



Area Internazionale

## **European Dialogue 2018** **Bruxelles, 26 e 27 aprile 2018** *di Bianca Cuciniello e Lucia Peveri*

**Le elezioni europee si svolgeranno tra un anno. A che punto siamo in Europa rispetto ai diritti dei lavoratori?** Questo il tema portante della due giorni tenutasi a Bruxelles il 26 e 27 aprile 2018, organizzata dalla Fondazione tedesca Hans Boeckler e dall'ETUI, Istituto Europeo Sindacale.

Sul tema si sono confrontati Membri del Parlamento Europeo (PE) e della Commissione Europea (CE), Sindacalisti, Rappresentanti dei Lavoratori a livello europeo, Accademici e Ricercatori.

**Evelyn Regner**, Parlamentare Europea, ha parlato delle recenti evoluzioni normative, partendo dalla direttiva sulla mobilità dei lavoratori nel mercato interno (*posting of workers*), di recente discussione, che si è posta l'obiettivo di evitare il dumping sociale tra paesi a parità di lavoro: tema non certo nuovo ma tuttora oggetto di diatribe legali.

La creazione dal gennaio 2019 della European Labour Agency (ELA), inoltre, ha l'ambizione di innalzare il livello su tematiche di protezione sociale, di dumping, ecc.. Ad esempio, la corsa al ribasso delle retribuzioni in Europa ha avuto effetti non solo sui singoli lavoratori ma anche sulla fiscalità generale, mettendo in crisi interi sistemi sociali.

Evelyn ha sottolineato che: *«Le elezioni politiche nazionali hanno dimostrato che, senza un'Europa sociale forte, il rischio di reflussi nazionalistici è molto concreto. Lo European Pillar of Social Rights è un altro elemento concreto che vuole erigere un baluardo a difesa dell'Europa sociale attraverso la tutela dei lavoratori»*. Evelyn ha auspicato la creazione di un Ispettorato del Lavoro Europeo, nonché di un database relativo agli esiti di queste ispezioni. La Company Law Directive è anch'essa di recente rivisitazione. Questi, in estrema sintesi, sono tutti elementi che fanno parte di unico progetto che il Parlamento Europeo sta realizzando.

Dal dibattito che ne è seguito è emerso che questi provvedimenti arrivano tardivamente, dopo lunghi processi di elaborazione: talmente in ritardo da apparire inefficaci. Evelyn ha risposto che *«Mettere insieme le differenze fiscali o legislative nazionali è complesso, ma il tema del dumping è il vero tema e su questo intendiamo andare avanti. In un momento critico sotto il profilo economico, fare normative di questo tipo è ancora più importante, sebbene difficilissimo. Ritengo ad esempio che il sistema di cogestione dovrebbe essere allargato il più possibile a livello europeo: elimineremmo sul nascere parte del dumping sociale»*.

Dal dibattito è anche emerso che le politiche europee di austerità hanno creato questa spirale salariale al ribasso. Perché non rafforzare la CCNL a tutti i livelli per dare davvero voce e realtà al pilastro sociale?

Evelyn ha risposto che: *«Creare standard minimi è possibile solo se abbiamo sistemi fiscali coerenti. Inoltre rendere cogenti questi meccanismi non è possibile, oggi, in assenza di un quadro normativo forte a livello comunitario. L'approccio deve essere pragmatico: seguiamo passo dopo passo. Ragionare sulle retribuzioni, inoltre, è tema prettamente Sindacale e sarebbe corretto lasciare lo spazio all'autonomia delle parti sociali. Credo che una maggiore cooperazione tra Sindacati a livello transnazionale debba essere tra i vostri obiettivi prioritari»*.

In merito, poi, al ruolo dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di Gestione delle imprese (BLER), Evelyn ha rimarcato che ci sono proposte da parte di politici che vedono la possibilità di avere un terzo dei posti nei Consigli di Gestione: *«E' anche tra le mie priorità, ma capite bene che vi sono resistenze anche da parte di alcune Organizzazioni sindacali, che hanno abitudini di rappresentanza dei lavoratori più di contrasto che di governo. Credo che sia davvero giunto il tempo di entrare su questo argomento in modo chiaro»*.

