

# CONTRIBUTO DEI CSI

all'attuazione del programma di lavoro e  
delle priorità della CES in materia di  
coordinamento della contrattazione collettiva



# Indice

- **Introduzione**
- **Cooperazione transfrontaliera nel settore industriale nell'area Castiglia e León – Beiras, Portogallo nordorientale**  
*Conclusioni del seminario del CSIR Castilla y León – Beiras nordeste de Portugal*
- **Coordinamento delle contrattazioni collettive nell'Euroregione**  
*Consiglio Sindacale Interregionale Hainaut (B) – Nord Pas de Calais (F) – West Vlandereen (B)- south east England (UK) (CSI HNFK)*
- **Conclusioni del seminario del CSI delle Tre Frontiere “I sistemi di contrattazione collettiva” - 21 marzo 2013, Mulhouse (Francia)**
- **Contributo dei CSI all'attuazione del programma di lavoro e delle priorità della CES in materia di coordinamento della contrattazione collettiva - Il caso del Gruppo Fantoni**  
*CSI Nord Est Friuli Venezia Giulia/Slovenia CGIL CISL UIL ZSSS KS90*
- **CSI – Seminario di una giornata “Contributo del CSI all'attuazione delle priorità del programma di lavoro della CES nel coordinamento della negoziazione sui contratti collettivi”**  
*Bad Radkersburg, Centro Congressi “Zehnerhaus”*
- **Bozza di “Contributo del CSIR all'attuazione delle priorità e del programma di lavoro della CES per il coordinamento della contrattazione collettiva a livello europeo”**  
*Conclusioni del seminario tenutosi a Kőszeg, Ungheria il 25 marzo 2013*
- **Buone pratiche di contrattazione: il caso San Marino.**  
*CSIR San Marino/Emilia Romagna/ Marche*
- **Conclusioni**

## INTRODUZIONE

Il progetto trattato nel presente rapporto costituisce una tappa ulteriore nell'attuazione delle decisioni adottate dal Congresso della CES riguardo al coordinamento della contrattazione collettiva e, più precisamente, la cooperazione transfrontaliera e il ruolo dei Consigli sindacali interregionali (CSI) in materia.

Il Piano d'azione adottato dal XII Congresso della CES (Atene, 16-19 maggio 2011) ha sottolineato l'importanza di proseguire l'iniziativa politica che mira a incoraggiare, favorire e sostenere le iniziative di cooperazione a livello transfrontaliero.

Le misure di austerità decise dalle istituzioni europee e dai loro governi hanno un impatto pesante e negativo sui sistemi di formazione dei salari e la contrattazione collettiva. Per affrontare questo contesto di austerità e lottare contro il dumping salariale, il Comitato di coordinamento per la contrattazione collettiva della CES ha lanciato l'idea di dar vita a una "nuova forma di coordinamento della contrattazione collettiva".

In tal senso, il Comitato esecutivo della CES ha definito una strategia in cui abbiamo inserito il progetto. Si è trattato, più in particolare, della priorità e delle azioni riguardanti il rafforzamento del "lavoro in rete" delle organizzazioni affiliate alla CES e la promozione dello scambio di informazioni, mirato a condividere priorità e linee d'orientamento comuni.

I CSI, attualmente 45, che raggruppano le organizzazioni sindacali regionali delle confederazioni nazionali affiliate alla CES nelle regioni frontaliere interessate, favoriscono, per definizione, i legami transfrontalieri diretti fra strutture settoriali e imprese.

In un primo momento, abbiamo avviato questa attività partendo da 7 CSI. Al termine di questa azione, realizzata dal 1° settembre 2008 al 31 agosto 2009, una delle principali conclusioni era e resta che i CSI rappresentano una risorsa fondamentale per andare al di là dello 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 esistenti di contrattazione, per mescolarle e fonderle il più possibile.

Ci sembrava fondamentale proseguire questa prima attività con un secondo progetto che includa altri 7 Consigli sindacali interregionali. Questa azione è stata realizzata dal 15 novembre 2010 al 14 ottobre 2011.

Questa seconda azione ha permesso di rafforzare la partecipazione delle organizzazioni sindacali regionali nella concretizzazione della cooperazione intersindacale attraverso l'Unione europea, al fine di rispondere al fenomeno

crescente di cooperazione e d'integrazione dell'economia e dei servizi fra imprese, e questo più in particolare nelle regioni frontaliere.

È chiaro che, in considerazione delle suddette conclusioni, ci è sembrato prioritario proseguire l'attività con altri 7 Consigli sindacali interregionali più direttamente interessati, ossia:

1. CSI Castilla-León/Beira Nordeste (Spagna – Portogallo)
2. CSI Hainaut/Nord-Pas-De-Calais/West Vlaanderen/South East England (HNFK) (Belgio – Francia – Regno Unito)
3. CSI Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden (Francia – Germania – Svizzera)
4. CSI Friuli – Venezia Giulia/Slovenia (Italia – Slovenia)
5. CSI Steiermark – Podravje/Pomurje (Austria – Slovenia)
6. CSI Burgenland/Westungarn (Austria – Ungheria)
7. CSI San Marino/Emilia-Romagna/Marche

L'attività è stata condotta in due fasi.

In un primo momento, i CSI interessati hanno organizzato, nelle regioni frontaliere corrispondenti, un seminario che soddisfa l'obiettivo principale del progetto: cercare esempi di contrattazioni e/o accordi transfrontalieri in un settore e/o un'azienda specifica.

Per ogni seminario, i CSI hanno scelto un settore e/o un'azienda al fine di analizzare esempi buoni (ma anche meno buoni o cattivi) di contrattazione transfrontaliera o di accordo quadro transfrontaliero, a livello bipartita o tripartita.

In un secondo momento, il 12 giugno 2013, abbiamo organizzato un Seminario conclusivo per mettere in comune i risultati, scambiare buone pratiche e definire il seguito del progetto.

Le attività presentate durante il Seminario rappresentano sia linee d'azione per il nostro lavoro futuro, sia la base della strategia sindacale della CES per quanto riguarda i CSI.

Il presente rapporto riprende, da una parte, le conclusioni emerse al termine di ogni seminario e, dall'altra, le citate linee d'azione.

È opportuno sottolineare ancora una volta, con forza, che i CSI permettono di sviluppare strumenti permanenti d'intervento che incoraggino la fiducia fra sindacati dai due lati della frontiera, e che siano alla base dell'intervento sindacale. Alcune esperienze mostrano che i CSI svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di organismi unitari di gestione della contrattazione e delle relazioni di lavoro.

Il progetto ha anche mostrato, una volta di più, che nelle regioni frontaliere in cui agiscono, i CSI costituiscono una piattaforma di diffusione della strategia della CES definita a livello europeo.

Luca VISENTINI

Segretario confederale

Claude DENAGTERGAL

Consigliere



**CES**

**CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI  
Comitato Sindacale Interregionale**

**CES / ETUC**

**CONCLUSIONI DEL SEMINARIO DEL CSIR  
CASTILLA Y LEÓN – BEIRAS NORDESTE DE PORTUGAL**

## **Cooperazione transfrontaliera nel settore industriale nell'area Castiglia e León – Beiras, Portogallo nordorientale**

### **INTRODUZIONE**

Il seminario, intitolato: **Cooperazione transfrontaliera nel settore industriale nell'area Castiglia e León – Beiras, Portogallo nordorientale**, si è tenuto nella città di **Valladolid**, il **21 marzo 2013**. L'obiettivo dell'incontro era di condividere le esperienze transfrontaliere in materia di sviluppo industriale avviate tra le nostre regioni consecutivamente alla costituzione della **macroregione RESOE** (Regioni d'Europa sudorientale), nell'ambito della quale i rispettivi governi hanno deciso di concludere un'alleanza strategica nel settore della cooperazione industriale.

Sono state affrontate di volta in volta le esperienze comuni nei comparti automobilistico, agroalimentare e tessile, con la partecipazione delle federazioni settoriali delle organizzazioni sindacali coinvolte. Le discussioni si sono interessate in particolare alle condizioni di lavoro e alla situazione della contrattazione collettiva in questi comparti.

### **MOTIVAZIONE E OPPORTUNITÀ**

I quattro sindacati, di cui due portoghesi (*UGT-NP* e *CGTP-IN*) e due spagnoli (*UGTCyL* e *CCOOCyL*), che formano il **Consiglio sindacale interregionale CSIR Castilla y León – Beiras Nordeste de Portugal**, hanno scelto di affrontare il tema della cooperazione transfrontaliera nel settore industriale alla luce della loro posizione sindacale su questioni di massima attualità e importanza per i lavoratori dei due paesi, e segnatamente:

**1.- La contrattazione collettiva.** In entrambi i paesi, le riforme applicate unilateralmente al mercato del lavoro hanno avuto conseguenze lesive per gli interessi dei lavoratori e causato un grave deterioramento delle relazioni industriali.

**2- Il mutamento del modello produttivo.** Vogliamo un'Europa meridionale, e in particolare una penisola iberica, con un modello di crescita solido, fondato sull'economia della conoscenza e sul settore industriale, che sono fonti di occupazione e di ricchezza e che, a loro volta, sostengono positivamente altri settori dell'economia.

**3.- Le politiche di austerità.** Le politiche di sacrificio economico imposte dall'Europa e applicate dai governi di Spagna e Portogallo sono clamorosamente fallite come attestano palesemente l'aumento della disoccupazione, il protrarsi della recessione e l'incremento della povertà e delle disparità. Queste politiche, inoltre, stanno distruggendo un tessuto produttivo pur essenziale per il futuro dei due paesi.

**4.- Le nuove prospettive dei Fondi europei per il periodo 2014-2020.** Si fa riferimento in particolare al FESR, al Fondo sociale europeo (FSE), al Fondo di coesione e ai fondi di finanziamento della cooperazione transfrontaliera, per i quali è prevista, oltre ad una riduzione generale delle risorse, l'imposizione di sanzioni ai paesi che non soddisfino gli obiettivi di



## CES

riduzione del disavanzo pubblico. Vale a dire che, in tale ipotesi, paesi come la Spagna e il Portogallo risulterebbero doppiamente penalizzati: prima dalle politiche di austerità quindi dalle decisioni irrazionali della "Troika".

**5.- La macroregione RESOE: alleanze strategiche per promuovere la cooperazione industriale.** La costituzione recente della RESOE, che potrebbe essere estesa anche alla regione centrale del Portogallo e ad altre regioni spagnole, quali Asturie, Aragón, Paese Basco, ecc., offre una reale opportunità per attrarre e mobilitare fondi in settori strategici come appunto il settore industriale.

### B. PRINCIPALI TEMATICHE ANALIZZATE

Il **Seminario** si è svolto nell'arco di una sola, ma intensiva, giornata di lavoro. Le discussioni e i lavori si sono articolati essenzialmente intorno a **una serie di presentazioni** (*di cui una sulle politiche dell'Unione europea e relativo impatto sul tessuto produttivo e un'altra sulla cooperazione industriale nella prospettiva dell'obiettivo di cooperazione territoriale*) e a **due tavoli di confronto e discussione** (*il primo dedicato alle esperienze in materia di contrattazione collettiva e condizioni di lavoro, e il secondo sulla politica regionale dell'Unione europea e lo sviluppo delle macroregioni*).

Complessivamente, sono intervenuti **24 oratori** di alto profilo (*tra cui dirigenti sindacali di Spagna e Portogallo, un'eurodeputata, vari esperti della cooperazione transfrontaliera e alti rappresentanti della giunta regionale di Castiglia e León*) dinnanzi ad una platea di una **cinquantina di partecipanti** provenienti da diverse province di Castiglia e León, dal Nord del Portogallo, ma anche da comunità autonome limitrofe come l'Estremadura, la Galizia e le Asturie.

#### 1.- Esperienze in materia di contrattazione collettiva e condizioni di lavoro

Parte dei lavori del seminario è stata dedicata alla situazione della contrattazione collettiva e delle condizioni di lavoro nelle regioni di Castiglia e León e di Beiras, Portogallo nordorientale, nell'ambito del **settore industriale**, e in particolare nei comparti tessile, agroalimentare e automobilistico.

**Le riforme introdotte unilateralmente nel mercato del lavoro hanno deteriorato gravemente le relazioni sociali e industriali** in entrambi i paesi. Queste riforme hanno portato nei fatti a un progressiva e continua erosione dei diritti dei lavoratori, all'indebolimento dei processi di contrattazione collettiva e a una perdita effettiva del potere di acquisto.

