto, va sottolineato l'effetto anche moltiplicatore del progetto in essere in quanto non solo ha consentito di approfondire in maniera larga e qualificata i maggiori aspetti legati al rapporto di lavoro in Italia e Slovenia ma anche, ha dato nuovo impulso ad azioni ancor più concrete di tutela dei lavoratori nell'area confinaria e, più in generale, di accelerare i processi di armonizzazione contrattuale e normativa. Infine, va sottolineato il fatto che proprio a seguito di questo seminario e di questo progetto, si è aperto un confronto tra le organizzazioni sindacali e il governo sloveno finalizzato ad introdurre un nuovo sistema di armonizzatori sociali che prende lo spunto dal modello di Cassa Integrazione esistente in Italia.

CONCLUSIONI DEL SEMINARIO

«Negoziazione collettiva – Cooperazione transfrontaliera»

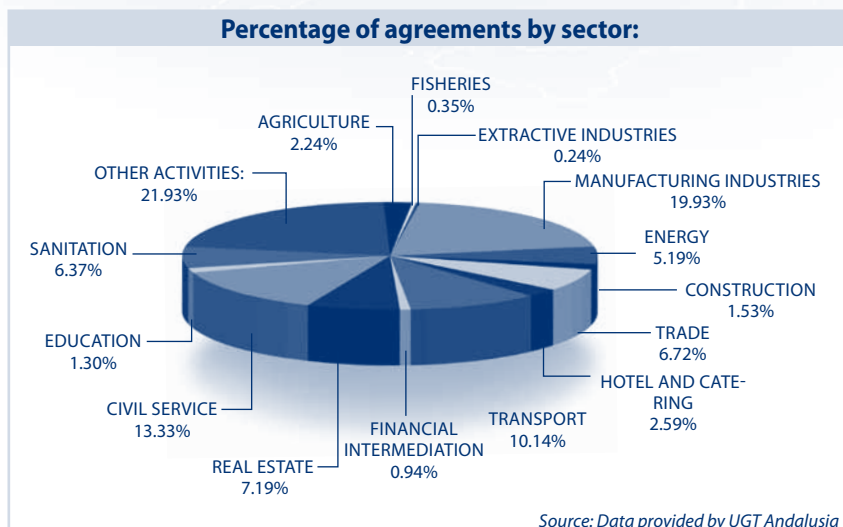
CSIR ANDALUSIA – ALGARVE

Huelva, 16 gennaio 2009

A. Quadro della situazione industriale e dei settori chiave

In Andalusia:

In materia di negoziazione collettiva in Andalusia, il settore che conta il maggior numero di convenzioni è l'industria manifatturiera (19,93%), seguita dalle amministrazioni pubbliche (13,33%). La maggior parte delle convenzioni collettive riguarda, tuttavia, altre attività (21,93%).



In Algarve:

Settori:

- 1. Turismo;
- 2. Genio civile;
- 3. Commercio all'ingrosso e al dettaglio;
- 4. Industria di trasformazione;
- 5. Industria agroalimentare, acquacoltura e biotecnologia.

Aziende frontaliere, subappalto nella zona limitrofa

Senza dati.

B. Collegamento in rete della negoziazione esistente

Il quadro della negoziazione collettiva in Andalusia e in Algarve è diverso: in Andalusia vengono applicate circa 850 convenzioni collettive, di cui 150 settoriali, per un tasso di copertura del 90%. La maggior parte viene negoziata e conclusa sul piano nazionale e settoriale, o a livello di grandi aziende. Cominciano a svilupparsi, pur essendo ancora minoritarie, le convenzioni concluse a livello della Comunità autonoma di Andalusia. La centralizzazione, che caratterizza la negoziazione collettiva in Algarve, è all'origine di numerose difficoltà. Attualmente, il padronato rifiuta la conclusione di qualsiasi accordo.

Per questo motivo, nei due paesi conviene incoraggiare la negoziazione su scala regionale. È inoltre necessario inserire la negoziazione collettiva in un quadro europeo comune. Numerose direttive europee non vengono prese in considerazione al momento della negoziazione delle convenzioni, e questo complica la negoziazione stessa fra due paesi dalle strutture così diverse. Le possibilità di attuazione di piattaforme congiunte nel quadro delle convenzioni devono essere analizzate ai fini di un'armonizzazione, nonché per determinare in che misura sia possibile creare comitati di negoziazione congiunti.

C. Situazione attuale in materia di trasferimenti (delocalizzazioni) e ristrutturazioni

Non disponiamo di dati relativi alle delocalizzazioni nella regione dell'Andalusia.

Nonostante la firma, a gennaio 2005, del VI Accordo di concertazione sociale dal Consiglio di Andalusia, dell'UGT-A, del CCOO-A e della Confederazione degli

imprenditori di Andalusia, e nonostante la costituzione di un gruppo di lavoro incaricato di analizzare le delocalizzazioni e a esaminare le misure specifiche, nessun dato pertinente è stato pubblicato.

Non disponiamo, inoltre, di alcun dato relativo alle delocalizzazioni in Algarve.

D. Attività dei CSIR sui seguenti aspetti:

– Attività legate al dialogo sociale e alla negoziazione collettiva

Benché il CSIR non abbia organizzato alcun seminario su queste tematiche particolari, tranne quello tenutosi a Huelva il 16 gennaio 2009, intitolato “Negoziazione collettiva – cooperazione transfrontaliera”, il dialogo sociale e la negoziazione collettiva sono rientrati nel programma della maggior parte degli incontri e delle riunioni organizzate nell’ambito dell’azione sindacale e politica di ogni centrale.

A questo scopo, è opportuno sottolineare gli interventi presentati durante queste riunioni, che hanno affrontato la situazione della negoziazione collettiva nelle regioni dell’Andalusia e dell’Algarve, e hanno permesso ai sindacati di scambiare le loro esperienze di proporre delle soluzioni ai problemi incontrati.

– Il quadro, la struttura del dialogo sociale e della negoziazione collettiva

Tenuto conto della natura dei progetti di cooperazione sindacale transfrontaliera e dell’organizzazione interna di ogni centrale, il CSIR ha portato la sua azione sulla quasi totalità dei settori economici e sociali tramite incontri e riunioni.

Le azioni intraprese dal nostro CSIR si sono svolte nel quadro dei programmi di cooperazione sindacale transfrontaliera fra le due regioni. Incontri e riunioni regolari hanno aperto uno spazio di analisi e di riflessione sulla situazione sociale, economica e del lavoro delle due regioni e hanno dato luogo a scambi fruttuosi di esperienze con l’obiettivo di proporre soluzioni in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, qualità della vita e diritti sociali.

Si trattava anche di dare ai lavoratori frontalieri la possibilità di valutare la loro situazione in termini di occupazione, formazione, qualificazione, qualità e tenore di vita e diritti sociali, al fine di migliorare le possibilità di inserimento nello spazio socioeconomico Algarve-Andalusia.

Il CSIR ha inoltre partecipato alle attività organizzate da altri CSIR nazionali o europei e ha risposto, nella misura del possibile, agli appelli della Confederazione europea dei sindacati.

Occorre citare lo strumento specifico del CSIR Andalusia-Algarve, che ha permesso l'organizzazione di assemblee cui hanno partecipato numerosi rappresentanti dell'insieme delle organizzazioni membri del comitato, nonché istituzioni politiche delle due regioni, rappresentanti dei datori di lavoro, università ed altri attori economici e sociali. È stato deciso nel 2007 che tali assemblee, annuali, si sarebbero riunite due volte l'anno. È nel corso di queste assemblee che vengono nominati i membri della presidenza del CSIR, sulla base di un sistema di rotazione, a seguito del consenso dei quattro sindacati. Una di queste organizzazioni ne assume la presidenza, le altre tre la vicepresidenza. Il CSIR dispone inoltre di propri regolamenti, statuti e di un comitato esecutivo, che riunisce i segretari generali di ogni sindacato a livello regionale e quattro membri di ogni organizzazione. La XIII Assemblea si terrà il 25 e 26 giugno 2009 nella località portoghese di Villamoura.

PROGETTO CSIR – Contrattazione collettiva – cooperazione transfrontaliera CONCLUSIONI DEL SEMINARIO CONSIGLIO SINDACALE INTERREGIONALE TICINO LOMBARDIA PIEMONTE

Verbania, 30 gennaio 2009

Il giorno 30 gennaio 2009 a Verbania si è tenuto il seminario del CSIR Ticino Lombardia Piemonte, all'interno del progetto CES – Comitato di pilotaggio dei CSIR sulla contrattazione collettiva e sulla cooperazione transfrontaliera.

Al termine dei lavori, sono stati realizzati gli atti del seminario stesso, che vedono all'interno tutti gli interventi effettuati, comprese le presentazioni power point.

La cartografia del mercato del lavoro tra Varese – Como – Verbano Cusio Ossola – Ticino

L'area che noi stiamo osservando, è caratterizzata da una notevole domanda di lavoro presso imprese di media o piccola dimensione. Tale caratteristica è abbastanza simile tra province italiane e il Canton Ticino. Tra gli anni 90 e l'inizio del 2000 è il forte processo di terziarizzazione del mercato del lavoro, ci si sposta molto verso l'area dei servizi. Ci sono province dove l'area industriale è ancora molto presente (Varese e Como con circa il 45 %) ma la dinamica è chiara, molto più marcata in Canton Ticino, si va verso una ricomposizione del settore produttivo verso il settore dei servizi.

