



Il dialogo sociale europeo

Storia di una innovazione sociale (1985-2003)

Jean Lapeyre

Prefazione di Jacques Delors
Postfazione di Luca Visentini

Il dialogo sociale europeo Storia di una innovazione sociale (1985-2003)

—

Jean Lapeyre

Prefazione di Jacques Delors

Postfazione di Luca Visentini

“Montag guardò il fiume. Noi andremo sul fiume. Guardò le antiche rotaie della ferrovia. Oppure andremo in quella direzione. O percorreremo le grandi autostrade ora, e avremo tempo di accumulare conoscenze. E un giorno, dopo che la sapienza sarà stata a lungo in noi, essa si esprimerà attraverso le nostre mani e le nostre bocche. E gran parte di essa sarà errata, ma una parte sufficiente sarà giusta. Cominceremo a camminare oggi e a vedere il mondo e come realmente appare”.

Fahrenheit 451
Ray Bradbury

Ringraziamenti

Vorrei ringraziare Emilio Gabaglio, Michel Rousset, Wilfried Beirnaert, Jackie Morin, Elise Coignet, Christophe Degryse e Philippe Pochet per l'attenta lettura del testo e per il loro prezioso contributo.

Vorrei anche ringraziare la Commissione europea, i sindacati, i datori di lavoro, l'Istituto internazionale di storia sociale (IISH), gli archivi dell'Istituto Jacques Delors (Sciences PO, Parigi) per avermi dato accesso a documenti di vitale importanza per me nella stesura di questa "storia" e che ho potuto studiare per tenere conto delle differenti percezioni di questa storia.

SindNova

Edizione italiana a cura di SindNova. Traduzione di Mariangela Zito. Roma 2021

SindNova

Istituto per lo studio dell'innovazione, delle trasformazioni produttive e del lavoro

Via Tagliamento 9 / 00198 Roma / Italia

Tel.: +39 (0)6 49 10 87

info@sindnova.eu / www.sindnova.eu



L'ETUI è sostenuta finanziariamente dall'Unione Europea. L'Unione Europea non è responsabile per qualsiasi uso fatto dalle informazioni contenute in questa pubblicazione.

Indice

Prefazione	9
Jacques Delors	
Introduzione	11
Capitolo 1 Lo stato dell'arte prima dell'anno1	15
1.1. La nascita della CES: la CECA e la Comunità economica europea nei geni della CES. La politica sociale negli anni '70 e '80	16
1.2. Gli organismi di consultazione sociale dal1974 al1984	19
1.2.1. Il Comitato permanente per l'occupazione (SCE): la prima situazione di stallo	21
1.2.2. Le Conferenze Tripartite: ulteriore situazione di stallo.....	22
1.3. Le ragioni di una frenata che sarebbe andata avanti per diversi anni	23
1.3.1. Orario di lavoro.....	23
1.3.2. Informazione e consultazione nelle imprese transnazionali	24
1.4. Costante situazione di stallo e qualche tentativo per uscirne	27
1.5. 1984: come uscire dalla situazione di stallo.....	29
Capitolo 2 Le dinamiche dello squilibrio	33
2.1. L'Europa esce dal letargo ma sembra ignorare il sociale	34
2.2. Val Duchesse I: la rampa di lancio.....	35
2.3. Val Duchesse II: il dialogo sociale nei luoghi di lavoro	39
2.3.1. Il Macro gruppo, consenso sulle proposte della Commissione	41
2.3.2. Il Micro gruppo, tra tensioni e difficoltà.....	43
2.4. Egmont I, Vertice del 7 maggio 1987: un primo bilancio critico sul dialogo sociale.....	47
2.4.1. Conflitto nel Microgruppo.....	48
2.4.2. Il Macro gruppo e l'Obiettivo 1992.....	49
2.5. La prima grande revisione del Trattato: l'Atto unico europeo.....	50
Capitolo 3 L'arte di dirigere	53
3.1. Gli impegni assunti da Jacques Delors al Congresso della CES di Stoccolma nel maggio 1988	54
3.2. L'evoluzione decisiva di alcune organizzazioni nazionali: il caso particolare del TUC	55
3.3. 1988-1990: un periodo importante per lo sviluppo del dialogo sociale e delle politiche sociali comunitarie	60
3.3.1. Il proseguimento dei lavori dei Gruppi di lavoro	60
3.4. Palais d'Egmont II: una nuova direzione per il dialogo sociale	62
3.5. Un Comitato Direttivo per il dialogo socia	66
3.6. Un inizio teso per il Comitato Direttivo	68
3.7. La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori: una promessa è una promessa!	70
3.7.1. Il Comitato Economico e Sociale Europeo	74
3.7.2. Il Consiglio d'Europa	76
3.8. La riunione del Comitato Direttivo del 26 gennaio 1990: vibrazioni negative!	77