Tra il 2010 e il 2012, i lavoratori di Castiglia e León hanno perso infatti il 2,17% del potere di acquisto (2,76% a livello nazionale). D'altra parte, 210.000 lavoratori di Castiglia e León sono in attesa del rinnovo del contratto collettivo e altri 20.000 non fruiscono di alcuna tutela contrattuale collettiva. In Spagna, sono complessivamente 4,5 milioni i lavoratori per i quali il contratto collettivo non viene più applicato.

Dal canto suo, la regione portoghese di Beiras – Portogallo nordorientale totalizzava più di 52.000 disoccupati nel gennaio 2012 e più di 64.300 nel gennaio 2013, vale a dire un tasso di disoccupazione di oltre il 23%; tra i gruppi più colpiti: le donne e i giovani con un tasso di disoccupazione del 34%. E la situazione in Portogallo continua a peggiorare giorno dopo giorno.

I due paesi devono far fronte a pesanti difficoltà ma i **lavoratori delle regioni transfrontaliere**



## CES

**sono indubbiamente quelli più duramente colpiti.** L'unica via di scampo per la generazione di giovani meglio preparata nella storia dei nostri territori è **l'emigrazione**.

**a) Comparto tessile:** Un'analisi senza compromessi della situazione del comparto indica che, oltre al blocco della contrattazione collettiva in Portogallo, dove i livelli salariali superano di poco il salario minimo legale, la crisi dell'occupazione nell'industria tessile non è iniziata quattro anni fa, ma molto prima. Infatti, a partire dal 2001, il comparto ha cominciato a registrare massicce distruzioni di posti di lavoro: nel 2003, i lavoratori del tessile erano 267.000 e nel 2012, ne restavano poco più di 115.000.

Seguendo la stessa evoluzione, **le aziende tessili tuttora in attività in Castiglia e León si sono trasformate sostanzialmente in centri logistici.** La produzione è stata trasferita nei paesi asiatici e, nel territorio, sono rimaste soltanto le attività distributive e logistiche.

**b) Comparto automobilistico:** Il recente accordo concluso tra Renault Spagna e i principali sindacati è stato **possibile grazie alla solidarietà attiva tra i vari siti e stabilimenti produttivi.** Grazie a quest'accordo, possiamo continuare a parlare di mantenimento dell'occupazione e di *"contratti a tempo indeterminato"* in Renault e di opportunità di lavoro per le imprese dell'indotto.

Ad eccezione di qualche grande fabbrica, **la realtà del comparto automobilistico nelle regioni di Castiglia e León e di Beiras è costituita da piccole officine con 5-10 dipendenti.** Complessivamente, in Castiglia e León, circa 23.000 lavoratori, tra autonomi e dipendenti di imprese terziste e subappaltatrici, lavorano direttamente o indirettamente per il comparto automobilistico. Va ricordato inoltre che i pochi diritti che si sono riusciti a rafforzare e consolidare in questo comparto lo sono sempre stati grazie ai successi conseguiti nelle grandi aziende. Da qui, l'importanza, e la sfida per noi; di rafforzare la presenza sindacale nel comparto.

**c) Comparto agroalimentare:** Una delle due caratteristiche delle due regioni è l'importanza della ruralità. L'industria agroalimentare svolge un ruolo preponderante nelle due regioni e rappresenta, del resto, un fattore chiave per la demografia delle aree rurali. Si può tuttavia deplorare che i contratti collettivi che un tempo venivano negoziati per *"guadagnare"* qualcosa, oggi servono solo a *"perdere"* il meno possibile e a conservare ciò che testé venivano considerati i *"diritti del lavoro"*. Ci impegnavamo allora per garantire salari non inferiori a 10.000 euro all'anno, **oggi negoziamo per limitare al minimo ineludibile le riduzioni salariali.** Prima negoziavamo gli straordinari, oggi siamo ridotti a negoziare piani sociali.

## 2.- La cooperazione industriale nella prospettiva dell'obiettivo di cooperazione territoriale

Il peso del settore industriale nei comparti sopra richiamati è alquanto ragguardevole, come lo è per il comparto estrattivo, l'energia, l'acqua, l'industria manifatturiera, ecc. Tuttavia, l'importante crisi economica che ci troviamo ad affrontare a livello internazionale dal 2008 grava pesantemente su questi settori di attività: basti pensare che **solo nel 2008 e 2009, hanno chiuso i battenti ben 3.060 aziende e 64.330 posti di lavoro sono stati distrutti.**

I dati indicano che **le imprese che hanno cessato l'attività nella regione portoghese erano di minore dimensione rispetto a quelle di Castiglia e León condannate alla stessa fine.** Una realtà comune alle due regioni è la frammentazione del tessuto industriale sul territorio dove più dell'80% delle aziende occupa meno di 10 lavoratori.



## CES

**Questo dato viene solidamente interpretato come un indicatore di debolezza delle aziende,** in quanto associato a una minore conoscenza dei mercati, a limitazioni economico-finanziarie, a modalità di produzione tradizionali, a uno scarso uso e utilizzo delle nuove tecnologie, a scarsità di canali di distribuzione e commercializzazione, a un ridotto sviluppo logistico o una inadeguata qualificazione dei lavoratori; il che determina a sua volta **bassi livelli di produttività, notevoli difficoltà di adattamento a un contesto sempre più globalizzato e concorrenziale, difficoltà a conformarsi alle normative ambientali e di sicurezza sul lavoro, e scarso rendimento industriale dei processi produttivi. Va ricordato peraltro che la maggior parte delle piccole e medie imprese sono fortemente vincolate al territorio,** mentre le grandi multinazionali (straniere per la maggior parte), sono più agguerrite per affrontare le difficoltà e individuare nuove possibilità in altre regioni che offrono condizioni più vantaggiose ricorrendo pertanto alla **delocalizzazione.**

Ciò che sembra palesarsi oggi è che lo sviluppo del settore industriale è essenziale per lo sviluppo in Europa, specie per paesi come il Portogallo e la Spagna. Occorre tenere presente che **1 posto di lavoro su 5 in Europa si trova nell'industria** e che le ricerche effettuate dimostrano che **per ogni nuovo posto di lavoro in questo settore se ne crea un altro nel settore dei servizi:** il cosiddetto "*effetto moltiplicatore*" dell'*occupazione industriale.*

Il settore industriale rappresenta pertanto una delle soluzioni per favorire la ripresa economica in Europa e, in particolare, in Spagna e Portogallo. **È un settore che crea occupazione e ricchezza e che svolge inoltre una funzione di sostegno nei confronti di altri settori di attività.**

### **3.- Le politiche dell'UE e relativo impatto sul tessuto produttivo e sui lavoratori in Spagna e Portogallo.**

Nel corso del seminario è stato illustrato come, allo stato attuale, **l'Unione europea non sia più una zona di sviluppo bensì una zona di asfissia economica.** In un paese sottoposto all'intervento della Troika, come il Portogallo, alcuni lavoratori si trovano a lavorare in fin dei conti per impoverirsi (infatti, i salari diminuiscono mentre le imposte da pagare aumentano). In tali condizioni, si rendono più che mai necessarie misure atte a stimolare la crescita, poiché l'austerità finirà coll'ucciderci.

**Le disparità sociali aumentano in periodo di recessione, ma non vengono ridotte nei periodi di espansione.** Oggi, la creazione di posti di lavoro non basta a ridurre le disparità (*si può avere un lavoro e rimanere povero*). Occorrono **salari dignitosi, politiche fiscali progressive, servizi pubblici di sanità e istruzione di qualità nonché politiche pensionistiche dignitose.** Queste sono le fondamenta su cui costruire un'autentica **giustizia sociale.**

**Spagna e Portogallo devono operare tagli drastici alla spesa pubblica, un programma che comporta una riduzione dei diritti sociali e dei diritti del lavoro che va a gravare in primis su lavoratori, pensionati e ceti più svantaggiati.**

La ripresa economica dell'eurozona è irrimediabilmente subordinata allo sviluppo di un'altra Europa: un'Europa più sociale, che ripristini i pilastri della cooperazione e della difesa di un progetto collettivo nel quale gli interessi dei cittadini hanno la precedenza sui privilegi, tra l'altro, del settore finanziario. Per questo, occorre accantonare il dogma dell'austerità radicale per dare spazio a politiche di impulso atte a stimolare la crescita e la creazione di posti di lavoro.



**CES**

**CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI  
Comitato Sindacale Interregionale**

**CES / ETUC**

**I CSIR contribuiscono a rafforzare, dalla base, il sindacalismo europeo.** Consentono di stabilire rapporti di collaborazione e rafforzare la reciproca comprensione. **Il sindacato dell'Europa meridionale deve presentare e spiegare all'Unione europea le conseguenze delle politiche di austerità.**

L'adesione all'Unione europea, qualche decennio fa, **era percepita come una speranza e una soluzione** (in particolare per paesi come la Spagna e il Portogallo), **oggi invece viene considerata un problema.**

**4.- La politica regionale dell'Unione europea e lo sviluppo delle macroregioni nel nuovo contesto europeo**

Questa tavola rotonda era dedicata all'analisi del **quadro della cooperazione transfrontaliera sotto l'egida dell'Unione europea e del Parlamento europeo il quale, è bene ricordarlo, fruisce del potere di codecisione per le materie che riguardano la politica di coesione.** Dall'analisi è emerso che l'azione dell'Unione europea nel campo della cooperazione deve essere diretta in priorità alla creazione di posti di lavoro nonché alla formazione e alla riqualificazione dei lavoratori. **L'Unione europea deve puntare su uno sviluppo territoriale fondato su crescita, occupazione e competitività.**

Tuttavia, con la crisi, la cooperazione ha visto decurtate le proprie risorse: concretamente, sono stati tagliati ben 35 miliardi di euro. **Si potrebbe dire, in un certo modo, che l'austerità ha avuto il sopravvento sull'investimento,** certamente per effetto diretto del colore politico della maggior parte dei governi nazionali dell'Unione europea.

I fondi strutturali (FESR, FSE, Fondo di coesione e fondi transfrontalieri), così come prospettati per il nuovo periodo 2014-2020, presentano numerose incognite per i paesi del Sud dell'Europa. Benché questi fondi debbano ancora essere approvati dal Parlamento europeo, si prospettano in particolare:

**a- Una riduzione del 25% circa dell'importo complessivo dei fondi strutturali.** Vale a dire meno fondi per la solidarietà e la coesione territoriale seppure in un contesto di profonda crisi economica in Europa.

**b.- L'imposizione di criteri di condizionalità.** Ai paesi che non rispettino gli obiettivi assegnati di riduzione del disavanzo pubblico, verrebbero imposte delle sanzioni economiche.

Questo nuovo scenario **penalizzerebbe doppiamente** i paesi del Meridione europeo e in particolare la Spagna e il Portogallo. Da una parte, questi paesi subiscono già gli effetti della crisi indotti dalle drastiche politiche di austerità con il conseguente aumento dell'occupazione e l'inasprirsi della recessione economica e, dall'altra, gli stessi paesi verrebbero sanzionati attraverso una riduzione dei fondi strutturali destinati loro, il che aggraverebbe significativamente la situazione dei lavoratori e dei cittadini in generale.

**È stata esaminata anche la situazione della macroregione RESOE (Regioni d'Europa sudorientale), costituita tre anni fa dalle regioni di Castiglia e León, del Portogallo settentrionale e della Galizia.** Si sta attualmente valutando l'ipotesi di un suo ulteriore ampliamento al centro del Portogallo, alle Asturie e alle regioni di Aragón, Navarra e del Paese Basco.



## CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI Comitato Sindacale Interregionale

CES / ETUC

### CES

Questa macroregione è stata creata allo scopo di **promuovere la coesione economica, sociale e territoriale facendo leva sulla condivisione delle risorse e su una medesima comunità di interessi**. La cooperazione e la coesione territoriale sono entrambi obiettivi sanciti dal trattato di Lisbona, che mirano a rafforzare la presenza e il ruolo dei paesi periferici nell'Europa. Alla creazione della macroregione, sono stati definiti **sei assi di intervento strategico**:

- 1- Istruzione, università e ricerca;
- 2- Economia ed industria;
- 3- Trasporto e logistica;
- 4 - Occupazione;
- 5- Cultura e turismo;
- 6- Ambiente.

Gli assi legati all'economia, all'industria e all'occupazione offrono ai CSIR uno strumento appropriato per far conoscere la realtà dei lavoratori transfrontalieri, attraverso la promozione di progetti atti a consolidare il tessuto industriale e a migliorare la situazione della contrattazione collettiva.