Altro elemento comune è la flessibilizzazione delle forze di lavoro e della domanda di lavoro: annualmente avviene un turnover di 20.000 assunzioni su 750.000 posti di lavoro (grande variabilità) la flessibilizzazione ha caratteristiche diverse dovute a diverse legislazioni presenti tra i 2 Stati. Elemento di notevole importanza è la questione del lavoro interinale (sommministrato in Italia). In Ticino il fenomeno è aumentato molto, da 2500 unità lavorative annue si è passati a oltre 5000 dopo l'entrata in vigore degli accordi bilaterali

Per la situazione italiana, il fenomeno più eclatante è lo svilupparsi del lavoro parasubordinato (lavoro atipico) ed anche della micro impresa indipendente. Altro aspetto è l'alto numero dei contratti a tempo determinato (nel VCO ultimi dati il 19%).

Altro aspetto è la diversa strutturazione dell'apparato produttivo; quella ticinese è mediamente superiore a quella italiana. Sono 150 le ditte ticinesi con oltre 100 dipendenti (sono 550 in tutta l'area che stiamo considerando); quindi in Ticino non vi è solo la presenza di piccole imprese ma anche di medie e grosse imprese.

Quindi riassumendo possiamo sintetizzare che:

- L'area è interessata da processi di terziarizzazione, ma permane una forte vocazione industriale in un contesto di elevata diversificazione produttiva e di servizio;
- La struttura della domanda di lavoro è caratterizzata dalle specializzazioni locali; il Ticino attrae manodopera qualificata per ragioni strutturali (salariali e contrattuali), in Italia prevale una forte destrutturazione dell'impiego;
- La crisi impatta al culmine di una fase di forte ripresa della domanda, accompagnata dalla flessibilizzazione dei mercati; le prime avvisaglie del crollo della domanda si sono manifestate nei mesi di ottobre e novembre 2008 (collasso avviamenti, esplosione della CIGS e dell'orario ridotto...).
- L'offerta di lavoro presenta elevatissima mobilità geografica: quotidianamente oltre il 50% dei residenti lasciano il comune in cui abitano per recarsi al lavoro; tale aspetto porta ad una congestione forte delle vie di comunicazione, strade, autostrade ecc...; la mobilità del lavoro caratterizza l'area insubrica. Fra le peculiarità segnaliamo il Canton Ticino dove è presente un'offerta fortemente terziarizzata (120.000 occupati su un complesso di 148.000 operano nei servizi) e mediamente più formata di quella delle province italiane.

Possiamo affermare che in Canton Ticino è presente un mercato del lavoro dualistico; manifatture e costruzioni dipendono strutturalmente dal lavoro degli stranieri, ma la presenza di manodopera estera (frontaliera) cresce ovunque, in ogni settore (aumentano i frontalieri e diminuiscono i dimoranti).

L'offerta del lavoro in Italia, o meglio nelle provincie italiane di Verbania, Varese e Como, è ancora fortemente caratterizzata dal riprodursi di vocazioni manifatturiere.

Possiamo definire tre punti fondamentali:

- L’immigrazione è ovunque una risorsa fondamentale;
- La manodopera disponibile è molto mobile sul territorio;
- La domanda e l’offerta di lavoro nel Ticino e nelle province italiane appaiono per certi versi complementari, ma negli ultimi anni cresce la libertà di movimento e la concorrenza, soprattutto nei settori a medio – alta qualifica.

Gli elementi di disequilibrio sono fondamentalmente i dati della disoccupazione.

Tassi di disoccupazione contenuti lasciano intendere un buon equilibrio tra domanda e offerta. Nel medio – lungo periodo le sub-aree tendono a convergere verso identici tassi di disoccupazione. Migliora la situazione delle province italiane, peggiora quella del Ticino.

Altro elemento sono le valutazioni che le imprese fanno rispetto alla difficoltà di reperimento della manodopera qualificata..

Rispetto ai fattori di equilibrio, possiamo riassumere nei seguenti punti:

- La fluidità del matching tra domanda e offerta, è garantita da un mercato del lavoro ancora regolato da relazioni informali e di assecondamento reciproco;
- La presenza straniera è ovunque determinante: l’immigrazione dall’esterno dell’area va a occupare le posizioni di lavoro più dure, meno remunerate, più precarie...
- L’elevata mobilità geografica della manodopera residente, e la libera circolazione della manodopera, permettono un’allocazione flessibile e ottimale delle risorse; inizia peraltro a manifestarsi una concorrenza tra territori per il reperimento della manodopera qualificata
- La forte flessibilizzazione delle condizioni di impiego, che si attua secondo modalità differenti tra Ticino e Lombardia, rende rapida la risposta, ma genera endemico rischio sociale

Gli Accordi Bilaterali CH - UE, hanno accompagnato la ripresa dell’economia svizzera e ticinese; abbiamo assistito a fenomeni di sostituzione dei lavoratori frontalieri rispetto a lavoratori ticinesi. Due sono i fenomeni emergenti, accanto alla crescita delle assunzioni oltre frontiera:

- i distaccati (41%) e gli indipendenti (13%) nei settori artigiani-industriali
- gli assunti tramite Agenzie (ca. 15% delle domande).

L’aspetto più evidente di cambiamento è rappresentato dalla terziarizzazione del lavoro frontaliero e dall’irruzione sul mercato di nuove figure professionali

pendolari, che trovano sbocco nei settori un tempo protetti; la concorrenza penalizza sul piano salariale gli stranieri dimoranti di qualifica più elevata (gli unici penalizzati – con qualifiche medio alte ora sostituite dai frontalieri).

Quindi volendo riassumere:

- Il frontalierato interessa un numero crescente di settori e aree professionali, e di conseguenza fasce eterogenee di lavoratori; si dimostra sempre più risorsa determinante per l'economia ticinese;
- I Bilaterali non sono stati la causa dell'incremento dei frontalieri, né hanno determinato impatti consistenti sulla presenza straniera, sulla disoccupazione, sui salari; sono stati un fattore di accompagnamento che ha agevolato una certa ricomposizione dell'offerta di lavoro
- Il frontalierato è un fenomeno che si regge su un complesso sistema di convenienze e ragioni di scambio.

Come cambierà dopo la crisi la domanda di lavoro? E' probabile uno spostamento ulteriore verso le figure e le posizioni a più elevato contenuto professionale, che riproporrà a livello di area il problema di adeguare i livelli di formazione della popolazione attiva, soprattutto sul versante italiano. Questo elemento dovrebbe essere più particolarmente significativo sul versante italiano che non su quello ticinese.

Rispetto alla negoziazione esistente, nel territorio interregionale compreso tra il Canton Ticino (Svizzera) e le Province di Varese, Verbania e di Como (Italia), esistono da tempo interessanti esperienze che derivano in maniera diretta o indiretta dall'attività del CSIR.

OSSERVATORIO PROVINCIALE DEL LAVORO TRANSFRONTALIERO COMO

Nasce nel 2005 ed è la conclusione di una importante fase di progetti finanziati da provincia di Como e Camera di Commercio di Como venuti al termine di un progetto INTERREG II del 2001, in favore dei lavoratori frontalieri che avevano creato degli sportelli sindacali informativi.

Di questo Osservatorio fanno parte la Provincia di Como, la Camera di Commercio, Istituzioni (INPS, ASL, INAIL,) oltre che le 3 Organizzazioni Sindacali

proponenti il progetto, e le associazioni imprenditoriali del territorio. Tale OSSERVATORIO nasce con lo scopo di analizzare, studiare e realizzare tutte le opportune azioni per gestire in modo razionale e ragionato le possibili problematiche ed i vari aspetti che il mercato del lavoro frontaliero presenta considerando non secondaria, ma di estrema importanza, le peculiarità del lavoro autonomo in Svizzera (lavoratori distaccati, imprese artigiane, ...) tema che tanto coinvolge le associazioni imprenditoriali in questi ultimi periodi tanto che si segnala la nascita di un tavolo di lavoro Italia – Svizzera presso la Camera di Commercio di Como proprio sulle tematiche specifiche.

Quindi l'Osservatorio persegue due macro obiettivi:

- costituire una base informativa completa e costantemente aggiornata ed accessibile a tutti i soggetti privati e pubblici interessati alle tematiche di riferimento composta anche dalle banche dati che i componenti conferiranno;
- creare occasioni di incontro e di analisi su prospettive, esigenze e potenzialità direttamente inerenti alla governance interregionale della provincia di Como e del Canton Ticino.

Nello specifico l'Osservatorio svolge le seguenti attività:

- favorire la circolazione delle informazioni sulle riforme riguardanti il mercato del lavoro con particolare attenzione a quello transfrontaliero, le forme contrattuali nonché l'offerta formativa esistente sul territorio;
- migliorare l'informazione sui contenuti e le possibilità offerte dagli Accordi Bilaterali per i lavoratori dipendenti;
- attivare un rapporto sinergico di collaborazione con il Tavolo Permanente per gli Accordi Bilaterali Italia – Svizzera operante presso la Camera di Commercio di Como, per quanto concerne gli aspetti relativi al lavoro autonomo;
- rilevare e monitorare sistematicamente il fenomeno del mercato del lavoro frontaliero provinciale di Como, attraverso ricerche ed analisi anche con il coinvolgimento di Enti e/o Istituzioni regionali, nazionali, svizzere e comunitarie.