3.9.	Le conseguenze della riunione del 26 gennaio 1990.....	80
3.10.	Riunione del Comitato Direttivo del 10 luglio 1990: i datori di lavoro tengono il piede sui freni!.....	82
3.11.	Riunione del Comitato Direttivo del 6 Novembre 1990: un'atmosfera divertente	84
3.12.	Il congresso di Lussemburgo della CES e l'arrivo di un nuovo Segretario generale della CES.....	85
3.12.1.	Un nuovo Segretario generale della CES, ma chi?	85
3.13.	Attuazione del Programma di Azione Sociale	87

Capitolo 4 Da lobbisti a partner attivi 91

4.1	La CEEP, un partner ideale?	92
4.2	Riunione del Comitato Direttivo del 25 gennaio 1991: la creazione di un Gruppo di lavoro ad hoc sulla revisione del Trattato.....	97
4.3	Il Gruppo di lavoro ad hoc: difficoltà e successi.....	99
4.4	Il Trattato di Maastricht e il Protocollo sociale	106
4.5	Egmont III, 3 July 1992: il futuro del dialogo sociale europeo e la creazione del Comitato per il dialogo sociale	110
4.6.	Una nuova Commissione per rilanciare l'Unione Europea?	114
4.7.	Palazzod'Egmont IV: il Libro Bianco di Jacques Delors come piatto unico	118
4.8.	L'interpretazione comune del Protocollo Sociale di Maastricht	118
4.9.	Una difficile ma indispensabile interazione e la complementarità tra la dimensione intersettoriale e quella settoriale	121

Capitolo 5 Il passaggio all'azione..... 131

5.1.	Spalle al muro: il rilancio dell'iniziativa "Vredeling"	132
5.2.	Lo shock di Hoover.....	132
5.3.	Il nuovo contesto creato dal Protocollo Sociale di Maastricht	134
5.4.	Negoziati impossibili ma il successo arriva con la direttiva sui Comitati Aziendali Europei	137
5.5.	Una nuova Commissione, un nuovo Presidente... ..	140
5.6.	Un primo successo: la negoziazione del congedo parentale	142
5.7.	Quale mandato di contrattazione?.....	152

Capitolo 6 Toc, toc — Nuovi attori bussano alla porta del dialogo sociale europeo 157

6.1.	Le organizzazioni datoriali settoriali o specifiche	158
6.2.	Le altre organizzazioni sindacali. La rappresentanza di ingegneri e manager come esempio importante	161
6.2.1.	La Confederazione europea dei sindacati liberi e Eurofedop.....	161
6.2.2.	Ingegneri e manager: Eurocadres e la CEC... ..	162

Capitolo 7 Successi e delusioni..... 167

7.1.	Il lavoro atipico al tavolo delle trattative: un tema difficile per i sindacati.....	168
7.2.	I negoziati sul lavoro a tempo parziale	169
7.3.	Patto europeo di fiducia per l'occupazione	178
7.4.	Dopo il livello europeo, l'informazione e la consultazione a livello nazionale	181
7.5.	Negoziati sui contratti a tempo determinato	188