Evelyn ha concluso il suo intervento parlando di Digitalizzazione, rispondendo ai dubbi sulla estrema parcellizzazione dei lavoratori delle piattaforme: *«Andrebbero chiariti i termini di questi rapporti di lavoro: non si tratta di free lance, infatti, ma di veri e propri rapporti di lavoro non codificati. Questo è il primo passo. In sostanza, le piattaforme stesse andrebbero regolamentate al più presto. La convergenza sociale deve fare i conti con le diversità dei sistemi nazionali: questa è la sfida più grande»*.

**Anke Hassel**, capo ricercatrice di un progetto triennale sulla Voce di lavoratori nella Corporate Governance, ha introdotto il panel successivo, entrando nel merito dei risultati del gruppo di esperti che per tre anni ha lavorato sul rafforzamento della Rappresentanza dei lavoratori tenendo conto della diversità dei sistemi in Europa. Al Gruppo di Esperti, l'Area Internazionale UILCA ha attivamente partecipato.

Nel panel si sono confrontati sul tema delle buone prassi a livello transnazionale **Pierre Habbard** (TUAC/OCSE), **Lucia Peveri** (UILCA Internazionale e Esperta in CAE), **Albert Kruff** (CAE Solvay) e **Gabriele Bischoff** (Comitato Economico e Sociale Europeo).



Dal panel è emerso che le migliori prassi sono già ben al di là delle legislazioni vigenti, così come accadde prima dell'emanazione della Direttiva CAE nel 1994.

I sindacati globali e europei e i CAE, se ben coordinati, contribuiscono fortemente nello spianare la strada alla politica, fornendo spunti importanti attraverso ciò che viene realizzato nelle multinazionali, da un lato, e nel Dialogo Sociale sia Europeo sia Globale. Vengono citati gli Accordi Quadro Globali (GFA), i Comitati Aziendali Globali, le Alleanze Sindacali transnazionali (TUA), le linee guida OCSE sulle multinazionali, il

Global Compact dell'ILO, le Dichiarazioni Congiunte. Insomma, partendo, come detto, dall'assenza di un quadro giuridico di riferimento, si possono realizzare importanti risultati, che elevano la voce dei lavoratori non solo in Europa, ma anche a livello globale.

**Udo Rehfeldt**, dell'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, ha introdotto il tema della riforma della legislazione del lavoro che in Francia il governo Macron sta realizzando, minando il sistema di rappresentanza dei lavoratori, indebolendo le basi della negoziazione collettiva, introducendo bypass al sistema di rappresentanza sindacale dei lavoratori che l'azienda può decidere di applicare, superando il ruolo di mediazione del sindacato. Ci sono voci in contrapposizione e controproposte da parte dei Sindacati e di altre associazioni. La situazione è in evoluzione.

**Robbert van het Kaar**, dell'Istituto di Studi Avanzati di Amsterdam, ha descritto le novità sulla Company Law Europea. Alcuni elementi critici sulla precedente direttiva avevano impattato sul sistema di codeterminazione alla tedesca, consentendo alle aziende di spostare la propria sede ovunque, senza che vi fossero correttivi. In questa nuova proposta viene inserito un sistema di verifica preventiva



mantenimento dei diritti di rappresentanza nei Board che non vengono di per sè garantiti ma vanno rinegoziati in caso di trasferimento della sede legale di una azienda al di fuori di un paese dove la cogestione è imposta per legge. Inoltre non c'è fiducia rispetto alla reale volontà dei parlamenti nazionali circa la trasposizione *forte* di diritti dei lavoratori. Renate Nikolay ha fatto riferimento a sentenze della ECJ (European Court of Justice) a proposito del distacco di lavoratori che, seppur in modo basilico, avevano fatti salvi i diritti di rappresentanza nei Board: *le nuove regole tentano di porre correttivi, ma comprendo la posizione critica e scettica di Scherrer, che reputa insufficiente la nuova proposta*.