L'esperienza del CSIR Ticino Lombardia Piemonte ha creato quindi interessanti sinergie anche con altri soggetti, fra i quali la Regione Lombardia e più precisamente con lo sportello EURES Regione Lombardia, l'Agenzia Regionale per l'Isruzione la Formazione e il lavoro, che si sono realizzate all'interno del progetto "Rafforzare la collaborazione tra Italia e Svizzera". Il progetto è stato approvato dalla Commissione Europea e co-finanziato all'interno del piano nazionale di attività EURES 2007 – 2008.

tale progetti si è sviluppato in 3 seminari che hanno avuto i seguenti contenuti:

- Lombardia Ticino e Grigioni – costituzione di un sistema turistico integrato – opportunità di lavoro interregionali;
- Apprendistato e formazione: il riconoscimento dei titoli di studio fra Italia e svizzera;
- Il mercato del lavoro interregionale tra Lombardia Ticino e Grigioni: ruolo degli attori sociali – presentazione dei dati statistici e dei flussi registrati relativi alla mobilità dei lavoratori tra Italia e Svizzera.

L'ultimo seminario ha visto protagonista l'Osservatorio provinciale di Como, che ha presentato con l'occasione il primo rapporto di ricerca sull'analisi del fenomeno del frontalierato oggi e tendenze in atto (tra Canton Ticino, Lombardia e Piemonte).

A seguito dell'entrata in vigore degli Accordi Bilaterali CH – UE, per sostenere le imprese italiane e svizzere nell'ambito dell'applicazione dell'accordo, la Camera di Commercio di Como ha costituito un **TAVOLO TECNICO PERMANENTE** per quanto riguarda le prestazioni di servizio transfrontaliere.

Il tavolo è stato costituito nel novembre 2005, con la partecipazione e la collaborazione delle associazioni di categoria, le Istituzioni ed anche le Organizzazioni sindacali.

L'attività del Tavolo si è concretizzata con la pubblicazione sul sito internet della Camera di Commercio di Como, di due vademecum: uno per le imprese italiane che vogliono lavorare in Svizzera e l'altro per le imprese svizzere che vogliono lavorare in Italia.

Questi documenti hanno quindi colmato un vuoto burocratico e amministrativo, costituendo un importante punto di riferimento per trovare informazioni sulle procedure e sulle regole per lavorare nei due paesi.

Il Tavolo ha deciso quindi di costituire tre gruppi di lavoro sui seguenti temi:

- approfondimento sulla questione relativa ai salari minimi applicati ai lavoratori dipendenti distaccati in Svizzera;
- riconoscimento reciproco dei titoli di studio e dei requisiti professionali;
- appalti pubblici in Italia.

I gruppi relativi alla comparazione dei salari e del riconoscimento dei titoli di studio hanno visto una fattiva e determinata collaborazione dei sindacalisti

(componenti del CSIR Ticino Lombardia Piemonte); si è riusciti a raggiungere ottimi livelli dei risultati, nell'ottica di una miglio tutela dei diritti dei lavoratori distaccati, evitando dumping salariali ecc...

Per raggiungere risultati ancora più positivi, si è deciso di estendere, oltre l'ambito provinciale, le attività del Tavolo.

Da qui l'idea di creare un Tavolo tecnico di coordinamento interprovinciale per i rapporti con la Svizzera. Obiettivo del Tavolo sarà dare continuità al lavoro svolto dal Tavolo tecnico comasco e alle altre iniziative analoghe promosse da altre Provincie.

Di questo Tavolo interprovinciale faranno parte anche 3 rappresentanti del nostro CSIR.

ATTIVITA' DEL CSIR SU PARTICOLARI ASPETTI

Nel 2008 il nostro CSIR ha concentrato la sua attività in particolar modo sulla questione relativa alla tassazione delle rendite e della liquidazione dei fondi di pensione integrativa svizzera, in favore dei lavoratori frontalieri italiani.

Nel 2009 l'aspetto su cui stiamo lavorando proprio in questi giorni è la questione relativa alla crisi economica globale che ha portato anche nel nostro territorio notevoli disagi. In questo momento vi sono circa 250 ditte o imprese ticinesi che hanno attivato procedure di riduzione di orari di lavoro. Tali iniziative non sono riuscite però a limitare l'alto numero di licenziamenti; vi sono più di 2300 lavoratori frontalieri italiani che negli ultimi 2 mesi hanno perso l'occupazione. Abbiamo inoltre operato a livello parlamentare italiano per difendere la legge che tutela questi lavoratori, concedendo loro un trattamento di disoccupazione privilegiato, pagato altresì con i fondi conto la disoccupazione trattenuto dai datori di lavoro svizzeri e trasferiti all'ente previdenziale italiano (INPS). Alcune forze politiche hanno tentato di ristornare tali fondi per utilizzi diversi, non direttamente riconducibili ad ammortizzatori sociali in favore dei lavoratori frontalieri. Il CSIR è riuscito a respingere tali attacchi conservando la totalità dei fondi a disposizione dei lavoratori frontalieri.

Nei prossimi mesi, il CSIR ha in programma di perseguire alcune conclusioni emerse dal seminario di Verbania (progetto CES sulla contrattazione collettiva interregionale) e quindi si concentrerà su attività specifiche di confronto interregionale delle tutele, dei diritti e degli strumenti contrattuali per i lavoratori

delle agenzie di lavoro interinale (in Italia conosciute con il nome di agenzie di somministrazione di lavoro). Il confronto, la regolazione e l'armonizzazione dei contratti di lavoro, italiano e svizzero, dovrà quindi condurre ad un miglioramento delle condizioni di lavoro e tutela di questa particolare categoria di lavoratori, affinché si possa instaurare a livello lombardo – ticinese, un reale ed efficiente sistema di flexicurity interregionale.

CSIR Elba-Neisse (Germania / Polonia / Repubblica Ceca)
CSIR Viadrina (Berlino-Brandeburgo / Lebus)
CSIR Pomerania (Germania / Polonia)

RAPPORTO FINALE

per il progetto “CSIR – negoziazioni di convenzioni
collettive - collaborazione transfrontaliera”
12 maggio 2009, Bruxelles



I rapporto si basa sul seminario organizzato congiuntamente per i tre CSIR a Bautzen (Germania) nei giorni 9 e 10 marzo 2009.

1. Cartografia

- Il CSIR Elba-Neisse riguarda il territorio del Land Sassonia (Germania), la regione Bassa-Slesia (Polonia) e la regione Boemia del nord (Repubblica Ceca).
- Il CSIR Viadrina riguarda il territorio di Berlino Brandeburgo (Germania) e Lebus (Polonia).
- Il CSIR Pomerania riguarda il territorio di Meclemburgo-Pomerania-Occidentale (Germania) e Pomerania occidentale polacca (Polonia).

1 a) Situazione settori industriali e fondamentali

Tutte le regioni sono state segnate dal passaggio dall'economia centralizzata all'economia sociale di mercato europea e sono ancora oggi soggette ad un vasto processo di trasformazione/privatizzazione nei settori industriali e fondamentali. Nei *Länder* dell'ex Germania Est, si parla spesso di “semplici appendici”, perché le nuove imprese altro non sono che succursali di gruppi della Germania Ovest o internazionali. Il processo di allineamento in materia di politica tariffaria nelle convenzioni collettive per l'ex Germania Est è stato condotto principal-

mente sul 100% del livello dei salari della Germania Ovest. Ma la situazione reale dei redditi è del 70% ad est rispetto al 100% dell'ovest.

- Esempio dell'industria mineraria in Boemia del nord
L'ex struttura industriale con 16.000 dipendenti è stata smembrata, finora, in sedici società con un totale di 3.500 collaboratori.
- Esempio dei cantieri navali di Stettino e Gedingen

A causa della crisi economica mondiale e degli obblighi d'investimento imposti dall'UE, i due cantieri navali che danno lavoro a 9.500 persone in tutto sono minacciati di chiusura; vedere anche, in proposito, il parere dei partecipanti al seminario dei CSI alla frontiera fra Germania, Repubblica Ceca e Polonia dei giorni 9 e 10 marzo 2009.

A seguito di questa evoluzione drammatica, tutte le regioni sono caratterizzate da una grande perdita di posti di lavoro, con un tasso di disoccupazione ufficiale che può raggiungere il 20%.

1 b) Imprese transfrontaliere

Le imprese transfrontaliere in senso legale rappresentano l'eccezione assoluta, poiché la condizione richiesta nel settore pubblico è un trattato internazionale, come ad esempio nel caso della società Sächsische Binnenhäfen GmbH con i porti fluviali di Decin e Lovosice (entrambi in Repubblica Ceca). Una società europea (SE) nel settore dei CSI non è conosciuta. Fra le particolarità, citiamo segnatamente l'università europea Viadrina Francoforte sull'Oder come università-fondazione nel Land Brandeburgo. Una collaborazione fra Germania e Polonia all'interno della scuola superiore vi costituisce un obiettivo specifico, tuttavia senza la partecipazione dello Stato della Repubblica di Polonia.

Fondamentalmente, le strutture dell'industria e del settore terziario sono determinate dai gruppi della Germania Ovest e internazionali che sono rappresentati da succursali, segnatamente nel settore bancario, del commercio al dettaglio, dell'industria automobilistica, della costruzione meccanica, ecc. Il subappalto alle imprese locali avviene soprattutto nel settore dei trasporti e della logistica.