I sindacati, **attraverso i CSIR**, in quanto strumenti di cooperazione sindacale transfrontaliera, esigono di essere attivamente associati, nell'ambito di questi assi strategici, all'elaborazione dei singoli progetti.

**CONSIGLIO SINDACALE INTERREGIONALE**  
HAINAUT (B) – NORD PAS DE CALAIS (F) – WEST VLANDEREEN (B)- SOUTH EAST ENGLAND (UK)

(CSI HNFK)

25/03/2013

“Coordinamento delle contrattazioni collettive  
nell’Euroregione”

CMCAS – Rue des Thouars – F 59542 CAPPELLE -EN PEVELE

**Lista partecipanti:** allegata

**Rapporto**

***Presentazione del CSI HNFK e dei suoi compiti principali***

Il Consiglio Sindacale Interregionale HNFK (CSI HNFK)

- raggruppa rappresentanti di nove organizzazioni sindacali:
  - dell’Hainaut (CSC e FGTB) e delle Fiandre occidentali (ABVV e ACV), Belgio;
  - del Nord Pas de Calais (CFDT, CFTC, CGT, FO), Francia;
  - del South East England (SERTUC), Regno Unito.
- copre 4 regioni
- vi si parlano 3 lingue.

Il CSI HNFK

- favorisce la concertazione transfrontaliera fra organizzazioni sindacali;
- partecipa ai lavori degli organi internazionali nei rispettivi campi di attività;
- informa i lavoratori transfrontalieri in materia di diritti socioeconomici (fiscaltà, disoccupazione, sicurezza sociale, ecc.).

Per far questo, il CSI HNFK dispone di una rete di consulenti sindacali EURES; fa parte di Eureschannel.

I suoi partner in ambito Eureschannel: SPE e patronat dell’Euroregione.

Si lavora segnatamente sulla mobilità transfrontaliera.

Il CSI HNFK assicura, al momento, le funzioni di vicepresidenza di Eureschannel.

***Presentazione della giornata/seminario***

Questa giornata è organizzata nel quadro del progetto europeo “**Contributo dei Consigli sindacali interregionali (CSI) all’attuazione delle priorità e del programma di lavoro della CES in materia di coordinamento delle contrattazioni collettive**” tramite la CES.

Seconda fase del progetto portato avanti nell'UE dal 2010 con il sostegno finanziario della CE; 7 CSI interessati.

Obiettivi:

- definire la situazione dei CCL in ciascuno dei paesi interessati;
- elaborare il modo per lavorare e agire insieme nei confronti delle organizzazioni dei datori di lavoro;
- in questi tempi di crisi economica, è indispensabile **definire una strategia sindacale transfrontaliera**.

Svolgimento della Giornata: analizzare i CCL dei 3 paesi interessati nel **settore “commercio”**.

**In Francia**, situazione della contrattazione collettiva nel settore del commercio; cfr. dossier CFTC allegato.

*La rappresentatività sindacale nel commercio al dettaglio – piccolissime imprese - è molto bassa.  
Idem in Belgio.*

**In Belgio**, “al momento si è bloccati” in quanto si lavora a *un’armonizzazione/uno status comune per operai e impiegati*.

Le organizzazioni sindacali (OS) controllano che l'armonizzazione non avvenga dal basso.  
È altresì inaccettabile che sia realizzata alle spese dei poteri pubblici o della sicurezza sociale!

I poteri pubblici devono portare a termine questo dossier entro l'8 luglio 2013.

Evoluzione salariale: data la crisi, sarebbe preservata solo l'indicizzazione dei salari!

Gli elementi che “integrano l'indice” potrebbero evolvere in quanto taluni prodotti non vi rientrano più!

Conseguenza: non vi sarebbe più indicizzazione dei salari nel 2013, e questo non migliorerebbe il potere d'acquisto.

In Vallonia, esistono delle cellule di riconversione; ne fanno parte sindacati e SPE (servizi pubblici per l'occupazione).  
A livello di gestione delle offerte di lavoro comuni (Belgio-Francia), il FOREM gestisce solo poche offerte!

Nel **Regno Unito** (RU)

Il commercio al dettaglio rappresenta il 5% del PIL e il 10% dell'occupazione.

Elementi distintivi:

- molti occupati a tempo parziale, soprattutto donne;
- molta flessibilità richiesta;
- molta incertezza riguardante salari e occupazione: soprattutto nel sud-est/est dell'Inghilterra e Londra.

Situazione preoccupante, considerata la crisi.

Chiusura di grandi catene di distribuzione = grave perdita di posti di lavoro.

“La legislazione in materia non è buona come in Belgio o in Francia”, viene precisato.

Ripercussioni sulle condizioni di lavoro: ad es. salario orario = +/- 7€ e *contratto a zero ore!*

“In Belgio è diverso; quando è necessario le persone vengono chiamate tramite il lavoro *interinale*”; da cui i *contratti giorno per giorno*.

Densità sindacale piuttosto bassa: 12%

Alcune grandi aziende hanno accordi di gruppo/d'impresa con i sindacati.

### **Costatazione comune alle Regioni**

- *La rappresentatività sindacale nel commercio al dettaglio (piccolissime imprese) è molto bassa.*
- *Difficoltà su orari di lavoro e salari.*  
*Settore che riguarda essenzialmente donne e giovani.*  
*Successione di piani sociali nei vari paesi.*
- *Aggiramento dei contratti collettivi in taluni settori; esempi:*
  - *nelle imprese di servizi (es.: assistenza a domicilio);*
  - *relativamente all'apertura dei negozi di domenica e giorni festivi*
- *Situazione nelle catene di negozi che operano in vari paesi.*  
*Malgrado i Comitati aziendali europei (CAE), mancanza di equità, problema di riqualificazione.*
- *Il commercio elettronico (lavoratori e fatturato) è trattato diversamente/separatamente dal commercio in negozio all'interno di uno stesso gruppo.*  
*I prezzi: in certe catene (ad es. Carrefour) i prezzi sono più alti in negozio che su Internet. Ciò vale per il settore non alimentare.*
- *Soppressione di "piccole strutture": tendenza a trovare partner in franchising. Da cui: cambiamenti dei contratti collettivi di lavoro = perdita di vantaggi salariali*
- *Difficoltà di trovare manodopera qualificata in certi settori!*  
*Domanda: come mettere in relazione i vari paesi per avere una formazione corretta e adeguata?*

### **Auspicio delle OS a livello euroregionale!**

Creare un CAE, ad es. presso Sportsdirect.com (Belgio-Regno Unito)

In pratica, il CAE è più un luogo di discussione che di concertazione!

Discussione.

In conclusione

- *Creare reti nostre è più importare che creare il CAE.*
- *I/le nostri/e delegati/e = le nostre migliori risorse.*
- *Creare una banca dati per conoscere l'evoluzione delle negoziazioni all'interno di uno stesso gruppo in vari paesi.*  
Per far questo:
  - *scambi di informazioni fra sindacalisti di paesi diversi = indispensabile*
  - *In concreto, è stata stilata e diffusa la lista delle coordinate dei partecipanti di questa giornata.*  
*Per mantenere tale lista "aggiornata" ognuno è invitato a comunicare al CSI HNFK qualsiasi cambiamento a questo livello!*  
*La segreteria del CSI HNFK la trasmetterà agli interessati.*

3a fase del progetto: seminario finale a maggio-giugno 2013, vi saranno invitati dei militanti.

Allegati:

1/ - lista partecipanti

2/ - dossier contrattazioni collettive, settore del commercio in Francia.

## Conclusioni del seminario del CSI delle Tre Frontiere “I sistemi di contrattazione collettiva” - 21 marzo 2013, Mulhouse (Francia)

Il seminario del CSI delle Tre Frontiere “I sistemi di contrattazione collettiva” si è tenuto il 21 marzo 2013 nei locali della CFDT Mulhouse.

La prima parte di questo seminario è stata dedicata alla presentazione dei **sistemi di contrattazione collettiva** in Germania e in Francia. Vedere, in particolare, al riguardo anche le informazioni riportate sul sito Internet dell’Istituto sindacale europeo (European Trade Union Institute - ETUI) :

- Contrattazioni collettive in Germania: <http://fr.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>
- Contrattazioni collettive in Francia: <http://fr.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Frankreich/Tarifverhandlungen>

Durante la discussione, i partecipanti hanno concluso che le differenze fondamentali di questi due sistemi per quanto riguarda attori, relative competenze e svolgimento delle contrattazioni rappresentano una grossa sfida per il coordinamento transfrontaliero delle contrattazioni collettive.

D’altra parte, la presentazione de **l’evoluzione del mercato dell’occupazione e della struttura economica** nella regione del Reno superiore ha messo in evidenza la forte interdipendenza economica sul piano transfrontaliero:

- in totale, si contano circa 96.000 frontalieri nella regione del Reno superiore (F – D – CH);
- nonostante la crisi finanziaria ed economica, il numero totale di frontalieri è rimasto pressoché costante. Il motivo: in Germania (e in Svizzera), la possibilità di disoccupazione parziale è stata estesa per evitare licenziamenti;
- oltre 400 imprese nella regione del Reno superiore hanno filiali in almeno una delle altre sottoregioni del Reno superiore;
- esistono molteplici relazioni transfrontaliere fra fornitori e acquirenti di prodotti e servizi.

### **Dibattito su “Il coordinamento transfrontaliero delle contrattazioni collettive – situazione attuale e prospettive”**

#### Situazione dei frontalieri

È da tempo ormai che il mercato dell’occupazione nella regione del Reno superiore è, nonostante lo status trinazionale, relativamente permeabile ai lavoratori provenienti dalle altre rispettive sottoregioni. Con circa 96.000 frontalieri, il partenariato frontaliero EURES-T Reno Superiore registra la seconda maggiore mobilità transfrontaliera di tutta Europa.

A medio termine, occorre tuttavia prevedere un calo del numero di frontalieri nella regione del Reno superiore. Un calo che sarà soprattutto dovuto alla diminuzione delle competenze linguistiche e ai problemi persistenti riguardanti il riconoscimento transfrontaliero dei titoli di studio e l’adeguatezza delle retribuzioni. Una certa importanza riveste, inoltre, anche l’evoluzione demografica.

#### Relazioni di lavoro

Le aziende intervengono sempre più a livello mondiale:

- le aziende si fondono oltre le frontiere;
- rilevano aziende estere;
- trasferiscono le loro attività all'estero;
- chiudono filiali all'estero;
- nascono società anonime europee.

Esiste uno squilibrio nel rapporto di forza fra le imprese e i lavoratori e/o gli organismi che tutelano i loro interessi (fra cui sindacati e comitati aziendali). Creando strutture di gruppo internazionali, le imprese cercano di selezionare ogni volta le normative che sono loro più favorevoli in materia di imposte, sovvenzioni, diritto del lavoro e così via. Conseguenza: il dumping salariale e sociale.

Spesso, i (rappresentanti dei) lavoratori non dispongono delle basi giuridiche per interagire su un piano di parità con i datori di lavoro.

I comitati aziendali europei (CAE)

- Poche aziende soddisfano i criteri necessari per la creazione di un CAE.
- Spesso, le rappresentanze dei lavoratori non sono informati del fatto che potrebbero creare un CAE.
- Talvolta, temono anche che, per tramite di un CAE, diventi più difficile difendere gli interessi dei lavoratori di una data azienda.

### **Conclusioni e rivendicazioni**

- Occorre armonizzare il diritto sociale europeo. La strategia applicata fino ad oggi, ossia il coordinamento dei sistemi sociali, incoraggia le aziende a selezionare ogni volta le normative più favorevoli.
- La situazione è analoga riguardo al diritto del lavoro europeo. Occorre almeno applicare il principio "Stesse condizioni di retribuzione e di occupazione per lo stesso lavoro nello stesso luogo". L'obiettivo deve essere il progresso sociale in Europa. In caso di conflitto, il diritto alla protezione sociale e il diritto dei lavoratori devono prevalere sulla libera prestazione di servizi e il mercato unico.
- La politica tariffaria può servire per superare la crisi. Se rivendichiamo e otteniamo salari elevati, rafforziamo il potere d'acquisto e il consumo.
- Le rappresentanze dei lavoratori devono essere informate meglio sulle relazioni di lavoro in altri paesi oltre che su diritti e obblighi di un CAE. Devono essere conosciute meglio le offerte dell'Istituto sindacale europeo, della CES e dei sindacati settoriali europei.
- In qualità di sindacati abbiamo bisogno di una cultura basata sul dibattito transfrontaliero e europeo. Per migliorare la situazione dei lavoratori, dobbiamo innanzi tutto raccogliere e scambiare informazioni a livello transfrontaliero, quindi sviluppare insieme una strategia comune.
- Il CSI può aiutare i sindacati settoriali, ad esempio favorendo i contatti transfrontalieri o organizzando incontri transfrontalieri.
- Tuttavia, questo lavoro è realizzabile solo tramite la messa a disposizione di personale specializzato supplementare (conoscenza delle lingue dei paesi vicini, ad es. consiglieri EURES) e di mezzi finanziari.