7.6.	L'istituzione del Centro europeo per le relazioni industriali (ECIR): vita e morte di una splendida idea...	195
7.6.1	Firenze, 21 ottobre 1995: inaugurazione del ECIR...	197
7.6.2	I primi corsi di formazione.....	198
7.6.3	I rapporti difficili con il Parlamento europeo.....	198
Capitolo 8 Fallimento, autonomia ed era della "sow law" ...		201
8.1.	Il lavoro interinale: un fallimento che lascia un sapore amaro in bocca	202
8.2.	La tappa per il chiarimento e l'approfondimento della governance europea e il contributo del Vertice europeo di Laeken	211
8.3.	I primi negoziati "autonomi" sul telelavoro: buon accordo, ma pessima attuazione.....	215
8.4.	Il passaggio a programmi di lavoro autonomi	224
8.5.	Trattative sulla ristrutturazione aziendale: il cerchio è completo!	226
Capitolo 9 Dialogo sociale e dialogo civile: difficile complementarietà.....		235
9.1.	La lotta all'esclusione sociale	236
9.2.	Un lavoro gratificante con il Forum europeo sulla disabilità.....	241
9.3.	La Carta dei diritti fondamentali	244
9.3.1.	La prima fase (1999-2000).....	244
9.3.2.	La seconda fase (2002-2007).....	246
Conclusioni.....		249
Prefazione.....		253
Luca Visentini		
Bibliografia.....		257
Allegati.....		259
Allegato 1 Elenco dei pareri comuni, degli accordi quadro e degli accordi autonomi e piani delle azioni(1985-2003)		259
Allegato 2 Vertice sul dialogo sociale 1985-2003		261
Allegato 3 Elenco delle organizzazioni consultate nel quadro della Comunicazione COM(93) 600.....		263
Allegato 4 Indice dei nomi e delle biografie.....		265
Allegato 5 Biografia di Jean Lapeyre		279

Prefazione

Credere nell'Europa significa credere nelle capacità degli attori coinvolti nella costruzione europea. Se è evidente la necessità di una buona dose di volontà politica, di sostegno istituzionale e di strumenti adeguati, ciò sarebbe insufficiente senza l'impegno delle forze sociali. L'Europa è soprattutto un'avventura umana

L'Unione europea deve essere un luogo di pace e di sviluppo economico e sociale, che combini efficienza economica e progresso sociale. Le parti sociali hanno avuto, quindi, un ruolo fondamentale da svolgere. Nel corso degli anni, ho condiviso questa convinzione con dirigenti aziendali e sindacalisti, facendoli partecipare al dialogo sociale europeo nonostante tutte le difficoltà che questo comporta, ma anche tutte le speranze che ha suscitato.

Le motivazioni delle due parti non sono state ovviamente identiche, ma divise tra gli interessi economici dei datori di lavoro e la volontà dei sindacati di realizzare socialmente l'integrazione europea. Proprio questo è stato il loro interesse per il dialogo sociale: creare un forum di discussione e, ove possibile, trovare compromessi tra le posizioni contrastanti, aprendo la strada a soluzioni innovative che rispondessero agli interessi di entrambe le parti.

Ecco perché questo libro è così prezioso. Scritto da uno dei protagonisti più impegnati nel dialogo sociale, evidenzia le difficoltà incontrate, i successi ottenuti, ma anche i fallimenti. Tutto ciò ha reso i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali europee attori della costruzione europea. Il libro evidenzia questo momento in tutta la sua complessità. Esso dimostra anche la costante volontà e perseveranza dei sindacati di proseguire con il progresso sociale, tenendo conto degli sviluppi della società. Lavoro duro e talvolta ingrato, ma necessario per garantire coesione e solidarietà in una situazione di crisi caratterizzata da disuguaglianze e rischi di esclusione.

La Commissione è stata in grado di creare il quadro entro il quale questo dialogo sociale potesse prosperare. Mentre il suo ruolo è stato talvolta indispensabile per avviare le negoziazioni, di fatto le parti sociali hanno negoziato e concluso accordi per ridurre i rischi di dumping sociale e armonizzare le situazioni sociali. Ognuno nell'ambito del proprio ruolo e del proprio campo di responsabilità, completandosi a vicenda.

Da parte sua, la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) si è impegnata nel dialogo sociale, consapevole dei rischi ma con l'abilità di creare uno slancio che superi le differenze di posizioni, per il bene comune.

Le disparità tra i Paesi europei non devono mai essere un handicap o una scusa per non fare nulla. Al contrario, devono spronarci a ridurle, attraverso dei negoziati a livello nazionale, settoriale ed europeo. Insieme al legislatore, il dialogo sociale deve portare al progresso nell'armonizzazione delle nostre situazioni sociali, evitando che le differenze diventino divergenze, possibili cause di dumping sociale. Gli accordi in materia di congedo parentale, lavoro interinale e contratti di lavoro a tempo determinato, il cui sviluppo viene tracciato in questo libro, ha stimolato il progresso. Anche i fallimenti, come quello dei Comitati Aziendali Europei, ci hanno permesso di creare - tenendo conto di quanto già discusso dalle parti sociali - quadri normativi indispensabili per un'Europa sociale.