2. Collegamento in rete/sviluppo di negoziazioni di convenzioni collettive

- Le convenzioni collettive settoriali negoziate e concluse a livello nazionale sono molto rare. In linea generale, su scala nazionale, le convenzioni collettive quadro sono concluse per le regioni, per branca (ad esempio in Sassonia, convenzioni collettive salariali e convenzioni sulla garanzia dell'occupazione).
- Sul piano delle imprese, le convenzioni collettive concluse sono in costante aumento perché in tutte le branche, la struttura federativa è scarsamente sviluppata dal lato dei datori di lavoro. Così, nell'est della Germania, si registra un impegno del 30% delle parti sociali in associazioni di datori di lavoro e, pertanto, in convenzioni collettive globali.
- La privatizzazione e il cambiamento strutturale segnano la fine dei vecchi rapporti di lavoro, senza regolamentazione adeguata nelle branche o nelle imprese.
- Convenzioni collettive di imprese sono in particolare concluse in grandi aziende e industrie chiave: cantieri navali, industria metallurgica ed elettronica, costruzione meccanica, estrazione mineraria, chimica... ma anche nelle istituzioni del sistema privatizzato della previdenza sociale e delle cure sanitarie.
- Convenzioni collettive regionali, ad esempio per Meclemburgo-Pomerania-Occidentale, Berlino, Brandeburgo o Sassonia, si ritrovano in tutte le branche in Germania, a condizione che associazioni di datori di lavoro siano disponibili come parti sociali. In Polonia e Repubblica Ceca questa situazione rappresenta piuttosto l'eccezione.
- Le negoziazioni di convenzioni collettive intersettoriali risultano sconosciute, perché le negoziazioni sono condotte dal rispettivo sindacato settoriale.

3. Delocalizzazioni e ristrutturazione

Il vasto processo di trasformazione dall'economia centralizzata di Stato in economia sociale di mercato ha comportato, nel quadro della privatizzazione, ristrutturazioni e rilocalizzazioni importanti in tutti i settori. Anche nelle imprese ristrutturate, i processi di consolidamento sono spesso accompagnati da delocalizzazioni che comportano chiusure di impianti; una pratica che resta la normalità fino ad oggi, in numerosi settori.

4. Attività dei CSIR

a) tematiche

Le attività sono vaste in tutti i CSIR quando si tratta di relazioni di lavoro, di convenzioni collettive e di basi legali nei tre paesi partecipanti.

Esempio: negoziazioni di convenzioni collettive (preparazione, esecuzione, procedure d'arbitraggio, lotta sociale e corrispondenti basi giuridiche).

Esempio: attuazione e funzionamento dei sindacati; diritti e modalità di partecipazione a livello di aziende; gruppi di imprese.

b) in rete

- Rete industria tessile con i sindacati settoriali in ciascuno dei tre paesi.
- Rete industria metallurgica con IG Metall, Solidarnosc e OPZZ in ciascuno dei tre CSIR; sito Internet proprio; e, fra l'altro, formazione di moltiplicatori.
- Rete sanità pubblica

Sindacato ver.di Sassonia, sindacato Sanità CZ, Solidarnosc Jelenia Gora e Bassa-Slesia, sindacato vida/AT, CSIR Elbe-Neisse e DGB di Sassonia.

- Rete trasporti

Priorità: trasporto su strada delle merci, sito Internet e base dati sulle condizioni tariffarie e di lavoro con i sindacati settoriali nazionali e Federazione europea dei trasportatori (ETF). Perfezionamento in una rete "Baltic Road Transport Trade Union Network" con partecipazione supplementare degli Stati Baltici, del Regno Unito e della Svezia.

c) settoriali

- Partecipazione reciproca a manifestazioni su rivendicazioni tariffarie e sindacali (Praga, Varsavia, Berlino, Rostock).
- Incontro all'interno di aziende tramite "consultazioni sul sito".
- Organizzazione di comitati e sedute comuni (comitati direttivi, commissioni, gruppi di persone, ecc.)
- In casi isolati, assistenza transfrontaliera tramite azioni tariffarie, il commercio al dettaglio "Plus" a Most (Repubblica Ceca).

d) dialogo sociale e negoziazioni di convenzioni collettive

Il rafforzamento del dialogo sociale è favorito a tutti i livelli come condizione indispensabile allo sviluppo di negoziazioni di convenzioni collettive, ossia alla qualificazione del diritto del lavoro e del diritto tariffario, nella competenza sociale e la capacità di negoziazione nonché nelle strutture sindacali e l'adesione ai sindacati.

Il dialogo sociale, compreso il conflitto tariffario e la lotta sociale, rappresenta lo strumento appropriato per equilibrare gli interessi a tutti i livelli.

Il rafforzamento della promozione e la semplificazione delle procedure di richiesta degli aiuti pubblici devono sostenere questa evoluzione.

5. Conclusioni riguardo al progetto

- L'evoluzione delle convenzioni collettive può avvenire grazie ad una maggiore trasparenza nella loro negoziazione e applicazione; ad esempio attraverso un collegamento in rete adeguato di banche dati di convenzioni e tramite la traduzione dei rapporti delle negoziazioni.
- Il rafforzamento del dialogo sociale in quanto condizione necessaria per l'abilitazione dei sindacati e dei datori di lavoro che possono concepire i rapporti di lavoro tramite la politica tariffaria.
- L'aspirazione europea di convenzioni collettive è meglio ipotizzabile nella Società anonima Europea (SE), almeno in quanto contratti quadro. La promozione e lo sviluppo di consigli aziendali europei sono le migliori condizioni in proposito.
- Il ruolo dei CSIR per trasmettere le conoscenze tecniche, i contatti personali e l'apprendimento reciproco può essere perfezionato tramite il miglioramento della promozione e la semplificazione delle procedure di richiesta di aiuti pubblici nelle regioni frontaliere. Per questo, occorre garantire un ruolo attivo da parte dei CSIR in vista di un lavoro continuo, ad esempio attraverso agenzie che vi assumano una funzione principale.

Progetto: “Contrattazione collettiva – cooperazione transfrontaliera” – RESOCONTO DEL SEMINARIO DEL CONSIGLIO SINDACALE INTERREGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA/VENETO/CROAZIA SUD-OCCIDENTALE CGIL, CISL, UIL, SSSH, realizzato a umago (hr), il 10 dicembre 2008

I programma del seminario è stato suddiviso in 2 parti:

1. nella prima sessione dei lavori è stato esaminato il lavoro di comparazione sulla contrattazione collettiva di Italia e Croazia svolto dal C.S.IR. negli ultimi tre anni (2006, 2007 e 2008) e il ruolo delle organizzazioni sindacali nei processi di internazionalizzazione e delocalizzazione delle imprese italiane in Croazia;
2. nella seconda sessione è stato affrontato invece l’aspetto della regolarizzazione dei lavoratori frontalieri croati in Italia, che attualmente non è possibile, in quanto manca il necessario accordo bilaterale tra Governi, previsto dalla normativa italiana sull’immigrazione. Si è quindi comparata la situazione che regola il frontalierato tra Italia e Svizzera, per capire in che modo i Governi italiano e croato potrebbero trarre ispirazione da quell’esperienza. La Svizzera, infatti, è un altro Paese non appartenente all’Unione europea, quindi per certi aspetti paragonabile a quello della Croazia.

1. La comparazione sulla contrattazione collettiva

Il C.S.IR. ha iniziato nel 2006 a comparare la situazione della contrattazione collettiva tra Italia e Croazia, iniziando da quei settori in cui la presenza di investimenti italiani, diretti e indiretti in Croazia è più significativa.

Sono stati quindi analizzati i seguenti settori:

- del credito (2006);
- del tessile, abbigliamento (2006),
- del commercio (2007)
- della metalmeccanica (2008).

L'analisi ha evidenziato come la situazione nei vari settori esaminati sia diversa, in quanto in alcuni di questi in Croazia esiste un contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), mentre, in altri, tale strumento non esiste, essendoci invece il solo contratto aziendale.

In Italia esiste un accordo tra organizzazioni sindacali e associazioni dei datori di lavoro siglato nel 1993 (e prossimo a essere superato da una nuova intesa che entrerà in vigore nel 2009), in cui si stabiliscono quali materie devono essere disciplinate dai CCNL e quali dalla contrattazione aziendale o territoriale. In Croazia invece non esiste un accordo simile. Ciò è dovuto a varie ragioni, una delle quali è che in questo Paese i datori di lavoro non sono sempre organizzati in associazioni. Di conseguenza, le organizzazioni sindacali di categoria croate non hanno sempre delle controparti di settore. Stando così le cose, l'unica contrattazione possibile in Croazia spesso è dunque solo quella a livello aziendale.

Da questa analisi è emerso che in Croazia il CCNL è presente nei settori (tra quelli presi in considerazione):

- del commercio e
- della metalmeccanica,
- mentre è lasciata alla contrattazione aziendale la regolamentazione dei diritti/doveri tra lavoratori e datori di lavoro nei settori:
- del credito;
- del tessile, abbigliamento.

In Italia, invece, il CCNL esiste in tutti i settori dell'economia, ma la contrattazione aziendale e territoriale (detta anche di 2° livello) è diffusa a livello aziendale solo nelle grandi imprese (circa il 30% del totale) e a livello territoriale solo in alcuni settori (p.e. artigianato ed edilizia).

I lavori del seminario hanno inoltre evidenziato come alcune delle imprese italiane che hanno aperto proprie filiali in Croazia, spostando lì parte della propria produzione, non sono disponibili a:

- garantire negli stabilimenti croati i medesimi diritti contrattuali, che invece sono garantiti ai lavoratori nei propri stabilimenti italiani;
- sedersi al tavolo delle trattative per siglare i contratti aziendali, che invece

sottoscrivono normalmente nei propri stabilimenti italiani, respingendo le richieste in tal senso delle organizzazioni sindacali di categoria.

Alla luce di questa situazione critica, il C.S.I.R. ha pianificato nel 2009 di organizzare delegazioni contrattuali di categoria congiunte italo-croate, per:

- rafforzare il ruolo del sindacato in questi stabilimenti croati;
- esercitare una pressione più convincente sulla proprietà italiana, al fine di convincerla ad accettare la contrattazione aziendale;
- contrattare negli stabilimenti croati i medesimi diritti garantiti in quelli italiani.