## **Contributo dei CSI all'attuazione del programma di lavoro e delle priorità della CES in materia di coordinamento della contrattazione collettiva**

### ***- Il caso del Gruppo Fantoni***

*CSI Nord Est Friuli Venezia Giulia/Slovenia CGIL CISL UIL ZSSS KS90*

Nell'ambito del progetto “Contributo dei CSI all'attuazione del programma di lavoro e delle priorità della CES in materia di coordinamento della contrattazione collettiva” il Consiglio Sindacale Interregionale Friuli Venezia Giulia/Slovenia ha organizzato un incontro presso lo stabilimento Fantoni di Osoppo. Obiettivo del progetto, finanziato dalla Commissione Europea, è individuare esempi di negoziazioni e/o accordi transfrontalieri in un'impresa e/o settore specifico, evidenziando esempi di negoziazioni transfrontaliere o accordi quadro transfrontalieri.

Per conseguire l'obiettivo sopracitato il CSI FVG/Slo ha individuato il caso del Gruppo Fantoni, che è una delle realtà più importanti dell'economia del Friuli Venezia Giulia, ed è proprietario anche dello stabilimento Lesonit in Slovenia.

In Italia, il gruppo Fantoni, è composto da circa di 850 addetti. Lo stabilimento centrale del gruppo è situato in provincia di Udine nello specifico nella zona industriale di Osoppo dove vi lavorano circa 640 dipendenti: un reparto composto da circa 100 dipendenti costruisce mobili per ufficio, poi vi sono altri reparti che coinvolgono oltre 400 operai che costruiscono pannelli MDF per il 60% e il restante in truciolare, infine vi sono gli impiegati con 130 unità lavorative. Nelle vicinanze vi sono altri due stabilimenti del gruppo Fantoni: la La-con che produce pannelli e vi lavorano circa 50 persone e la Patt dove vi lavorano circa 30 persone. Infine vi è un ultimo stabilimento denominato Novolegno situato ad Avellino. Il gruppo infine ha stabilimenti in Slovenia con la Lesonit, con quasi 200 occupati, ed in Serbia con lo Spik Iverica.

Acquisita nel 2000 dal Gruppo Fantoni, la slovena Lesonit è una delle prime aziende in Europa a produrre pannelli di fibra in ciclo umido quando, nel 1944, la famiglia italiana Falersa si stabilisce a Ilirska Bistrica. In seguito all'acquisizione da parte del Gruppo Fantoni, l'azienda è stata sottoposta a un forte processo di modernizzazione degli impianti e della struttura stessa che si è concluso nel 2007 con un investimento complessivo di circa 65 milioni di euro. L'azienda si estende oggi su un'area di 220mila mq dei quali 36mila coperti e, forte di una posizione geografica strategica, è un importante presidio produttivo per un'area di sempre maggiore importanza economica e commerciale. Realtà tecnologicamente all'avanguardia, Lesonit vanta una produzione ampia e di alta qualità, non solo nell'ambito dei pannelli MDF. Le produzioni di sfogliati, e la nobilitazione dei pannelli si affiancano alla produzione che costituisce il fiore all'occhiello dell'azienda slovena: i

pannelli speciali HDF a basso contenuto di formaldeide, disponibili negli spessori da 2,5 ad 8 mm sono ottenuti grazie all'uso di resine fenoliche che conferiscono loro la particolare resistenza e l'adattabilità ad usi e prestazioni particolari.

Nel 2012 i volumi di produzione ed il fatturato hanno avuto un andamento discreto. In Italia il gruppo ha avuto un fatturato pari a circa 270 milioni di euro ed il bilancio si è chiuso sostanzialmente in pareggio.

L'incontro promosso dal CSI FVG/Slo si è svolto il 16 aprile 2013 e ha visto la partecipazione di rappresentanti del CSI FVG/Slo, della CES, del Consiglio di fabbrica della Fantoni, dei sindacati di categoria del Friuli Venezia Giulia e della Slovenia, nonché della Dirigenza della fabbrica.

Per il CSI FVG/Slo era presente il Presidente Roberto Treu che ha coordinato l'incontro ed ha illustrato gli obiettivi del progetto e il ruolo del Consiglio Sindacale Interregionale nella tutela dei lavoratori e delle attività nelle aree frontaliere. Fin dalla sua fondazione, il CSI FVG/Slo si batte per un riconoscimento dello status di lavoratore frontaliero e per l'emersione del lavoro nero che caratterizza, tradizionalmente, la frontiera italo-slovena. Ma, con altrettanto impegno, il CSI ha promosso e promuove iniziative (con il contributo delle parti sociali, delle istituzioni e degli Enti economici) volte a favorire lo sviluppo integrato dell'economia nell'area frontaliera tra Friuli Venezia Giulia e Slovenia: dalla collaborazione delle attività portuali, ai trasporti, dal turismo alle attività industriali, ai servizi, ecc. E' anche in questo contesto che appare evidente la necessità di costruire sistemi di sicurezza sociale e di condizioni contrattuali più omogenei e coordinati che riguardino il mercato del lavoro e i lavoratori.

A rappresentare la Confederazione Europea dei Sindacati è stata invitata Claude Denagtergal, consulente per l'economia e la coesione sociale, che ha illustrato in maniera esauriente le linee guida della politica contrattuale della CES: la contrattazione collettiva è un'arma fondamentale per salvaguardare i diritti dei lavoratori, soprattutto in questo momento di crisi, dove i primi a pagare sono spesso proprio i lavoratori dipendenti. La CES contrasta fortemente la politica di austerità dell'Unione Europea che in questi ultimi anni ha portato solo ad una maggiore recessione. Per migliorare la situazione c'è bisogno di una politica di investimenti sostenuta dai maggiori stati europei e soprattutto da parte dell'UE, anche attraverso gli Eurobond.

L'Azienda è stata rappresentata dal Direttore Generale e componente del Consiglio di Amministrazione degli stabilimenti Fantoni, che ha sottolineato l'importanza dell'incontro (che per la prima volta vede l'Azienda incontrare assieme i rappresentanti dei lavoratori italiani e sloveni dei due principali stabilimenti del Gruppo), ha illustrato il quadro generale del Gruppo sottolineando il buon dialogo tra la dirigenza e i rappresentanti sindacali a livello delle singole realtà.

L'appuntamento di oggi, ad avviso del Direttore Generale, rappresenta un'evoluzione positiva nelle relazioni sindacali e apre a nuove prospettive di dialogo sociale.

Per i sindacati di categoria italiani erano presenti, tra gli altri, i segretari regionali rappresentanti delle tre principali organizzazioni del settore del legno in Friuli Venezia Giulia: Fillea CGIL, Filca CISL e Feneal UIL, che hanno illustrato la struttura del Contratto Nazionale del Legno e del Mobile in vigore in Italia e spiegato gli elementi principali che fanno parte della contrattazione nel Gruppo ad Osoppo, sia quelli normativi che quelli economici legati agli obiettivi di risultato aziendali.

A questo proposito, il Presidente del CSI FVG/Slo ha ricordato come, sin dal 2009, il CSI ha realizzato una banca dati bilingue con l'inserimento dei principali istituti contrattuali dei vari settori, tra cui quelle relative alle categorie coinvolte nell'incontro odierno. In quest'ottica andrà previsto un aggiornamento dei dati relativo alla specificità del settore legno.

Per la parte slovena, erano presenti i rappresentanti del maggiore sindacato in Slovenia, lo ZSSS, e il maggiore sindacato del settore SINLES, rappresentato dal segretario Mitja Bukavec. Il segretario regionale del ZSSS per le regione Primorska e Notranjska (all'interno della quale si trova la fabbrica Lesonit di Ilirska Bistrica), Bojan Kramar, ha illustrato il Contratto Nazionale del settore Legno vigente in Slovenia.

I rappresentanti del Consiglio di fabbrica della Fantoni hanno illustrato le condizioni di lavoro nella fabbrica, valutandole positivamente, anche se attualmente nell'Azienda sono in atto, da alcuni mesi, misure di sostegno all'occupazione per far fronte al calo della domanda. Il dialogo sociale con la dirigenza è considerato positivamente. Ovviamente, esiste una normale dialettica, ma in un generale spirito di collaborazione e reciproca comprensione.

Anche il rappresentante del Consiglio di fabbrica della Lesonit, ha espresso un'opinione positiva sulla relazione con la dirigenza e ha sottolineato gli investimenti che sono stati fatti al momento dell'acquisto da parte della Fantoni, particolarmente importanti in quel momento di crisi per la Lesonit, quando si temeva l'acquisto da parte di qualche speculatore, mentre la Fantoni si è dimostrata un investitore serio e preparato.

Da questo primo incontro tra i rappresentanti del Consiglio di Fabbrica della Fantoni di Osoppo e quelli della Lesonit di Ilirska Bistrica che, fino ad allora, non si erano mai incontrati, si è stabilita una serie di impegni comuni, per gestire assieme il diritto di informazione e consultazione con l'Azienda, che finora ha gestito separatamente i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori nei due paesi. I rappresentanti dei lavoratori dei due stabilimenti si sono scambiati tutta una serie di informazioni importanti e necessarie al fine di impostare un percorso di rapporto e di informazione e di conoscenza sull'andamento e sulle norme che regolano le rispettive realtà, con l'obiettivo di garantire livelli comuni di analisi e proposte, sia per quanto riguarda le condizioni contrattuali, che

per quanto riguarda le politiche degli investimenti del Gruppo e le modifiche nell'organizzazione del lavoro.

In questo quadro, è stato deciso di coinvolgere l'Azienda in un seminario sulla possibilità di costituire un Consiglio Aziendale Europeo essendoci tutti i presupposti, sulla base delle direttive Europee.

Questa nuova struttura rappresentativa dei lavoratori dei due Paesi, potrà operare più direttamente e unitariamente nei confronti della Dirigenza del Gruppo, soprattutto per quanto riguarda la politica degli investimenti, vista come opportunità di sviluppo, piuttosto che come delocalizzazione o competitività tra gli stabilimenti del Gruppo, magari basata sulla compressione dei salari e dei diritti dei lavoratori. E proprio a questo proposito, che è stata decisa una politica contrattuale maggiormente coordinata tra le organizzazioni sindacali e le rappresentanze dei lavoratori delle due realtà, quale terreno concreto di lavoro e impegno comune, tenuto conto, oltretutto, della mobilità dei lavoratori tra i due stabilimenti, mobilità avvenuta fino ad ora senza alcun coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

Al termine dell'incontro, che ha segnato un unanime consenso e una valutazione estremamente positiva, è stata rilevata l'importanza delle iniziative della CES e dei CSI per favorire, come in questo caso, processi di integrazione e sviluppo economico nelle aree frontaliere, e, al tempo stesso, contrastare fenomeni di dumping sulla base delle minori tutele dei lavoratori.

Anche per questo motivo, la costruzione di politiche contrattuali maggiormente armonizzate riveste un'importanza fondamentale per garantire migliori condizioni di lavoro e di vita per i lavoratori dell'Unione Europea.

# Verbale

## CSI – Seminario di una giornata

### *“Contributo del CSI all’attuazione delle priorità del programma di lavoro della CES nel coordinamento della negoziazione sui contratti collettivi”*

Data: **martedì 19 marzo 2013, dalle ore 9.00 alle 15.00**

Sede: Bad Radkersburg, Centro Congressi “Zehnerhaus”

Partecipanti: cfr. foglio presenze

**Il presidente Heinrich Kern** porge il benvenuto ai partecipanti, in particolare ai colleghi sloveni, nonché al collega Albert Stranzl, membro del comitato aziendale europeo della società Porr AG.

Passa ad illustrare i problemi incontrati dai piccoli CSI che, tra l’altro, mancano dei mezzi finanziari necessari per realizzare progetti. Ha evocato questo punto in occasione dell’ultima seduta del comitato di coordinamento a Bruxelles, che ha quindi incaricato i sette CSI di organizzare seminari come quello di oggi, le cui spese sono prese a carico da Bruxelles.

Il collega Albert Stranzl spiegherà oggi i problemi che emergono in occasione delle negoziazioni transfrontaliere.