Le aziende più avanzate nel dialogo Sociale e nella RSI, con buone prassi consolidate, possono fare la differenza in questo processo, perché esse possono essere prese quali benchmark cui ispirarsi nel delineare nuove legislazioni. Vanno evitate invece quelle imprese che ricercano il guadagno attraverso i paradisi fiscali o che ricercano il rilancio competitivo attraverso l'abbattimento di diritti e condizioni di lavoro o trasferiscono la propria sede con questi obiettivi.

Il dibattito che ne è seguito ha evidenziato l'urgenza di realizzare una armonizzazione fiscale a livello europeo, sarà difficile, altrimenti, avanzare nel progetto sociale, e qualsiasi normativa non impedirà trasferimenti d'azienda *facili*. I cittadini europei vogliono vedere maggior concretezza nelle scelte politiche comunitarie, diversamente i nazionalismi e lo scetticismo facile sul progetto europeo guadagneranno ulteriormente sostenitori.

Il panel successivo si è concentrato sulla Regolamentazione dei mercati finanziari, Leggi del lavoro e giustizia fiscale con gli interventi di **Markus Meinzer**, Tax Justice Network di Chesham, **Udo Bullmann**, Presidente del gruppo Socialdemocratico nel PE a Bruxelles e **Maria Helena André**, ACTRAV/ILO di Ginevra.

L'agenda Europea si è finalmente orientata su diritti del lavoro e ha ripreso il cammino verso un'Europa Sociale. Questo in un ambiente ostile, ove la digitalizzazione frammenta enormemente il mondo del lavoro e lo disperde, dove gli standard minimi sono in calo ovunque. Le politiche di liberalizzazione del diritto del lavoro sono anch'esse causa di questa frammentazione. La sostenibilità deve passare dalle istituzioni finanziarie e parecchia Regolamentazione finanziaria ha tentato di ripristinare un difficile equilibrio. Il livello europeo è insufficiente, dobbiamo fare uno sforzo a livello globale per includere standard sostenibili che promuovano la giustizia sociale, che rendano realmente implementate le regole esistenti.

L'ILO sta elaborando politiche forti per colpire la violenza nei luoghi di lavoro. Il tema dell'immigrazione si innesta pesantemente su questi cardini.

Udo Bullmann ha sottolineato : *cittadini che sono stati colpiti dalla crisi o che hanno paura spostano i propri voti sui movimenti populistici, questa non è una novità. Ma è su questa emergenza che le prossime elezioni devono orientare campagne elettorali e politiche conseguenti in modo completamente diverso dal passato. I cittadini europei chiedono equità fiscale e sociale e più diritti. Ci sono stati problemi enormi nell'inserire un cap ai bonus dei manager bancari, attraverso la riforma CRDIV: si sono mosse potenti lobby contro il provvedimento, ma alla fine siamo riusciti a far passare il concetto che i bonus devono essere proporzionati al fisso. Abbiamo inserito report che portino alla luce gli importi, in modo pubblico e trasparente: anche questo risultato come parlamentari europei del gruppo socialista l'abbiamo ottenuto, trovando anche sponda in molti dell'opposizione. La trasparenza va ricercata. Quella fiscale è uno strumento formidabile. Cosa sappiamo noi delle multinazionali cinesi, ad esempio? credo che dobbiamo farci carico di questi aspetti, che sfuggono al ns controllo*.

Norbert Kluge, Fondazione Hans Boeckler, ha concluso la conferenza, rimarcando gli aspetti positivi emersi nel dibattito: *l'Europa deve avere la voce dei Lavoratori tra le proprie priorità in agenda per l'Europa sociale, soprattutto in preparazione delle elezioni europee 2019. Faremo in modo che gli esiti di queste nostre discussioni siano diffusi e condivisi il più possibile e che gli spunti emersi consentano di ampliare il dibattito sindacale e influenzare l'agenda politica europea, in un'ottica di coesione e inclusione. Noi continuiamo a credere nel progetto Europeo*.