2. La regolarizzazione del lavoro frontaliero dei croati in Italia

La legge sull'immigrazione italiana prevede che *"l'ingresso e il soggiorno dei lavoratori frontalieri non appartenenti all'Unione europea è disciplinato dalle disposizioni particolari previste negli accordi internazionali in vigore con gli Stati confinanti"*. Questa legge si applica anche ai cittadini della Croazia, in quanto Paese non ancora appartenente all'Unione europea. Tuttavia, i Governi italiano e croato non hanno mai sottoscritto un accordo del genere, per cui i lavoratori frontalieri croati che lavorano in Italia (e in particolare nelle due Regioni del Friuli Venezia Giulia e del Veneto):

- sono lavoratori irregolari oppure
- per avere una regolare occupazione, devono dichiarare di avere un domicilio in Italia. Questo domicilio è fittizio, ma è necessario per ottenere il permesso di soggiorno per motivi di lavoro. In questo modo risultano come lavoratori stanziali, negando di conseguenza la propria condizione di lavoratori frontalieri.

Già nel 2003, il C.S.I.R. era stato promotore di un'intesa operativa tra la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e la Contea dell'Istria sulla necessità di pervenire quanto prima alla stipula di questo accordo tra i due Governi. Tale intesa operativa non ha però prodotto i risultati sperati. Il C.S.I.R. ha quindi chiesto al Presidente del C.S.I.R. Ticino/Lombardia/Piemonte di intervenire al seminario per illustrare la situazione del frontalierato tra Italia e Svizzera. Nella sua illustrazione, Roberto Cattaneo, si è particolarmente soffermato sulla modalità in cui Italia e Svizzera hanno disciplinato nel proprio accordo bilaterale l'erogazione delle prestazioni di sicurezza sociale e l'esclusione della doppia imposizione sul reddito

da lavoro dipendente. Per quanto riguarda quest'ultimo punto, tale accordo individua il Governo svizzero come competente a tassare i lavoratori frontalieri italiani dipendenti, restituendo poi il 30% delle imposte riscosse ai comuni italiani in cui sono residenti tali lavoratori frontalieri.

È stato quindi deciso che nel 2009 il C.S.I.R. elaborerà un documento contenente delle ipotesi di soluzione dei tipici ostacoli alla mobilità dei lavoratori frontalieri croati, vale a dire:

- l'eccezione al principio generale della necessità del soggiorno in Italia, per potervi lavorare regolarmente;
- l'eventualità di togliere i lavoratori frontalieri dalle quote annuali, che ogni anno consentono ai cittadini di Paesi Terzi di fare ingresso in Italia per motivi di lavoro;
- l'esclusione della doppia imposizione sul reddito da lavoro dipendente;
- l'erogazione delle prestazioni di sicurezza sociale senza discriminazione sulla base della residenza;
- la garanzia del godimento di alcuni diritti connessi al rapporto di lavoro, quali la possibilità di scegliere la legislazione di quale Paese applicare al contratto di lavoro, oppure l'individuazione della competenza giurisdizionale di quale Paese, per disciplinare le controversie di lavoro.

Tale documento verrà poi sottoposto all'attenzione di Governi italiano e croato, per sollecitare ulteriormente la stipula dell'accordo bilaterale necessario alla regolamentazione di tale fenomeno. L'ipotesi di attendere l'ingresso della Croazia nell'Unione europea, accettando che fino a quel momento il lavoro dei frontalieri croati in Italia si svolga o irregolarmente o mascherando la condizione di frontaliere, non appare infatti accettabile. L'adesione della Croazia all'Unione europea risolverebbe gran parte delle questioni legate al lavoro frontaliere, ma i tempi dell'adesione della Croazia all'Unione europea appaiono purtroppo ancora incerti e potrebbero protrarsi ancora molto a lungo. I lavoratori invece devono avere già ora diritto alla mobilità a scopo di lavoro e a condizioni di lavoro regolare.

PROGETTO CSIR – Negoziazioni collettive – Cooperazione transfrontaliera

CONCLUSIONI DEL SEMINARIO CSIR GALIZIA – PORTOGALLO DEL NORD

Santiago de Compostela, 23 gennaio 2009

a. Definire la “cartografia”:

L'Euroregione conta un totale di 3.029.800 persone occupate, di cui il 60% lavora nella regione nord (1.829.000) e il restante 40% (1.200.800) in Galizia.

In tutta l'Euroregione, 273.400 sono senza lavoro. Questo equivale ad un tasso di disoccupazione dell'8,3% della popolazione attiva (tasso che si attesta sui valori medi dell'UE).

In Galizia, 109.100 persone sono disoccupate (8,3%), Nel Portogallo del nord i disoccupati sono 164.300 (tasso dell'8,2%).

– della situazione industriale e dei settori chiave

Settori	Portogallo del nord	Galizia	Différenza
Agricoltura e pesca	12%	8%	+ 4
Industria	27%	18%	+ 9
Edilizia	11%	12%	- 1
Edilizia	50%	62%	- 12
Totale	100%	100%	—

– delle imprese transfrontaliere e del subappalto frontaliere:

Per conoscere meglio l'incidenza economica dei vari rami di attività, ovvero il grado di specializzazione produttiva dell'Euroregione, è utile analizzare il valore aggiunto

loro (calcolato in base ai prezzi di mercato) generato dai 17 rami di attività e fornito dai conti regionali dell'Istituto nazionale di statistica e dell'Istituto galiziano di statistica.

Regione Nord	%	Galizia	%
Industria manifatturiera	22	Industria manifatturiera	15
Servizi alle imprese	14	Servizi alle imprese	15
Commercio	13	Edilizia	14
Istruzione	9	Commercio	12
Amministrazione pubblica	8	Industria alberghiera	6
Edilizia	8	Istruzione	6
Altre attività	26	Altre attività	32

b. Collegamento in rete della negoziazione esistente:

In Galizia, la negoziazione collettiva ha, come base, lo statuto dei lavoratori (1980), che ha subito nel tempo alcune piccole riforme.

I sindacati sono riconosciuti dalla Costituzione spagnola negli articoli 7 e 21.8 come soggetti che derivano dalla costituzione, e la libertà sindacale è riconosciuta come un diritto fondamentale in cui si integra la negoziazione collettiva.

La negoziazione collettiva in Spagna è strutturata in convenzioni collettive settoriali, di carattere governativo, autonomo, provinciale e aziendale.

In Portogallo, il contratto collettivo è oggetto di un cambiamento importante, conseguenza dell'attuale revisione del *Código do Trabalho*.

Sempre in Portogallo, il dialogo sociale, che include la negoziazione collettiva, si situa segnatamente a livello aziendale e settoriale.

Le convenzioni collettive in Spagna sono di applicazione generale e riguardano tutti i lavoratori e le lavoratrici, a differenza di quanto avviene con i contratti collettivi in Portogallo.

– A che punto è la negoziazione settoriale a livello nazionale?

I dati relativi alla Spagna non hanno incidenza, al momento, sul nostro progetto. –

– A che punto è la negoziazione a livello aziendale (Dove? Quali settori?)

La negoziazione avviene nei settori in cui vi è maggiore mobilità dei lavoratori, ovvero quelli in cui, dalla creazione del CSIR, realizziamo l'attività settoriale che ha come obiettivo finale il gettare le basi di una futura negoziazione.

– A che punto è la negoziazione regionale e/o territoriale?

In Galizia, esistono 732 convenzioni collettive di cui oltre il 76% è rappresentato da convenzioni aziendali applicabili a livello provinciale. Il 15,16% di queste convenzioni è rappresentato da convenzioni settoriali provinciali e, infine, solo l'8,06% di esse riguarda lo spazio interprovinciale/la comunità autonoma.

Sui 488.849 lavoratori e lavoratrici interessati da queste convenzioni, la maggior parte (413.855) beneficia di convenzioni collettive settoriali, anche se queste sono le meno numerose, mentre solo 74.994 persone sono interessate dalle nostre, ossia dalle convenzioni aziendali, in cui viene registrato un totale di 607 convenzioni collettive.

A questo totale occorre aggiungere le convenzioni collettive registrate a livello statale e applicabili in Galizia, che, alla fine del 2007, sono 230 e tutelano 29.789 persone attive, principalmente attraverso convenzioni settoriali.

Il maggior numero di convenzioni collettive aziendali è stabilito nelle imprese che contano un massimo di 50 dipendenti (73,81%), mentre le convenzioni settoriali appaiono in imprese con organico da 1001 a 3000 persone. Il maggior numero di convenzioni collettive statali applicate nella nostra comunità sono incentrate sulle attività economiche dei servizi (162 convenzioni) e industriali (63 convenzioni).

A che punto è la negoziazione interprofessionale?

Fino al 2008, i CCOO, l'UGT e la CEOE (padronato) hanno siglato accordi di negoziazione collettiva a livello statale che tutelano e/o definiscono i criteri da applicare nella negoziazione collettiva di ciascuno dei settori.

Nel 2009, l'intransigenza del padronato non ha permesso di rinnovare questo tipo di accordi.

Stato di avanzamento riguardante delocalizzazioni e ristrutturazioni

Nello spazio transfrontaliero Galizia-Portogallo del nord, è troppo difficile calcolare il numero di aziende che hanno delocalizzato, dato che vi sono centri di attività di imprese transnazionali sia in Galizia che nel Portogallo del nord, e le parti in causa a livello di azionariato di queste imprese sono innumerevoli dai due lati della frontiera.

Stato di avanzamento riguardante le attività del CSIR sui seguenti aspetti:

Nell'ambito del piano di lavoro del CSIR, durante il periodo giugno 2008/aprile 2009, nei due paesi è stata realizzata un'analisi delle condizioni di lavoro nei diversi settori, il cui obiettivo è gettare le basi dei futuri lavori congiunti.