**Albert Stranzl, membro del comitato aziendale europeo della società Porr AG**, ringrazia l’assemblea per l’invito, si presenta brevemente (viene dal settore dell’edilizia) e precisa di volere provare a presentare una panoramica del lavoro dei comitati aziendali europei (CAE): la regolamentazione tramite contratti collettivi, le misure a favore dei consigli aziendali europei, l’articolo 97 della legge “Arbeitsverfassungsgesetz” [legge federale austriaca che regola i rapporti di lavoro e l’organizzazione sociale delle imprese]; questa legge disciplina la partecipazione in caso di trasferimenti ed è qui che comincia l’attività di un comitato aziendale quando i lavoratori vengono trasferiti in un altro paese. Questa legge europea sull’organizzazione delle imprese, ad esempio, è stata elaborata, in principio, esclusivamente per dei cantieri e non per società edili. Un’altra particolarità, sempre in Austria, riguarda la separazione fra comitati aziendali di operai e di impiegati: particolarità che non esiste affatto nella legge europea sull’organizzazione delle imprese.

In realtà, il comitato aziendale europeo è uno strumento inefficace; garantisce solo il diritto di essere consultati. Se ciò non è stato ancora cambiato è a causa di tradizioni di cogestione estremamente divergenti, di sindacati d’impresa diversi e anche dell’assenza di continuità nei paesi anglosassoni. In molti paesi, prima di poter istituire un comitato aziendale, occorre dapprima fondarvi un sindacato d’impresa. Senza sindacato d’impresa, non può essere concluso alcun contratto collettivo.

Fino ad oggi, siamo rimasti un piccolo comitato aziendale europeo. Lo scetticismo di certi sindacati nazionali è grande, soprattutto perché ci tengono a mantenere la propria influenza.

Albert Stranzl, membro del CAE, ha collaborato a uno studio della Camera del Lavoro di Vienna (AK Wien) sulla crisi finanziaria e i relativi effetti sullo stato sociale e le relazioni di lavoro a livello europeo. Il documento viene messo a disposizione dei partecipanti. Le conclusioni essenziali di queste indagini sono, fra le altre: erosione del sistema dei contratti collettivi, restrizione dei diritti dei lavoratori, revisione dei salari, modifica delle regole sugli orari di lavoro. Nella sua presentazione, il collega Albert Stranzl sottolinea in particolare alcuni di questi punti. In molti paesi dello spazio europeo, il neoliberalismo è riuscito a emarginare i sindacati.

**Türkl Joze, ZSSS** [Confederazione dei sindacati liberi di Slovenia], si chiede cosa sia successo in certi paesi, a livello europeo, per cui le persone cambiano atteggiamento dall’oggi al domani.

Sono dieci anni che siamo in conflitto con la società GRAMMER AG, specializzata nello sviluppo e la produzione di componenti e per interni di autoveicoli.

La direzione dell'azienda, che ha sedi in Europa, America e Asia dichiara di non aver bisogno di sindacati, in quanto già dispone di un comitato aziendale. In Slovenia, tuttavia, ci fondiamo sui principi. Un comitato aziendale, da solo, non può agire. Al riguardo, esistono grandi differenze fra i paesi. Una volta abbiamo avuto l'opportunità di far visita ai membri del comitato aziendale della società Strabag. Il comitato aziendale vi ha il proprio ufficio e grandi competenze. In Slovenia, non è così.

### **Albert Stranzl, membro del CAE**

In Austria, sul piano sindacale, abbiamo un sistema inverso rispetto a quello degli altri paesi europei. In Austria, il sindacato è costituito da funzionari permanenti. Secondo Stranzl, il problema in Austria è che i membri dei comitati aziendali non hanno più il carisma di una volta, la formazione che ricevono è sempre più ridotta e non intendono più essere disponibili in quanto subiscono ogni giorno "vessazioni" da parte di sindacati, lavoratori, azienda e mondo politico. È inammissibile, tuttavia, che ci si serva dei lavoratori solo per metterli gli uni contro gli altri. Si dice inoltre convinto che, da parte dei datori di lavoro, esista una piattaforma con gli elenchi dei lavoratori che si sono rivolti, in un modo o nell'altro, a dei sindacati. Questo fenomeno dovrebbe essere sorvegliato attentamente.

Informa i partecipanti dell'accordo che è stato concluso fra il comitato aziendale europeo e l'azienda Porr AG riguardo a taluni aspetti transfrontalieri sensibili, fra cui comunicazione delle informazioni, consultazione, collaborazione all'interno del CAE, tutela dei membri del CAE, e così via. All'interno del gruppo, questo accordo riguarda 396 società a responsabilità limitata, in cui sono applicati 23 diversi contratti collettivi. Nell'accordo è stato precisato anche il diritto del comitato aziendale di adire le vie legali.

Un tale accordo offre vantaggi anche alla direzione di un'azienda; soprattutto una riduzione dei problemi con le autorità del paese interessato. Le parti hanno anche siglato un accordo sulla protezione dei dati a livello europeo, oltre che linee guida sui distacchi all'estero all'interno del gruppo Porr. Per i dipendenti è stato, inoltre, creato un fondo sociale, alimentato in modo automatico e regolare dalla direzione del gruppo.

È estremamente importante che i comitati aziendali si incontrino a livello internazionale per scambiare opinioni e poter, così, agire meglio in seguito. Qualora si presentino dei problemi, questi devono essere affrontati in qualche modo nel contratto successivo, affinché non si ripresentino gli stessi inconvenienti. Sono purtroppo troppo pochi i comitati aziendali europei che agiscono in questi settori.

Il presidente Kern ringrazia gli oratori per le loro interessanti spiegazioni e i documenti messi a disposizione in materia.

Pausa pranzo

### **Andreas Rabl, presidente del comitato aziendale dell'azienda Boxmark**

Il collega Andreas Rabl si presenta brevemente: lavora nell'azienda dal 2001 e ne presiede il comitato aziendale dal 2010 a tempo pieno. L'azienda, che produce complementi d'arredo in pelle di alta qualità per interni ed esterni, ha due sedi in Austria, una in Slovenia e una in Croazia. La sede di Feldbach occupa 635 persone. Gli impiegati amministrativi sono 210. Gli altri dipendenti lavorano in fabbrica, nell'officina di carpenteria, come elettricisti, come conducenti di carrelli elevatori o nella flotta di automezzi. La sede di Jennersdorf occupa in tutto 320 persone (300 operai e circa 20 impiegati). In Slovenia, ci sono circa 400 occupati e in Croazia oltre 2.000. Le retribuzioni in base ai contratti collettivi variano molto da un paese all'altro. Ad esempio, i salari per gli operai si collocano in media fra 300 e 350 euro, premi esclusi, in Croazia e fra 500 e 700 euro in Slovenia.

Purtroppo non esiste un comitato aziendale in Slovenia e Croazia; per questo, il collega Andreas Rabl non ha maggiori informazioni su tali imprese.

**Il collega Reinhard Puffer**, ÖGB [Confederazione dei sindacati austriaci], Stiria del sudest, segnala che c'è già stato un incontro e uno scambio di esperienze fra Slovenia e Stiria, in cui i colleghi sloveni hanno manifestato grande interesse per la struttura esistente in Austria.

### **Türkl Joze**

Essendo anche presidente onorario del sindacato del settore tessile in Slovenia, desidera precisare che si è già cercato più volte di convocare una riunione dei funzionari sindacali austriaci, sloveni e croati responsabili in materia. Uno scambio di esperienze sarebbe estremamente importante. Il numero di lavoratori che sono affiliati sindacali dell'azienda Boxmark in Slovenia è molto basso. Esiste un sindacato concorrente. Quello del tessile è un sindacato statale. Ma, nella regione di Podravje, esiste anche un sindacato cosiddetto "autonomo". Questo sindacato del signor Plochl ha un numero molto alto di membri. La Slovenia deve affrontare il problema del calo degli affiliati sindacali, e la difficoltà a conquistarne di nuovi. Si conoscono anche i colleghi croati dell'azienda Boxmark e del sindacato dell'industria tessile. In Slovenia, non si è ancora cercato d'istituire un comitato aziendale all'interno dell'azienda Boxmark, perché al momento l'impegno è tutto incentrato sul contratto collettivo e sul rafforzamento della nostra posizione. Ma esiste la volontà di espandere i contatti.

**Rsako Lojze, ZSSS**, evoca un altro problema del sindacato dell'industria tessile in Slovenia. Le imprese tessili (ad es. l'azienda tedesca Prevent), quando delocalizzano la loro produzione in un altro paese, promettono qualcosa alle cucitrici che, prima si vedono cancellata la rappresentanza sindacale e, un mese, si ritrovano per strada.

In altre imprese, ci troviamo nuovamente di fronte al problema dei lavoratori convocati uno per uno dai superiori, che fanno loro capire come comportarsi se vogliono mantenere il posto di lavoro. Le persone hanno paura, anche di rivolgersi a un sindacato. Temono di perdere il lavoro o il posto fisso. In Slovenia, un CAE non funziona come dovrebbe. Non c'è mai un seggio in un altro Stato, né un presidente. In Slovenia, vi sono dieci comitati aziendali europei, uno per ogni settore di attività, Non ci vediamo svantaggi importanti per i nostri membri. I governi dei paesi non vi prestano molta attenzione, finché Bruxelles non esercita pressioni in tal senso.

### **Ulteriore osservazione di Türkl Joze**

Due anni fa, l'azienda tessile Mura è stata rilevata dall'azienda Wolfurt. In conformità alla legislazione applicabile, i lavoratori sono stati presi per un periodo di prova. Si è cercato di far assumere i lavoratori che erano già affiliati sindacali in precedenza. La direzione dell'azienda ha fatto sapere ai lavoratori che, se fosse venuta a conoscenza di una loro affiliazione sindacale, il contratto di prova non sarebbe stato prolungato. Abbiamo provato, e stiamo ancora provando, a incoraggiare gli operai di dire al datore di lavoro della loro affiliazione sindacale, ma dobbiamo ancora far breccia in tal senso.

**Puffer Reinhard, segretario regionale dell'ÖGB**, si offre per aiutare i colleghi sloveni nel caso dell'azienda Wolfurt. L'azienda possiede una filiale a Feldbach e Reinhard ha buoni rapporti con il responsabile amministrativo e il direttore.

Illustra, inoltre, un problema nel settore dell'edilizia in zona frontiera, nel sudest della Stiria. Imprese edili slovene offrono i loro servizi in questa zona, ma è impossibile verificare se i lavoratori sloveni ricevono effettivamente le retribuzioni dichiarate.

**Albert Stranzl, membro del CAE**, dichiara che è in fase di elaborazione una modifica della legge sugli operai dell'edilizia: in futuro, anche la "Cassa ferie pagate" (BUAK) dei lavoratori dell'edilizia avrebbe il diritto di controllare le retribuzioni.

#### **Türkl Joze**

In Slovenia, esiste lo stesso problema che in Ungheria, quello del dumping salariale: ciò impedisce di mantenere i livelli retributivi.

**Ewald Großschedl, segretario regionale dell'ÖGB**, riferisce di casi in cui i lavoratori sloveni sono retribuiti correttamente, sulla carta, ma devono restituire parte della retribuzione al DG in Slovenia. A livello internazionale, gli organismi per la sicurezza sociale non sono abbastanza collegati fra loro per poter controllare questa situazione, che è analoga a quella del settore del trasporto merci.

Altro grosso problema con la "Cassa ferie pagate" BUAK: è necessario far valere personalmente i propri diritti entro un certo termine. Tuttavia, le procedure di recupero durano spesso talmente a lungo che diventa impossibile rispettare certe scadenze.

**Il collega Andreas Rabl** attira l'attenzione sulle grandi differenze salariali fra i tre paesi (Slovenia, Ungheria e Austria). Il pagamento di un bonus di fine anno o di un premio vacanze non è obbligatorio dappertutto.

Riguardo alla legge contro il dumping sociale, **il collega Barthold Dallos del CSI Burgenland-Ungheria** dichiara che molti lavoratori interessati non sanno se hanno acquisito un diritto o meno. Lo Stato preleva qualcosa da loro senza esserne informati.

#### **Albert Stranzl, membro del CAE**

E in fase di elaborazione una legge in base alla quale i lavoratori devono essere informati delle situazioni in cui viene praticato il dumping salariale. Il mondo economico, tuttavia, vi si oppone con forza.

#### **Türkl Joze**

Anche in Slovenia, la Camera di commercio si opporrà a una legge di questo tipo, che informa sul dumping salariale, perché le imprese perderebbero competitività.

