

L'INTERVISTA

Claudio Stanzani, esperto di relazioni industriali parla del rapporto tra istituzioni, sindacati e aziende in Europa

Un dialogo in evoluzione

Il dialogo sociale è uno dei pilastri su cui si basa il modello europeo di confronto tra aziende, istituzioni e rappresentanze dei lavoratori. L'aumento crescente del numero di imprese transnazionali fa sì che questa relazione sia in continua evoluzione. *Enel Insieme* ne ha parlato con **Claudio Stanzani**, direttore della Social development agency, un'associazione senza fini di lucro che da anni studia l'evoluzione del settore.

In cosa consiste il dialogo sociale europeo?

Nell'insieme delle relazioni tra le parti sociali europee e le istituzioni dell'Unione (principalmente la Commissione), oppure tra le parti sociali stesse. Quando include anche i vertici istituzionali può essere tripartito e può assumere forma di scambio d'informazioni, di consultazione o di concertazione nell'incontro annuale con la Presidenza. Nel caso di dialogo tra le parti sociali (o bipartito) può arrivare anche a una vera attività negoziale, sia a livello interprofessionale sia a livello settoriale. È il principale strumento attraverso il quale le parti sociali possono contribuire a definire le norme europee, e svolge quindi un ruolo essenziale nella *governance* dell'Unione. Questa attività negoziale ha prodotto importanti accordi sui congedi di paternità, sul lavoro a tempo determinato, sul telelavoro, sullo stress, ecc.

Uno dei principali strumenti di sostegno alla coesione sociale e all'integrazione dei lavoratori europei è il Comitato aziendale europeo (Cae). Come funziona?

Le grandi imprese da tempo operano su una base territoriale sempre meno legata ai confini e ai soggetti nazionali. Decisioni cruciali per la vita dell'impresa e per un numero elevato di lavoratori come ristrutturazioni, fusioni, licenziamenti collettivi, cessazione di rami di attività, vengono ormai prese a livello sovranazionale. I Comitati aziendali europei sono stati concepiti proprio per garantire ai lavoratori di imprese o gruppi di dimensione europea una rappresentanza in grado di interloquire, attraverso il riconoscimento di diritti d'informazione e consultazione, con le direzioni centrali. In questo modo tutti i lavoratori europei sono informati in modo uniforme sulle politiche e le strategie industriali delle imprese di dimensione sovranazionale.

Quanti Cae sono presenti in Europa e in Italia e quanti lavoratori rappresentano?

Secondo le stime della Social development agency e dell'Istituto sindacale europeo (Etui) in Europa più di 950 multinazionali si sono dotate di un comitato, circa il 40% di quelle che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva Cae. In Italia i comitati costituiti dal '94 a oggi e tuttora funzionanti sono 46; a questi andrebbero aggiunti circa 480 Cae a "casa madre estera" nei quali sono presenti membri rappresentanti degli stabilimenti italiani. L'Etui stima in circa 16 milioni i lavoratori europei rappresentati oggi nei Cae. Non esiste una stima esatta per quanto riguarda i lavoratori italiani.

Che bilancio si può fare dei primi quindici anni di attività dei Cae?

Hanno dimostrato senz'altro di poter giocare un ruolo importante nella *governance* d'impresa. In molte realtà, si sono affermati come soggetti attivi di dialogo sociale, andando ben oltre i compiti delineati dalle direttive e arrivando a fungere da organismi negoziali e poli d'opinione in grado di elaborare istanze provenienti dai diversi contesti nazionali. Hanno dimostrato anche capacità di agire in situazioni di crisi e di saper gestire il cambiamento in un'ottica europea e solidale. Tuttavia, per la maggior parte, i Cae sono ancora sottoutilizzati, e il loro potenziale è ancora sottovalutato: il sindacato, per esempio, non ha ancora riconosciuto loro il ruolo di luoghi cardine delle relazioni industriali transnazionali e ancora fatica a considerarli strumenti interni propri. Scontano infine un'arretratezza culturale diffusa sulla dimensione europea, che ostacola quell'« interscambio informativo » fra ambiti nazionali e sovranazionali (sempre più rilevanti nella strategia delle grandi imprese) che, ferme restando le competenze dei singoli sistemi di relazioni industriali sulle questioni di un singolo Paese, a mio avviso sarebbe auspicabile, nella prospettiva sempre più globale dell'economia e dei rapporti sociali.



Si veda il sito
www.cae-ewc.eu