La maggior parte delle attività è inquadrata e si svolge sotto l'egida della rete Eures transfrontaliera.

– Lavori/attività tematiche

Seminari su "la movilidad transfronteriza como una oportunidad" (*"la mobilità transfrontaliera, una opportunità"*) sono stati organizzati da reti di donne e di giovani.

In tutto, vi hanno partecipato 68 rappresentanti sindacali dei 4 sindacati che compongono il CSIR.

– Lavori/attività settoriali

Sono stati organizzati incontri settoriali riguardanti i settori della costruzione navale, edilizia civile, tessile e pesca.

Vi hanno partecipato 204 rappresentanti sindacali dei 4 sindacati che compongono il CSIR.

– Attività collegate al dialogo sociale/alle negoziazioni collettive

Al termine del seminario realizzato, il governo della Xunta de Galicia si era impegnato ad incoraggiare le riunioni necessarie con la delegazione sindacale della Galizia e il suo omologo del Portogallo del nord, al fine di stabilire le norme di lavoro e di riuscire a definire un quadro stabile di dialogo che permetta di elaborare accordi settoriali.

CONCLUSIONI- QUESTIONARIO DELLA CES - OBIETTIVI¹

a) Definire la “cartografia”:

- della situazione industriale e dei settori chiave
- delle imprese transfrontaliere e del subappalto frontaliero.

b) Collegamento in rete della negoziazione esistente

- Situazione della negoziazione settoriale a livello nazionale
- Situazione della negoziazione a livello aziendale e settoriale
- Situazione della negoziazione regionale e/o territoriale
- Situazione della negoziazione interprofessionale.

c) Situazione attuale delle delocalizzazioni/ ristrutturazioni.

d) Attività dei CSIR sui seguenti aspetti:

- lavoro/attività tematiche;
- lavoro/attività settoriali;
- attività legate al dialogo sociale/negoziazioni collettive;
- ambiti nei quali si sviluppano.

Codice numerico per i CSIR

1. CSIR Friuli Venezia Giulia/Slovenia (IT-SL)
2. CSIR Andalusia/Algarve (ES-P)
3. CSIR Lombardia/Ticino/Piemonte (IT-Svizzera)
4. CSIR Viadrina e CSIR Pomerania (D e PL)
5. CSIR Elba Neisse fra Sassonia (D), bassa Slesia (PL) e Boemia sett. (CZ)
6. CSIR Friuli Venezia Giulia /Venezia Tridentina/Croazia (IT-CR)
7. CSIR Galizia – Portogallo del nord (ES-P)

1 Sintesi realizzata sulla base degli interventi dei 7 CSIR in occasione del Seminario di chiusura, tenutosi a Bruxelles, e delle risposte al questionario della CES. Occorre segnalare che non tutti i CSIR avevano risposto al questionario.

a) Definire la “cartografia”:

- della situazione industriale e dei settori chiave;
- delle imprese transfrontaliere e del subappalto frontaliero.

Este apartado ha sido poco respondido en las encuestas y se habló poco de ello en el seminario final.

Pero en todas las intervenciones se constató que los 7 seminarios nacionales han permitido hacer un balance del trabajo realizado por los CSIR en años anteriores. En los últimos años, la creación de las euroregiones y la utilización de los fondos estructurales ha posibilitado la realización de numerosos estudios que establecen las características de las zonas fronterizas. Podemos decir que las organizaciones sindicales conocen muy bien la situación económica y social de ambos lados de la frontera y cuales son las perspectivas referente a la situación del empleo y como ello puede afectar a la movilidad de los trabajadores entre las diferentes regiones.

Los 7 CSIR que han participado en el proyecto evidencian la enorme diversidad de las regiones europeas y las dificultades de las organizaciones sindicales en el momento de tutelar las condiciones de trabajo de las personas que se desplazan de una región a otra para desarrollar su trabajo.

El factor más relevante de los 7 CSIR escogidos es la diferencia entre ellos y a la vez, la diferencia entre los países y su correspondiente vecino hasta el punto que podríamos pensar que esta diferencia es el factor determinante y el que explica la movilización de las personas.

3.

Además, el mercado de trabajo del Tesino esta caracterizado por una creciente demanda de las PIMES del sector terciario a las regiones italianas y una demanda trabajadores cualificados.

4-5.

Los CSIR con miembros de PL,CZ, SL, que son recientes estados miembros de la unión están en estos momentos con fuertes reajustes económicos, al pasar de una economía socialista centralizada a una economía social de mercado, y todo ello ha tenido como consecuencia sucesivas privatizaciones y fuertes reestructuraciones de sectores claves. Los sindicatos constatan además que son los grandes grupos internacionales quienes están configurando las estructuras industriales y de los servicios en estos países.

6.

El CSIR entre IT y Croacia presenta las diferencias de países que han vivido este cambio de socialismo a capitalismo y añade el hecho de no ser miembro de la Unión, cosa que repercute también en su economía y, en consecuencia, en su mercado laboral.

Se constata en los CSIR que las diferencias salariales (por ejemplo entre Italia y Suiza, entre Alemania y Polonia, entre Alemania y república Checa) explican la relación oferta y demanda de puestos de trabajo.

Diferentes pirámides de edad y modelo demográfico facilita un flujo constante entre Galicia y Norte de Portugal con unas tendencias que no cambiaran a medio plazo, más bien al contrario.

Hay, sin embargo algunos aspectos comunes que se ven acentuados por la situación de crisis en Europa y ello ha provocado que la actuación de los CSIR, como no podía ser de otra forma, se centre en los sectores en crisis o reconversiones industriales y las consecuencias que ello tiene en el mercado laboral y en las condiciones de vida y trabajo de un sector importante de la población que está en situación de movilidad así como a su protección social.

b) Puesta en red de la negociación existente

- Situación de la negociación sectorial a nivel nacional
- Situación de la negociación a nivel de empresa y en que sectores
- Situación de la negociación regional y/o territorial
- Situación de la negociación interprofesional

El seminario ha constatado que en los últimos años numerosos estudios realizados por las organizaciones sindicales permiten comparar las condiciones en que se desarrolla la negociación colectiva y los diferentes convenios y acuerdos que afectan a los trabajadores. Ello es común a los 7 CSIR.

Las conclusiones de estos estudios son muy diferentes entre fronteras.

1.

En Italia, con una división sindical importante sobre este tema, la negociación colectiva sectorial esta implementando un nuevo modelo. Hay una fuerte negociación sectorial a nivel nacional, una negociación llamada de segundo nivel en las empresas, especialmente las grandes, y una negociación territorial para algunos sectores.

Se ha elaborado una sistematización de siete convenios sectoriales entre Italia y Eslovenia. Este es un banco de datos que compara los convenios y da soluciones, no solo a los trabajadores fronterizos sino también otras empresas multinacionales.

2.

Entre Andalucía y Algarve hay también un mapa distinto de la negociación colectiva: En Andalucía, se aplican 850 convenios, de ellos 150 sectoriales, que garantizan el 90 % de cobertura. La mayor parte son convenios de ámbito estatal y sectorial, o bien de grandes empresas, los convenios de la Comunidad Autónoma de Andalucía están empezando a desarrollarse, si bien aún son minoritarios. En el Algarve tienen todo centralizado y esto implica muchas dificultades. La patronal no quiere firmar actualmente.

Hay que profundizar y aumentar la negociación a nivel territorial en ambos países. Necesidad de un marco común europeo que homogenice. Existen muchas Directivas europeas que no se tienen en cuenta a la hora de negociar los convenios.

Es complicado entre dos países tan distintos. Hay que estudiar plataformas conjuntas en los convenios para tener elementos de homogenización y ver como se pueden desarrollar comités de negociación conjunta.

3.

Comparación de los dos sistemas de negociación colectiva. Un experto ha comparado aspectos fundamentales clave, uno de los más importantes es el papel cada vez más relevante de las agencias de trabajo temporal, que son muy diferentes, en Italia hay convenio y en Suiza no.

Con respecto a las redes y convenios colectivos: Se negocian a nivel regional, con convenios marcos estatales. Luego las empresas, cada vez tiene mas convenios propios, con una atomización de negociaciones, que los sindicatos italianos no quieren y argumentan que los convenios colectivos marco son los que dan más fuerza.

4-5.

En Alemania oriental el índice de cobertura del convenio regional es del 30%. El resto son convenios locales o de empresa.

Con las reestructuraciones, ha aumentado la precariedad y los convenios se negocian a nivel de grandes empresas. Especialmente metal, química, electrónica (industria en general) son favorables de a negociación territorial más amplia.

Los Servicios públicos tienen una situación particular: En CH y PL no se han transformado y son sistemas de convenios por decreto del gobierno, sin negociación, dictados desde arriba. Dado que los niveles salariales son altos, los sindicalistas de PL y CH piensan que les conviene este decreto centralizado más que la negociación colectiva ya que temen perder la capacidad de negociar salarios. Hay una fuerte discusión sobre este tema, entre las mentalidades de negociar o decretar.

Hay una clara diferencia entre los que tienen convenios marcos nacionales, y Alemania, con 3200 convenios diferentes.

6.

Cada año se celebra un encuentro sobre convenios específicos: Crédito, textil, comercio, metal. Se ha trabajado también sobre el sector de los astilleros y el proceso de privatización en Croacia y también en Italia.

Hay muchas empresas italianas que han invertido en Croacia, pero no necesariamente en las regiones fronterizas.

En Italia, el 100% de cobertura universal se consigue con el convenio nacional. Pero el problema es su aplicación en el sector de las PIMES.