Per concludere, Joze propone di proseguire, in futuro, questo importante scambio di esperienze, affinché sia per noi possibile informare reciprocamente i lavoratori su chi contattare in determinate situazioni.

Il seminario si conclude con una discussione sul problema che i sindacati non possono entrare nelle imprese né nei cantieri senza l'accordo della direzione aziendale: ciò avviene sia in Slovenia che in Austria. I lavoratori non possono essere contattati ufficialmente. Se una visita viene annunciata in anticipo, è possibile far sparire molte cose.

**Il presidente Heinrich Kern** indica che in Austria, l'espressione "comitato aziendale" ha un significato diverso da quello che viene attribuito in Slovenia. Per migliorare la situazione a livello internazionale, occorre far emergere, con la massima onestà, tutti i problemi, quindi discuterne per decidere quello che possiamo fare insieme per i nostri lavoratori.

Nella sua funzione di presidente del CSI Stiria-Podravje-Pomurje, Kern spera di riuscire a far progredire le cose insieme. Ringrazia il collega Albert Stranzl per le interessanti spiegazioni su quanto avviene a livello europeo e, per concludere, attira l'attenzione sulla prossima manifestazione transfrontaliera: l'escursione fino alla stele commemorativa, organizzata per sabato 27.04.2013.

**Albert Stranzl, membro del CAE** ringrazia i partecipanti dell'attenzione e spera di aver offerto un quadro generale di quella che è la situazione attuale in Europa.

**Il presidente Heinrich Kern** chiude la seduta e ringrazia tutti i presenti per la partecipazione.



## Bozza di "Contributo del CSIR all'attuazione delle priorità e del programma di lavoro della CES per il coordinamento della contrattazione collettiva a livello europeo"

### Conclusioni del seminario tenutosi a Kőszeg, Ungheria il 25 marzo 2013

Il Consiglio sindacale interregionale Burgenland – Westungarn è stato istituito nel 1999 ed è il 39° CSIR operante in Europa. Il CSIR Burgenland – Westungarn è una struttura della CES dedita alla cooperazione sindacale alla quale partecipano le rappresentanze regionali dell'organizzazione sindacale austriaca ÖGB e quelle ungheresi MSZOSZ, SZEF, ÉSZT, Liga, Autonómok, Munkástanácsok.

### Il mercato del lavoro transfrontaliero

L'area geografica coperta dal CSIR Burgenland – Westungarn ricomprende il Land Burgenland dalla parte austriaca e la Regione Westungarn, Ungheria Occidentale, sul lato ungherese, formata da tre contee: Győr-Moson-Sopron, Vas e Zala.

#### Confronto demografico

	Burgenland / Austria	Ungheria Occidentale
Superficie (km <sup>2</sup> )	3.966	11.329
Popolazione	286.000	1.000.000
Lavoratori	91.000	460.000

#### Confronto economico

	Burgenland / Austria	Ungheria Occidentale
Salario lordo medio (in €)	2.050	700
PIL (in milioni di €)	6.609	8.058
PIL pro capite	23.200	8.100
Tasso di disoccupazione	Austria: 4,8%	Ungheria: 11,8%

La regione frontiera tra Burgenland e Ungheria Occidentale è contrassegnata, nonostante il tempo trascorso dall'adesione dell'Ungheria all'UE, da notevoli disparità economiche e sociali. Nel Burgenland, i lavoratori attivi sono attualmente 91.000, quelli in Ungheria Occidentale 460.000. I tassi di disoccupazione regionale sono disomogenei come lo sono a livello nazionale; comunque, il numero di disoccupati nelle due regioni evidenzia un forte contrasto: nel Burgenland, i disoccupati iscritti al collocamento sono 10.000 mentre in Ungheria Occidentale sono circa 42.000.

A livello retributivo, la differenza tra le due regioni si colloca in un rapporto compreso tra 1:3 e 1:5. Nei due paesi, la disoccupazione è cresciuta a causa della crisi economica e la situazione della popolazione in Ungheria Occidentale, in particolare, è peggiorata.



Dalla fine dell'era comunista, il numero di lavoratori frontalieri in Ungheria è aumentato in modo costante. Tempi forti di quest'evoluzione sono stati l'apertura delle frontiere nel 1989, l'adesione dell'Ungheria all'Unione Europea nel 2004 e la liberalizzazione completa del mercato del lavoro (con la fine delle disposizioni transitorie in Austria) nel 2011. Circa 55.000 ungheresi lavorano oggi giorno in Austria, di cui più di 15.000 pendolari di Ungheria Occidentale che si recano quotidianamente al lavoro nel Burgenland. Date le considerevoli differenze nei livelli di retribuzione tra le due regioni, questo pendolarismo è pressoché a senso unico. Gli austriaci che lavorano in Ungheria sono complessivamente qualche centinaio, e occupano per lo più posizioni direttive in filiali di aziende austriache o di multinazionali.

Con l'adesione del Paese all'UE, e a causa della crisi economica, il numero di lavoratori ungheresi disposti ad andare a lavorare nel Burgenland è in costante aumento grazie anche alle brevi distanze da percorrere. Tuttavia, questa situazione ha spesso anche i suoi inconvenienti: posti lavoro al di sotto delle reali qualifiche e stipendi inferiore anche del 40% rispetto a quelli dei dipendenti locali.

### **Conseguenze: Dumping salariale nel Burgenland – Scarsità di lavoratori qualificati in Ungheria Occidentale**

Il Burgenland, in quanto regione frontiera, è stato particolarmente colpito dalla liberalizzazione progressiva del mercato del lavoro: il dumping salariale e la spietata concorrenza che ne sono risultati hanno avuto come effetto di accrescere la pressione sul mercato del lavoro all'interno del Land. Dal canto suo, l'Ungheria Occidentale deve invece fare i conti con l'emorragia di lavoratori qualificati attratti all'estero dalle migliori condizioni ai danni dello sviluppo economico del Paese.

Per i sindacati dei due paesi, è chiaro che la situazione nella regione frontiera richiede un'azione politico-sindacale e misure atte a garantire uno sviluppo efficiente e mirato del mercato del lavoro nella regione frontiera tra Burgenland e Ungheria Occidentale. Il CSIR e la cooperazione transfrontaliera, anche tra organizzazioni sindacali, possono offrire al riguardo un contributo essenziale verso la completa liberalizzazione del mercato del lavoro.

### **La contrattazione salariale nelle imprese di trasporto ferroviario**

#### **In Austria – ÖBB (Österreichische Bundesbahnen) [Ferrovie federali austriache]**

##### **I contratti collettivi dell'impresa di trasporto ferroviario**

In Austria, esistono diversi regimi contrattuali per i dipendenti ferroviari:

1. Le condizioni generali di servizio delle Österreichische Bundesbahnen: applicabili a tutti i dipendenti ÖBB con rapporto di lavoro anteriore al 2004.
2. Il regime di servizio e retribuzione per le ferrovie private austriache: applicabile a tutti i dipendenti del settore ferroviario privato fino al 2011 e ai dipendenti ÖBB nel periodo 2004-2011.
3. Il contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle imprese austriache di trasporto ferroviario: applicabile a decorrere dal 2011 a tutte le imprese del settore ferroviario.

Da quanto precede, si palesa che i contratti di lavoro dei ferrovieri sono disciplinati da diverse basi giuridiche, il che implica concretamente che nell'ambito di una stessa azienda i rapporti di lavoro sono assoggettati a diverse normative.



Nel caso di ÖBB, per esempio, vi sono dipendenti inquadrati dal vecchio contratto collettivo di lavoro del 2004, altri entrati nell'azienda nel periodo 2004-2011 e un terzo gruppo di dipendenti entrati nell'organico aziendale dopo il 2011. Naturalmente, questi regimi contrattuali non sono completamente diversi l'uno dall'altro, le principali differenze riguardano soprattutto la componente retributiva.

### **Le parti della contrattazione**

L'esistenza di una pluralità di regimi giuridici implica anche una pluralità di interlocutori nella fase di contrattazione propriamente detta: le condizioni generali di contratto dei dipendenti di ÖBB vengono negoziate internamente dal comitato esecutivo di ÖBB e dal comitato aziendale, i due altri contratti collettivi da WKÖ (Camera di commercio austriaca) e dalle organizzazioni sindacali (ÖBG/Vida).

### **In cosa differiscono i suddetti contratti collettivi?**

Innanzitutto, sui livelli di retribuzione: i livelli retributivi sono articolati in modo completamente diverso. Nel vecchio sistema – vale a dire in base alle condizioni generali di contratto di ÖBB – la scala retributiva è improntata a quella in vigore nei servizi pubblici, vale a dire che la retribuzione dei dipendenti più giovani è relativamente bassa, ma aumenta progressivamente con l'età. Molti di essi guadagnano in fine carriera pressoché il doppio della retribuzione iniziale. Ma per raggiungere questo livello, devono prima superare da 12 a 14 scatti di anzianità sulla scala retributiva. Oggi invece, la tabella retributiva prevede solo 5 scatti di anzianità tra la paga iniziale e quella di fine carriera, il che rappresenta una differenza del 30-35% soltanto tra la retribuzione che i dipendenti percepiscono da giovani e quella che percepiscono in fine carriera. Ciò è dovuto al fatto che stipendi e salari sono più elevati all'inizio della carriera: i lavoratori vengono assunti con una retribuzione più elevata e, se le condizioni di lavoro rimangono invariate, raggiungono il massimo livello retributivo nel giro di 15 anni.

Nell'ambito della contrattazione collettiva i sindacati ÖGB/vida rappresentano circa 34.000 lavoratori.

### **Risultati della contrattazione del 2012**

Le trattative contrattuali del 2012 hanno approdato a una rivalutazione salariale effettiva del 2,4%, vale a dire 25 € in più nella busta paga, portando a 2.500 € la retribuzione media mensile. Per le categorie inferiori, l'aumento è stato del 3,4-3,5%, limitandosi al 3% per quelle superiori.

Un secondo obiettivo che intendiamo mettere a segno quest'anno è la riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 38,5 ore: la nostra azienda ha infatti la capacità di imporre un orario di lavoro standard più snello. Questa riduzione di 1 ora e mezza dell'orario di lavoro potrebbe creare le condizioni per l'inserimento di giovani lavoratori nelle posizioni venutesi in tal modo. Speriamo anche in una certa ripresa dell'attività economica che creerebbe maggiori opportunità e condizioni più favorevoli per l'assunzione di nuovi lavoratori.

### **In Ungheria – MÁV (Magyar Államvasutak – Ferrovie di Stato ungheresi)**

#### **Le basi giuridiche dei rapporti di lavoro nel gruppo MÁV**

La contrattazione collettiva è la prima componente del sistema e ogni società del gruppo MÁV dispone di un contratto collettivo. Tutti questi contratti sono improntati ad un comune sistema di valori in termini quantitativi e qualitativi. Caratteristiche positive di questi contratti collettivi sono in particolare: la durata indeterminata dei contratti, il preavviso di licenziamento di 4 mesi e la provvisione dei cosiddetti "allegati locali" che permettono di disciplinare separatamente tutte le questioni riguardanti specifiche situazioni locali in appositi allegati.



L'elemento che ha influenzato la contrattazione collettiva aziendale lo scorso anno, incidendo anche sulla trattativa di quest'anno, è certamente la nuova normativa del lavoro, e le relative modifiche rispetto alla disciplina preesistente.

### **Le parti della contrattazione**

Gli attori della contrattazione collettiva (il datore di lavoro e i sindacati) svolgono la trattativa nell'ambito di strutture di dialogo istituzionalizzate. Queste strutture istituzionalizzate sono parte integrante della contrattazione collettiva.

Vi sono, da una parte, dei consigli consultivi di conciliazione degli interessi, a livello aziendale, che sono incaricati di negoziare i contratti collettivi di lavoro o altri accordi di analoga portata, e di gestire o risolvere le vertenze del lavoro che interessano l'insieme dell'azienda.

Dall'altra, a livello locale – vale a dire nelle sedi territoriali del gruppo MÁV – operano i consigli consultivi di conciliazione degli interessi locali cui partecipano il datore di lavoro e i sindacati locali. È in questa sede che vengono negoziati gli allegati locali del contratto collettivo di lavoro. Nel contratto collettivo possono essere previste deroghe locali applicabili a uno specifico livello territoriale, o l'indicazione che le vertenze che non possano essere risolte a livello nazionale verranno affrontate a livello aziendale.