En Croacia hay sectores sin negociación colectiva nacional, porque las empresas no están asociadas, no hay contraparte en muchos. Comercio y Metal si tiene Convenio nacional.

La relación salarial entre Italia y Croacia es de 2 a 1.

7.

En Galicia, como en toda España, los convenios son de eficacia general. En Portugal no lo son, y están circunscritos a afiliados o empresas. Hay que acompañar, buscar elementos que den cobertura en todas las zonas. La asociación de las empresas en el momento de internacionalizarse debe permitir pactar las condiciones, no es un convenio en los términos clásicos, pero es un pacto de gran importancia.

Los empresarios, están empezando a organizarse actualmente y ello puede ayudar a evitar la fragmentación de la negociación colectiva.

c) Situación actual de las deslocalizaciones/ reestructuraciones.

1.

Un sector importante en la región es el de Transporte y actividades portuarias, con reestructuraciones de empresas y del sector. El CSIR ha jugado un papel importante para exigir consensos y proteger a estos trabajadores.

Otro sector, es el Textil, con centros en ambos lados de la frontera, donde los sindicatos han creado un CEE espontáneo con la empresa, para amortiguar los efectos de la crisis.

3.

Es una zona con un tejido de pequeñas empresas, con vinculaciones históricas comunes, con influencias del área de Milán.

150 PIMES son suizas, hay una fuerte deslocalización de las empresas italianas a Suiza, si bien no por los sueldos, que son altos y provocan el flujo de trabajadores. Sector terciario, metal, textil de lujo en Italia, en Suiza es más amplio el abanico sectorial.

Doble flexibilización, más del 20% de los puestos cambian y son nuevos, en Italia. El trabajo temporal (40%) afecta a los fronterizos, a través de las agencias de colocación. Es un claro dumping. Los nuevos contratos aumentan el porcentaje de temporales (70% en Ticino)

4-5.

Los niveles salariales entre Alemania este y oeste han costado 20 años para llegar a la equiparación. Y otras consecuencias dramáticas con las reestructuraciones, por ejemplo en el caso de la minería de Bohemia (CH) las empresas con la anterior estructura ocupaban a 16000 trabajadores, hoy 16 empresas ocupan 3000.

Otro sector crítico, la construcción naval: Pomerania está ante una presión al deber respetar las condiciones europeas que provoca que 9500 puestos de trabajo estén en riesgo por una caída de la demanda. Colaboración con IG metal alemán, para dar un futuro a estos trabajadores.

Se han creado muchas filiales, no muy arraigadas en la zona.

En los últimos años ha habido muchos procesos de reestructuraciones y traslados de personas. Fundamentalmente, el motivo por el que se mueven las personas son los mejores salarios. A medida que éstos salarios van aumentando en

la región de origen muchos trabajadores vuelven de nuevo. Sin embargo, estos procesos no han terminado todavía, especialmente en el sector público.

7.

En Galicia en el último período, la reestructuración del sector pesquero ha sido uno de los problemas más importantes a resolver.

d) Actividades de los CSIR con respecto a los aspectos siguientes:

- trabajo/actividades temáticas
- trabajo/actividades sectoriales
- actividades en relación con el diálogo social/ las negociaciones colectivas
- marco en el que se desarrollan

1.

El seminario contó con la participación de dirigentes sindicales italianos i eslovenos, autoridades regionales, servicio público y patronal respectivos.

Con la crisis como telón de fondo, los tres objetivos del seminario fueron: la necesidad de hacer frente a la pérdida de empleo, conocer los sistemas de protección social de ambos lados de la frontera y comparar los niveles distintos de negociación colectiva.

Han presentado documentos sobre derechos de huelga, salud, seguridad, etc. El seminario ha dado un nuevo impulso al trabajo realizado y ha acelerado proyectos que se habían empezado anteriormente.

El CSIR hizo un llamamiento para reforzar la cooperación en el área fronteriza y fomentar un nuevo desarrollo. Ha aumentado el trabajo transfronterizo, pero desgraciadamente ha sido el trabajo en "negro".

La crisis nos obliga a reaccionar a nivel trasnacional, especialmente en aquello que concierne a la protección social. La Caja de integración y ahorro, que es un sistema publico, con un fondo pagado por las empresas no existe en Eslovenia. Es una propuesta de los sindicatos eslovenos en su país para armonizar con respecto a Italia.

2.

La negociación colectiva es el instrumento para que las patronales no puedan desarticular los derechos de los trabajadores. Actualmente se ataca la negociación colectiva.

Participaron en el seminario las autoridades españolas, la Presidenta del Consejo andaluz y el director de la inspección de trabajo.

3.

Esta aumentando la movilidad, también entre trabajadores cualificados, y ello genera problemas de desplazamiento.

Sectores como salud, con gran movilidad hacia Suiza, tienen salarios triples.

Desequilibrio en el desempleo, que ha aumentado en Suiza y no en Italia, pero esta tendencia, con la crisis ha cambiado. Ahora se recurre a la Caja de integración y en Suiza a la protección con horarios reducidos. Se están aguantando los despidos.

Hay relaciones informales. No hay servicios integrados de acompañamiento de la oferta y demanda. No tienen derecho al desempleo en Suiza, sí en IT. Los acuerdos bilaterales han acompañado y han permitido una cierta reorganización de la oferta y la demanda.. Los primeros expulsados son los italianos.

4-5.

Las empresas transfronterizas tienen pocos ejemplos de cooperación. Sólo dos casos, uno en Viadrina y otro en los puertos fluviales en Sajonia. Los checos han sido incorporados a la empresa de puertos fluviales del Elba alemanes y ahí sí hay una cooperación. Se analizó si sería posible adaptarse al convenio alemán, y trasladar al convenio checo las condiciones del alemán. Pero el Código alemán y el checo son distintos y hay que respetarlos. Con respecto a los salarios, los sajones cobran el doble que los checos, a pesar de ser la misma empresa.

En los demás sectores, bancos polacos por ejemplo, son de grandes bancos alemanes, no es un tema transfronterizo, sino en beneficio de las grandes empresas.

El CSIR ha analizado las estructuras colectivas y las leyes y ha comparado los procesos de mediación y de resolución de conflictos. Este trabajo se ha realizado con ayuda del presupuesto del Diálogo Social.

Los sectores sobre los que han trabajado son :

Industria textil, (Eurorregión de Silesia, Bohemia y Sajonia)

Sector del metal, con IG Metal, Solidarnosc, NZZ, para conocerse y formar multiplicadores que puedan transmitir estos conocimientos comunes, creación de una Web. Han participado alrededor de 600 participantes de diferentes empresas.

Sector hospitalario, con Verdi, Solidarnosc y OGB austriaca.

Sector de transportes de mercancías por carreteras, con el CSIR como impulsor del tema, con la creación de un banco de datos, desde Frankfurt Oder. Del mismo sector, la red del Báltico. En este caso siempre priorizando el tema de la negociación colectiva.

Los CSIR se apoyan mutuamente y han participado en diferentes manifestaciones conjuntas sobre política colectiva y de solidaridad en Praga y en Varsovia. Estas movilizaciones son un factor importante de integración europea.

Consultas en las empresas. En Sanidad se visita directamente los hospitales y lo primero que se pregunta es el salario. Visitas con las autoridades locales que son fuente de futuras propuestas de seminarios, iniciativas.

En la república checa se visito a la dirección de una cadena de supermercados y se incide así en la negociación para los trabajadores checos.

Es fundamental mejorar la capacidad de negociar, y esto requiere estructuras permanentes, para negociar y llegar a resultados. Movilizar de forma conjunta, reforzar las organizaciones sindicales, formarse en el tema de las lenguas, aumentar la transparencia de los convenios, son los objetivos principales.

6.

El CSIR ha centrado su trabajo en dos frentes, con una estrategia común transfronteriza:

a) Negociación en las empresas. Dado que en Croacia no se admite hacer una negociación general, se están constituyendo delegaciones conjuntas de sindicatos italianos y croatas para negociar con las empresas directamente. Se está preparando un plan de acción. En paralelo se seguirá el estudio comparativo de las normativas y legislaciones de cada país.

b) Trabajadores transfronterizos, con desplazamientos diarios i/o semanales, con frontera marítima, no terrestre. No tienen una posibilidad legal de regularización en Italia si no tienen residencia italiana, no hay convenio bilateral, y se les aplica la normativa para emigrantes extra-comunitarios. Esto alimenta muchísimo el trabajo en negro, sin caja de de protección social y con un riesgo de doble imposición de impuestos.

Esto afecta a más de 10000 personas. Se firmó un acuerdo en 2003 entre gobiernos y gobiernos regionales, que ha resultado papel mojado.

7.

El CSIR quiere resaltar la importancia de los Fondos Comunitarios y la creación de la AECT que regionaliza los fondos y permite acuerdos transfronterizos. Ello

ha permitido firmar convenios de cooperación que regula la participación de los agentes sociales.

Un acuerdo bilateral entre España y Portugal regula las cotizaciones a la SS.

Una buena práctica muy importante ha sido la actuación de la Inspección de trabajo, que actúa por mutuo acuerdo en la euro región. Efectúa las visitas de forma programada en los dos países e incluso redacta conjuntamente las actas en caso de infracción.

El CSIR ha centrado su actividad en 4 sectores: Construcción naval, Construcción civil, textil y pesca. Han participado 204 personas en las diferentes actividades de los encuentros sectoriales.

CONCLUSIONI

La Conferenza ha rappresentato per noi un'opportunità importante, in considerazione della fase straordinaria che stiamo attraversando sul piano economico e sociale.

Tutti sono ormai convinti che non abbiamo mai avuto una situazione simile in passato, né in Europa, né a livello mondiale. Occorre, pertanto, battersi contro qualsiasi atteggiamento che porti a sottovalutare i problemi causati ogni giorno dalla crisi in modo drammatico.

È partendo da questo approccio che abbiamo gestito la Conferenza, più che sulla base dell'analisi, la nostra capacità di reazione, il "cosa fare".

Il punto ancora più inquietante è la constatazione che la frenata più grave riguarda le economie che, fino ad ora, hanno fatto registrare le migliori prestazioni all'interno dell'UE, svolgendo un ruolo di forza motrice per tutte le altre.

Mi riferisco alla Germania e ai paesi scandinavi, con l'eccezione della Norvegia.

Questo significa che, nei mesi a venire, le conseguenze sulle altre economie saranno ancora più marcate.

D'altra parte, il cedimento dell'economia europea è confermato dal crollo del portafoglio degli altri ordini industriali, e questo in quasi tutti i settori per l'anno 2009.

In questo contesto, nessuno conosce veramente la gravità e la lunghezza della crisi in corso. Come possiamo costatare, tutti gli analisti spostano ogni volta un po' più lontano l'uscita dal tunnel della crisi. Per i più ottimisti, l'uscita è già stata ritardata al 2011. Nessuno, tuttavia, può fare previsioni credibili.

La verità è che non dobbiamo più affrontare una crisi pesante ma congiunturale. La verità è che questa situazione indica una crisi di funzionamento stesso dell'economia. In realtà, ciò che è fallito è il modello basato sull'assenza di sistemi efficaci di regolamentazione.

Un modello bocciato. Un modello basato sull'approccio iperliberale. Un modello che ha sfruttato la globalizzazione per praticare il dumping sociale, per rivedere al ribasso i salari e i diritti dei lavoratori e che ha spremuto, senza limiti, l'ambiente.

Un modello che ha sfruttato cinicamente l'assenza di regole per fare speculazione finanziaria. Il risultato? Un quarto della ricchezza mondiale si trova ora nei paradisi fiscali.

Un modello che ha sviato la produzione verso interessi borsistici a breve termine anziché soddisfare i bisogni dei cittadini.

Un modello che ha condotto l'Europa e il mondo intero in un vicolo cieco.

La conseguenza è che adesso dobbiamo affrontare un cortocircuito economico. In realtà il sistema è bloccato, sia nell'offerta che nella domanda, contemporaneamente.

L'offerta che le banche non possono più garantire: i finanziamenti costanti alle imprese, in particolare le PMI, che rischiano di essere soffocate per la mancanza di credito. E questo pur sapendo che le PMI rappresentano l'80% della struttura industriale europea e, quindi, che «falciare» le PMI significa mettere in questione la struttura industriale europea nella sua totalità.

Ma, d'altra parte, la domanda è bloccata perché la politica accanita della moderazione salariale, in particolare nei paesi della zona dell'euro, ha ridotto il potere d'acquisto e causato il crollo dei consumi, pur sapendo che l'85% del PIL europeo si basa sulla domanda interna e che il crollo dei consumi può portare rapidamente l'economia verso la deflazione.

Sono questi le ragioni per cui siamo totalmente insoddisfatti rispetto alle misure intraprese finora a livello di Unione europea.

Insoddisfatti dalla quantità di risorse messe a disposizione per combattere la recessione.

Insoddisfatti anche dalla scelta politica del modo di gestire la fase di sovraccarico.

Il messaggio del Consiglio è stato "ciascuno cerchi di salvarsi se può".

Da cui l'attuazione di 27 piani di rilancio nazionali senza alcun punto di riferimento europeo.

Ma, purtroppo, per questa crisi non vi è alcuna possibilità di trovare una soluzione a livello nazionale. La speranza di poter uscire da soli dalla crisi rischia di restare un'illusione ottica.

Il volume delle risorse necessario non è a disposizione dei vari bilanci nazionali.

Se contaminazione dei titoli tossici che tocca tutto il sistema bancario è stata valutata dalla Banca centrale europea tre volte superiore al totale del patrimonio bancario europeo, è chiaro come risulti impossibile trovare una risposta a livello nazionale.

Occorrerà, pertanto, mettere a disposizione risorse supplementari.

Risorse europee, come richiesto dalla CES.

Siamo obbligati ad insistere su questo punto poiché, senza una reazione efficace sul piano economico, sarà il sociale a pagare la fattura della crisi.

L'aumento vertiginoso del tasso di disoccupazione e l'enorme precarizzazione ed indebolimento del mercato del lavoro confermano che questa vera e propria emergenza sociale è già in corso.

Sappiamo benissimo che le crisi hanno sempre rappresentato un formidabile "elemento acceleratore economico e sociale"

Dopo la crisi, il mondo non sarà più identico a quello che abbiamo conosciuto fino ad oggi.

La crisi porterà ad una nuova fase di ristrutturazione industriale in tutti i settori.

Alcune imprese saranno in grado di realizzare una ristrutturazione qualitativa, basata su maggiori innovazioni e maggiori tecnologie incorporate nei prodotti, verso uno sviluppo sostenibile. Altre imprese, invece, si muoveranno alla ricerca di mercati in cui la forza lavoro sia meno costosa, al fine di risparmiare sui costi del lavoro e cercare di reperire nuove opportunità sul mercato.

In tutti i casi, stiamo conoscendo una nuova fase di mobilità transfrontaliera delle imprese, di delocalizzazioni, di dumping sociale.

Dobbiamo evitare che l'allungamento della catena di produzione provochi la rottura di quella dei diritti dei lavoratori.

Per questa ragione, il progetto che abbiamo appena portato a termine assume un valore strategico per tutto il sindacalismo europeo.

Bisogna colmare il più rapidamente possibile l'asimmetria dei poteri esistenti, ossia di una libertà senza frontiere per le imprese mentre i poteri di contrattazione collettiva restano bloccati nella dimensione nazionale.

I Consigli sindacali interregionali rappresentano una risorsa fondamentale, come mostrato dai 6 seminari organizzati nelle regioni che si sono candidate ad andare al di là del semplice scambio di informazioni fra un sindacato e un altro lungo le frontiere, per cercare di radicare un'attività di cooperazione rigorosa, in grado di incidere sulle varie prassi esistenti di contrattazione, per mescolarle e fonderle il più possibile.

Quando si sposta da una frontiera a un'altra, un'impresa deve trovare un solo sindacato, una sola strategia rivendicativa, una sola delegazione incaricata di intavolare il negoziato.

Una strategia ambiziosa, quindi, ma irreversibile.

Siamo consapevoli che occorrerà dedicarci tutto il tempo necessario per affermarla concretamente.

In quanto CES, vogliamo essere coraggiosi e radicali sui principi e, al tempo stesso, concreti e moderati sulle modalità necessarie per realizzarli.

In tale ambito, questo progetto rappresenta per noi un pilastro fondamentale per il nostro futuro.

Consigli Sindacali Interregionali (CSIR)

CSIR	Pays	Constitution
1. * Saar/Lor/Lux/Trier/Westpfalz	D, F, L	1976
2. * Maas / Rhein	B, NL, D	1978
3. * Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4. * Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen / South East England4.	B, F, UK	1979
5. * Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden	F, D, CH	1980
6. * Rijn/IJssel	D, NL	1980
7. Lombardia / Tessin / Piemonte	I, CH	1982
8. * Pyremed/Piremed	F, E, AND	1983
9. * Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10. * Interrégionale Syndicale des Trois Frontières	F, L, B	1987
11. * Piemonte / Valle d'Aosta / Rhône-Alpes / Arc Lémanique	F, I, CH	1990
12. * Provence / Côte d'Azur / Liguria	F, I	1990
13. * Landesteil Schleswig / Sønderjylland	D, DK	1991
14. * Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15. * Euregio Baden/Bas-Rhin/Südliche Pfalz	F, D	1991
16. Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique	E, F	1992
17. * Schelde / Kempen	B, NL	1992
18. Elbe / Neisse	D, PL, CZ	1993
19. Charleroi - Namur - Neuchâteau / Champagne - Ardenne	F, B	1993
20. Extremadura / Alentejo	E, P	1994
21. Andalusia / Algarve	E, P	1994
22. * Friuli - Venezia - Giulia / Slovenia	I, SL	1994
23. Friuli / Venezia -Giulia / Kärnten	I, A	1994
24. Arc Jurassien	F, CH	1995
25. * Interalp	D, A	1995
26. Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croazia Sudoccidentale	I, Croatie	1995
27. San Marino / Emilia Romagna / Marche	I, S.Marino	1995
28. * Øresund	S, DK	1995
29. Castilla - León / Beira Nordeste	E, P	1995
30. Pomerania (Mecklenburg-Vorpommern/Zachodnie Pomorze)	D, PL	1995
31. Lombardia-Sondrio-Grigioni	I, CH	1996
32. * Alpes Centrales	I, A, CH	1996
33. Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lubuskie)	D, PL	1996
34. Pouilles / Patras	I, GR	1996
35. * BoBa (Böhmen / Bayern)	D, CZ	1997
36. * Circumpolar North	FIN, S, N	1998
37. Burgenland / Westungarn	A, H	1999
38. Kärnten/Gorenjska/Koróska	A, SL	2002
39. * Bodensee	D, A, CH, LI	2002
40. Dunaj / Vltava	A, CZ	2004
41. Jiřní Morava / Dolní Rakousko	A, CZ	2006
42. HuSloCro	H, SL, Croatie	2006
43. DKMT	H,RO,Serbia	2007
44. Sicilia-Malta	I, MT	2007





Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 - www.etuc.org



With the support