### **Modifica del codice del lavoro e relativi effetti sulla contrattazione collettiva**

Il nuovo codice del lavoro ha introdotto una serie di norme sfavorevoli ai lavoratori del settore pubblico, e particolarmente penalizzanti per i ferroviari.

Una di queste norme concerne l'orario di lavoro: va ricordato che, finora, il comparto ferroviario era l'unico settore ad applicare un orario di lavoro inferiore a 8 ore quotidiane. Una situazione non condivisa nelle aziende degli altri settori. Per questo, non siamo riusciti a mantenere lo status quo di fronte alla lobby politico-nazionale che incalzava sostenendo che questa modifica interessava esclusivamente i dipendenti del comparto ferroviario. Secondo il nuovo codice, è vietato ai datori di lavoro del settore pubblico derogare all'orario di lavoro di 8 ore.

Un'altra norma molto importante, che interessa direttamente i ferroviari, è quella che riguarda le pause. Stando al nuovo codice di lavoro, il contratto collettivo di lavoro non può disporre, come in precedenza, che le pause siano incluse nell'orario di lavoro. In sostanza, il nuovo codice del lavoro, oltre ad allungare significativamente l'orario di lavoro dei ferroviari, ha anche imposto, attraverso la disciplina delle pause – di norma 20 minuti – una presenza supplementare di 45 minuti in più delle 8 ore dell'orario di lavoro. Più grave ancora: l'allungamento dell'orario di lavoro non è stato accompagnato da un corrispondente aumento di stipendio.

Anche per il periodo di preavviso e l'indennità di fine rapporto, non sono ammesse deroghe alle nuove norme del codice del lavoro, come non è ammesso derogare alle disposizioni relative al ruolo del sindacato e del comitato aziendale. Di pari modo, non sono consentiti accordi speciali volti a ridurre la durata del lavoro o erogare benefici o prestazioni, oltre quelli previsti dalla legge.

Lì dove il Gruppo MÁV è stato più fortunato è sulla questione del preavviso di licenziamento. La nuova legge prevede infatti, su questo punto, la possibilità di non modificare i contratti collettivi conclusi prima dell'entrata in vigore del nuovo codice.



Siamo riusciti pertanto a mantenere i diritti relativi alla durata di preavviso e all'indennità di licenziamento, per i quali abbiamo lottato con impegno negli ultimi decenni.

Un altro cambiamento importante che graverà significativamente sulle finanze dei ferroviari è l'utilizzo futuro come base di calcolo dell'indennità di assenza (*Abwesenheitsgebühr*) al posto della retribuzione media.

Anche in materia di ferie, le norme sono cambiate. Le ferie dei dipendenti, che di norma prestano servizio al di fuori del normale orario di lavoro, verranno maturate sulla base delle ore effettivamente lavorate documentabili per ogni turno lavoro; un sistema che ha provocato un po' di confusione tra i macchinisti.

Altro cambiamento con gravi conseguenze: in caso di inabilità al lavoro superiore a 30 giorni, è prevista la riduzione delle ferie annuali del lavoratore, una disposizione che costituisce una violazione della normativa UE. Nella sua giurisprudenza, la Corte di Giustizia Europea ha già sancito a più riprese l'impossibilità di ridurre le ferie maturate dai lavoratori a causa di un'inabilità al lavoro.

### **Risultati della contrattazione del 2012**

L'obiettivo prioritario dei sindacati nell'ambito della contrattazione collettiva era di ammortizzare il più possibile gli effetti negativi delle norme del nuovo codice del lavoro e di tutelare i diritti acquisiti.

Concretamente, come sindacato, il nostro intento era di modificare soltanto le norme più importanti. Al termine del processo di revisione, possiamo dire che siamo riusciti a centrare questi obiettivi.

Ma la trattativa non è stata un successo nel senso sindacale tradizionale della parola: l'ipotesi di un aumento delle prestazioni o delle indennità, di una possibile copertura del tasso di inflazione, o di un piccolo "bonus" per i lavoratori non è stata neppure considerata. Dovevamo scegliere tra le tante alternative deleterie, l'opzione meno sfavorevole che era di non cambiare niente. L'obiettivo era quindi di preservare lo status quo mantenendo invariata la situazione per le persone interessate. In queste condizioni, l'aumento del tenore di vita non era all'ordine del giorno.

Segue il riepilogo dei cambiamenti più importanti apportati ai contratti collettivi.

- Abbiamo ottenuto che qualora i datori di lavoro intendano adottare misure che riguardino un numero consistente di lavoratori, tali misure siano comunicate ai sindacati, il che implica che i datori dovranno sentire il parere dei sindacati e negoziare con loro.
- Per quanto attiene ai nuovi calcoli basati sull'indennità di assenza (*Abwesenheitsgebühr*), abbiamo ottenuto che le prestazioni continuino ad essere calcolate anche secondo i metodi precedenti, basati sulla retribuzione media.
- Non verranno applicate le norme previste dal codice per il calcolo della paga oraria di base; restano quindi in vigore le precedenti disposizioni.
- Per le prestazioni di lavoro che non si inquadrano in un rapporto di lavoro dipendente, continuano ad applicarsi le norme del vecchio codice. Queste prestazioni vanno pertanto trattate e retribuite come in precedenza.

### **Accordi assimilabili a contratti collettivi di lavoro**

Un'altra particolarità della normativa ungherese del lavoro è l'esistenza, a latere dei contratti collettivi di lavoro, di accordi assimilabili ai contratti collettivi. Questi accordi vengono negoziati e conclusi dagli stessi interlocutori abilitati a concludere i contratti collettivi, e pertanto possono essere modificati solo congiuntamente dalle stesse parti.



Uno di questi accordi, noto come "accordo di cooperazione" e destinato ad ammortizzare gli effetti negativi degli esuberi di personale, non verrà rinnovato dopo il 31 marzo nonostante la sua importanza. I principali elementi dell'accordo sono i programmi MÁV „Évek“ (MÁV Anni) e MÁV „Esélyprogramok“ (MÁV - Opportunità).

“MÁV Évek“ è un programma di accompagnamento al pensionamento, che assicura la continuità del rapporto di lavoro fino all'età pensionabile.

I lavoratori interessati sono esentati dalla prestazione lavorativa durante questo periodo, pur continuando a percepire il loro salario. Il programma MÁV „Esélyprogramok“ accompagna invece i dipendenti che hanno maturato una certa anzianità di servizio nelle ferrovie di Stato e che intendono reinserirsi sul mercato del lavoro. A tal fine, è stato allestito uno speciale programma di formazione al quale contribuiscono tutte le società del Gruppo MÁV con finanziamenti fino a 200.000 HUF.

Gli altri accordi con effetti assimilabili ai contratti collettivi riguardano le retribuzioni. Non esiste oggi giorno, un sistema omogeneo di contrattazione salariale nell'ambito del Gruppo MÁV. I tre accordi con valore di contratto collettivo che sono stati conclusi si limitano a disciplinare le indennità di mensa e la retribuzione minima dei laureati e diplomati all'assunzione. Non esiste nessun accordo in materia di aumenti: data l'assenza di margine discussione all'inizio della trattativa – l'offerta per l'insieme dei dipendenti del Gruppo MÁV era infatti di 0% – risulta ora virtualmente impossibile scostarsi da questa linea.

### **Esempi e possibilità di coordinamento transfrontaliero in materia di contrattazione salariale**

Austria e Ungheria occupano una posizione centrale nella geografia europea. Questa posizione comporta una serie di sfide per il settore ferroviario dei due paesi e rischi per i lavoratori.

Le sfide per il settore ferroviario:

- Rafforzare la concorrenza nei confronti degli altri modi di trasporto
- Aumentare la ripartizione modale a favore del treno
- Creare occupazione grazie a queste misure

I rischi per i lavoratori:

- Dumping salariale
- Dumping in materia di formazione
- Dumping sociale

### **Accordo di Praga: siglato nell'ottobre 2011 dai rappresentanti dei macchinisti-ferrovieri di Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria, Slovenia e Polonia.**

1. I delegati dei paesi partecipanti hanno espresso preoccupazione per le evoluzioni in atto, evidenziando in particolare il rischio di vedere le aziende attive nel traffico transfrontaliero fare leva sulla liberalizzazione del traffico ferroviario europeo per sfruttare i macchinisti e imporre condizioni di lavoro al ribasso.
2. I rappresentanti dei macchinisti-ferrovieri dei paesi partecipanti hanno deciso pertanto di collaborare per lottare contro questa forma di dumping salariale.
3. Hanno concordato di verificare ed esigere il rispetto dell'accordo concluso tra le parti sociali europee su taluni aspetti delle condizioni di lavoro del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera (Documento EU L195/18 del 27 luglio 2005).



4. Hanno deciso altresì di non prendere alcuna iniziativa che potrebbe ledere o rendere inefficaci gli scioperi o altre azioni sindacale nei rispettivi paesi.
5. Si sono impegnati a dedicare maggiore attenzione in futura alle problematiche del dumping salariale e del dumping sociale. Per questo, i rappresentanti sindacali e i paesi firmatari hanno deciso di esigere per tutti i lavoratori che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera (ai sensi della direttiva del Consiglio 2005/47/CE) l'applicazione delle condizioni retributive in vigore nel paese in cui tali servizi vengono prestati sempreché non siano inferiori a quelle del paese di origine.

Uno studio è stato realizzato dalla dott.ssa Michaela Windischgrätz per valutare, sotto il profilo giuridico-legale, le condizioni di impiego dei lavoratori stranieri. La ricerca indica che, in questi casi, deve essere applicata la normativa sul lavoro interinale. Ne consegue che, quando un collega ungherese di RAIL CARGO AUSTRIA (RCA) in servizio presso RAIL CARGO HUNGARIA (RCH), si trova poi a lavorare in Austria, deve essere retribuito sulla base delle condizioni di lavoro austriache. Il mancato adempimento a quest'obbligo costituisce un'infrazione alla legge ed è legalmente sanzionabile. Il caso ha dato adito a trattative con Rail Cargo Hungaria per determinare la corretta retribuzione. L'ultima trattativa si è svolta nei mesi di maggio e giugno 2012.

Il potenziale di sviluppo più importante risiede nell'armonizzazione a livello internazionale delle norme relative a condizioni di lavoro, qualifiche e sicurezza sul lavoro.

Le differenze nella situazione economica in Ungheria e in Austria rendono pressoché impossibile un'armonizzazione dei sistemi retributivi.

Il nuovo codice del lavoro ungherese ha rimodellato il sistema di contrattazione collettiva, mutandone anche radicalmente l'approccio. Il nuovo codice del lavoro considera, per esempio, su un piano di perfetta parità le parti contraenti del rapporto di lavoro (vale a dire il datore di lavoro e il lavoratore) e ritiene, pertanto, che se datore di lavoro e dipendente decidono di negoziare, possono raggiungere un "buon" accordo dato che vengono rispettati i rapporti di forza negoziali. Nella prassi purtroppo, la realtà è tutt'altra.

Un altro cambiamento molto importante riguarda l'evoluzione del ruolo e delle competenze degli attori della contrattazione collettiva. Diritti esercitati fin qui dalle organizzazioni sindacali sono ora devoluti ai consigli aziendali. Quello più importante, al quale il sindacato era particolarmente attaccato, riguarda l'abolizione dell'obbligo in capo al datore di lavoro di sentire il parere dei sindacati sulle misure e azioni che il datore intende porre in atto.

In futuro, le organizzazioni sindacali potranno solo chiedere informazioni complementari sull'argomento e, altro cambiamento di rilievo, il mancato adempimento a tale obbligo di informazione non è soggetto ad alcuna sanzione, diversamente da quanto accadeva in passato quando le misure poste in atto dal datore di lavoro senza il previo parere dei sindacati venivano invalidate.

#### **Obiettivi principali perseguiti attraverso la cooperazione e altre misure**

- Informazione dei lavoratori della regione del Burgenland e dell'Ungheria Occidentale sulle tematiche dell'occupazione transfrontaliera
- Adozione di misure volte a compensare la mancanza di manodopera qualificata nell'area del Burgenland e dell'Ungheria Occidentale
- Garantire ai lavoratori uno standard minimo in materia di diritti sociali
- Sviluppo di un livello di occupazione appropriato e costante
- Misure di formazione transfrontaliere
- Sviluppo di reti di coordinamento e cooperazione sostenibile



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)



Burgenland – Nyugat-Magyarország Régióközi  
Szakszervezeti Tanács (RSZT)  
Interregionaler Gewerkschaftsrat Burgenland-  
Westungarn (IGR)

- Lotta ai pregiudizi e preconetti

**Obiettivi del CSIR e delle organizzazioni sindacali per i lavoratori del settore ferroviario**

- Retribuzione minima garantita per i lavoratori che effettuano servizi transfrontalieri
- Periodo di formazione garantito per i lavoratori che effettuano servizi transfrontalieri
- Garanzia di uno standard sociale minimo

25 marzo 2013, Kőszeg.

**Csaba Horváth**

**Presidente del CSIR Burgenland – Westungarn**

## ***CSIR San Marino/Emilia Romagna/ Marche***

### **BUONE PRATICHE DI CONTRATTAZIONE:**

#### **IL CASO SAN MARINO.**

##### Relazione

Il CSIR RSM/E. Romagna/Marche, lo scorso mese di aprile ha tenuto, nella città di Rimini, un seminario, aperto ai delegati sindacali delle maggiori attività economiche sammarinesi, per parlare di buone pratiche di contrattazione, e, più in generale, di tutte le tematiche attinenti allo status di lavoratore frontaliero nella Repubblica di San Marino.

Al seminario hanno partecipato, oltre il Presidente del coordinamento dei CSIR Michele Berti, che nella serata ha poi chiuso i lavori, e ai Membri dello stesso CSIR, Claudio Pozzetti (ex responsabile nazionale CGIL per il frontalierato), Raimondo Pancrazio (responsabile nazionale UIL per il frontalierato) e, tramite un messaggio di saluto, per l'impossibilità di essere presente fisicamente, Gian Marco Giraltoni (ex responsabile nazionale CISL per il frontalierato).

La riunione si è aperta con un intervento del Presidente Massimo Fossati, che ha ricordato come, in questo particolare momento storico/economico, in cui l'intera Europa sta attraversando gravi difficoltà, l'affermazione delle tutele e dei diritti sia un principio imprescindibile, che va rafforzato.

Attraverso l'esercizio del dialogo e della concertazione, contrapposti alla recrudescenza dei toni e delle piccole quotidiane discriminazioni, affrontiamo le problematiche esistenti per risolverle e scongiurare l'insorgere di altre più gravi, con la consapevolezza che in gioco non vi è l'interesse di pochi, ma il benessere di tutti.

Pur essendo quindi fondamentale non focalizzare la nostra attenzione esclusivamente sulle questioni contingenti, occorre l'instancabile impegno per risolvere annosi problemi relativi all'universalità dei diritti, e a quelli di natura fiscale.

In questo senso, si è ripercorso il cammino che ha permesso il raggiungimento della stabilizzazione dei lavoratori frontalieri a San Marino. Percorso decennale che ha trovato soluzione solo dopo il 2005 attraverso il rinnovo del contratto del settore industriale, prendendo questo esempio come una pratica di contrattazione che, seppure dopo anni e con momenti anche di tensione, ha portato dei risultati certi e tangibili che si ripercuotono direttamente sulla vita delle persone.

Non va dimenticato, come ha ricordato nella sua relazione Gian Luca Montanari, ex Presidente e attuale Membro dell'Ufficio di Presidenza del CSIR, tutti gli sforzi fatti per migliorare la condizione dei lavoratori frontalieri, sia dal CSIR, che dalle singole sigle sindacali, italiane e sammarinesi.

Dal 2008 a oggi le gravi difficoltà che attanagliano l'economia sammarinese, hanno determinato pesanti ricadute su tutti i lavoratori, specie in termini occupazionali e i più colpiti, da questo punto di vista, sono proprio i lavoratori frontalieri.

Negli ultimi cinque anni, infatti, il numero dei licenziamenti è cresciuto in maniera esponenziale e i frontalieri che hanno perso il posto di lavoro oggi hanno superato abbondantemente quota mille. A ciò si è ovviamente aggiunto l'arresto del processo di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Questi numeri potrebbero non apparire così importanti se non si tenesse conto di una realtà che, prima dell'avvento della crisi generale, li vedeva crescere di circa ottocento unità l'anno.

Queste persone rimaste senza impiego restano in un certo senso sospese sulla linea del confine tra i due paesi.

Gli accordi che esistono tra i due stati, infatti (accordo di buon vicinato del 1939 e accordo sull'assistenza sanitaria del 1974), non prendono in considerazione le modalità di reinserimento lavorativo, in nessuno dei due paesi, in particolari momenti di crisi come questo.

Nel concreto, al lavoratore frontaliere che ha perso il lavoro a San Marino, è riconosciuto il diritto al godimento degli ammortizzatori sociali previsti, ma nessuna forma d'incentivo alla sua riassunzione né in Italia né a San Marino, diversamente da quanto accade invece ai lavoratori residenti, escludendoli, di fatto, da entrambi i mercati del lavoro.

Purtroppo questa non è la sola discriminazione compiuta nei loro confronti, infatti, nel 2010, in maniera del tutto arbitraria e unilaterale, lo Stato di San Marino ha inserito una disparità di trattamento fiscale, che colpisce in maniera massiccia ed esclusiva i lavoratori frontalieri, insomma una vera e propria "tassa etnica".

Nello specifico è stato stabilito che ai lavoratori non residenti in territorio sammarinese, fosse cancellata la detrazione relativa alla spesa di produzione reddito (circa il 9% della retribuzione), traducendo il corrispettivo in tributo; insomma si è creata una diversificazione retributiva tra lavoratori del tutto inaccettabile e incomprensibile in una società moderna.

Proprio al fine di denunciare e risolvere quest'anomalia, il CSIR nel 2011 aveva lanciato, oltre ad una serie di iniziative politico/sindacali, una campagna di sensibilizzazione che ha prodotto la sottoscrizione e l'invio più di 3.000 cartoline al Presidente della Repubblica Italiana, Giorgio Napolitano.

Il coordinatore del seminario, Ivan Toni, tesoriere del CSIR, ha poi passato la parola ai protagonisti, e cioè a coloro che vivono anche in prima persona gli effetti di queste problematiche.

Agostino D'Antonio e Paride Neri, frontalieri che lavorano come funzionari sindacali a San Marino, hanno ripercorso la storia del frontalierato, ricordando quanto tale fenomeno sia stato determinante per lo sviluppo dell'economia sammarinese e di quella del territorio italiano circostante.

Ma hanno anche rappresentato il clima di crescente tensione che va diffondendosi nella piccola repubblica. Tensione che l'incerta situazione economica, l'incremento della disoccupazione, ma anche le semplificazioni populistiche, accrescono pericolosamente.

C'è diffusa consapevolezza e condivisione rispetto al fatto che il piccolo sistema sammarinese debba assicurare, come logico, la propria sostenibilità anche in termini di occupazione interna. Tuttavia ciò che non può essere giustificata è la discriminazione gratuita. Quella di tipo fiscale risulta certamente la più evidente, non fosse altro che per l'alto numero di persone colpite, e per le conseguenti difficoltà che hanno investito circa 5.500 famiglie.

Eppure, esistono discriminazioni peggiori di questa: come nel resto d'Europa, anche San Marino ha introdotto per legge alcuni permessi retribuiti per favorire l'assistenza di figli portatori di handicap ma, ai lavoratori frontalieri, è espressamente preclusa la fruizione di tale diritto. Nonostante gli innumerevoli appelli mossi dalle OO.SS. quella norma non è mai stata modificata né mai ha assunto quindi il connotato di civiltà di cui dovrebbe essere intrisa.

L'intervento dei coordinatori nazionali si è poi concentrato sull'opportunità di raffrontare le varie realtà presenti in Italia, partendo dalla necessità di includere le tematiche principali a tutti i lavoratori frontalieri in un'unica istanza.

In tal senso sono state fatte alcune proposte concrete, che vanno dal coinvolgimento dei parlamentari eletti nelle circoscrizioni estere, in ordine alle problematiche conosciute, fino alla vera e propria creazione di uno statuto dei lavoratori frontalieri, che stabilisca, a livello giuridico e pratico i diritti e i doveri di questa tipologia di lavoratori.

E' chiaro che, vista la diversa dislocazione delle aree interessate dal frontalierato, non tutte le tematiche possano essere accorpate (un lavoratore italiano che opera in Francia difficilmente avrà gli stessi problemi di uno che lavora a San Marino), tuttavia vi sono questioni, come i principi fondamentali, che riguardano tutti.

Come considera lo Stato Italiano queste persone? Il fatto che lavorino all'estero è solo una libera scelta o è indotta piuttosto da una mancanza di prospettiva di crescita nel loro territorio? E' appropriato che questi lavoratori debbano continuare a barcamenarsi tra l'applicazione dei relativi accordi e convenzioni tra stati interessati, i vuoti legislativi e la temporaneità degli interventi in materia fiscale, o sarebbe più opportuno che una legge italiana ad hoc risolvesse il nodo delle questioni in via definitiva?

Forse, per favorire una soluzione a questi quesiti, uno statuto dei lavoratori frontalieri, magari non solo a livello italiano ma europeo, potrebbe essere la giusta strada.

Dopo l'intervento dei coordinatori nazionali si è aperto un ampio dibattito, che ha condotto all'intervento del Presidente del coordinamento dei CSIR -Michele Berti - per rispondere ai quesiti sollevati.

Nel suo intervento, Michele Berti ha ribadito la ferma contrarietà, sua e della CES, a disparità di trattamento, economico e di diritto, dei lavoratori, affermando il concetto che a parità di lavoro deve corrispondere parità di trattamento.

In tal senso si è riflettuto su come, considerata ormai la società globale, possa essere opportuno in alcuni casi estendere, attraverso specifici accordi, i contenuti contrattuali applicati in un determinato paese, al territorio interessato da specifici progetti o fenomeni.

Certo è che questa pratica potrebbe far crescere anche le stesse organizzazioni sindacali, che si troverebbero a doversi confrontare non solo con le proprie realtà, ma anche con quelle limitrofe, e che questa pratica potrebbe portare a un avvicinamento dei trattamenti di tutti i lavoratori, con contaminazioni positive.

Questo potrebbe far sì che le buone pratiche di contrattazione nazionale, diventino ottime pratiche di contrattazione territoriale, tralasciando il concetto di confine, e mettendo al primo posto il concetto del diritto.

Aprile 2013

## CONCLUSIONI

I 7 CSI interessati al progetto hanno organizzato, nelle regioni frontaliere in questione, un seminario in cui hanno presentato e discusso esempi di contrattazione e/o accordi transfrontalieri in uno specifico settore e/o azienda.

Successivamente, il 12 giugno 2013, la segreteria della CES ha organizzato un Seminario conclusivo per illustrare i risultati dei vari seminari, scambiare buone pratiche e definire il seguito da dare al progetto.

Il Seminario conclusivo ha riunito rappresentanti di tutti i CSI oltre ai loro coordinatori nazionali, compresi i rappresentanti delle federazioni dell'industria.

Di fatto, le attività presentate durante il Seminario conclusivo rappresentano linee di azione per il futuro, oltre che la base della strategia sindacale CES riguardo ai CSI.

I settori specifici coperti dai vari seminari regionali sono: legno (mobili per ufficio), commercio, trasporto, metallurgico, automobilistico e tessile.

Il seguito dato alle attività è duplice.

Relativamente ai seminari, sono state prese varie decisioni, tra cui:

- istituire un comitato aziendale europeo;
- istituire/rafforzare una serie di contatti;
- creare banche dati;
- garantire un coordinamento a lungo termine;
- creare una cooperazione fra CSI e la rispettiva Federazione sindacale europea.

Riguardo al ruolo dei CSI, il seguito sarà discusso nell'ambito del Comitato di coordinamento CSI e, in particolare, sulle seguenti tematiche:

- necessità di sviluppare la cooperazione fra CSI e federazioni industriali nazionali/europee;
- ruolo dei CSI di indicare i (possibili) problemi;
- ruolo dei CIS nel realizzare una "affiliazione europea" (cfr. la Dichiarazione di Helsinki).

Il progetto ha anche sviluppato la partecipazione e il ruolo delle organizzazioni sindacali regionali nel creare una cooperazione intersindacale in tutta l'Unione europea al fine di migliorare l'integrazione delle economie e dei servizi fra le aziende, più particolarmente nelle regioni frontaliere.

È anche importante sottolineare che i CSI permettono di creare strumenti permanenti per intervenire da entrambi i lati della frontiera, se necessario.

Di fatto, il progetto ha anche dimostrato che nelle regioni frontaliere in cui sono attivi, i CSI rappresentano una piattaforma ideale per diffondere la strategia della CES che è stata definita a livello europeo.



Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55  
etuc@etuc.org | www.etuc.org