La storia continua, nonostante il fatto che i tempi siano diventati più difficili. Soprattutto in un periodo in cui l'Unione europea è in pericolo, abbiamo bisogno di attori sociali forti, legittimati e impegnati. Questo libro ne sottolinea l'importanza.



— Jacques Delors, Presidente della Commissione Europea dal 1985 al 1994



Introduzione

.....

L'obiettivo di questo libro è ripercorrere la storia del dialogo sociale, dalle sue origini alla sua autonomia, basata sulle testimonianze di coloro che ne sono stati responsabili della progettazione e dello sviluppo, con attenzione ai vari testi, dalle opinioni comuni agli accordi autonomi, e analizzando il funzionamento del dialogo sociale. Si basa principalmente su documenti interni appartenenti alla Commissione europea, all'Istituto internazionale di storia sociale (IISH), agli archivi dell'Istituto Jacques Delors e a quelli delle organizzazioni imprenditoriali UNICE (settore privato) e CEEP (settore pubblico) e della CES, nonché sui quaderni e gli archivi da me raccolti nel corso dei diciassette anni trascorsi come responsabile del dialogo sociale presso la CES. Esso offre, perciò, una percezione "umana" del modo in cui è stato costruito il dialogo sociale, una costruzione risultante da molti incontri, ma anche, nonostante tutte le tensioni, da una volontà condivisa, ad un certo punto nel tempo, di creare un bene comune nel contesto dinamico della costruzione dell'Europa. Lo sviluppo del dialogo sociale europeo non è stato solo un elemento costitutivo di un sistema europeo di relazioni industriali. Ha, inoltre, svolto un ruolo nella strutturazione, organizzazione e legittimazione delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro a livello europeo e nella promozione della loro capacità di negoziare elementi di armonizzazione dell'ambiente europeo, oltre che dell'ambiente territoriale e settoriale nazionale.

Il dialogo sociale europeo è un gioco a tre attori, con la Commissione che svolge un ruolo delicato, un mix di stimolo, incoraggiamento, intervento, sostegno, accompagnamento e autocompiacimento. Alcuni sviluppi non avrebbero potuto aver luogo senza l'iniziativa della Commissione europea.

Occorre tenerne conto nella costruzione del dialogo sociale. Al contempo, quest'ultima ha contribuito allo sviluppo dell'ambiente politico, economico e sociale della Comunità europea e al suo ampliamento. Tuttavia, ci è voluta molta pazienza e perseveranza - e persino testardaggine - da parte dei sindacati. Questa storia riguarda il periodo che va dal 1985 al 2003, periodo durante il quale sono stato responsabile del dialogo sociale presso la CES. Il testo è incentrato su una serie di interviste agli attori a livello europeo e nazionale. L'analisi degli sviluppi e degli eventi del dialogo sociale è personale, ovviamente influenzata dalla mia formazione francese in CFDT. Ciò detto, quest'opera europea è stata per me fonte di grande soddisfazione, arricchita dalla fusione ed integrazione con le altre culture nazionali sindacali. Nello scrivere questa storia, a volte ho trovato difficile distinguere tra "noi" ed "io", in quanto si tratta di due parole difficilmente separabili nell'azione sindacale, un mix di avventura collettiva ed impegno personale.

Nella prefazione, Jacques Delors parla di una "avventura umana". In quel periodo dinamico trascorso a costruire il dialogo sociale, ci sono stati uomini e donne che hanno creduto in questa avventura e che si sono impegnati, nonostante le opinioni divergenti e contrastanti, a costruire un ambiente di consultazione e negoziazione, un ambiente che contribuisce al grande progresso sociale.

Il primo capitolo del libro fa il punto sulle relazioni industriali europee prima del 1985 e sull'arrivo di Jacques Delors. La situazione di stallo descritta evidenzia la divisione esistente in quel momento tra i datori di lavoro e i sindacati, su questioni riguardanti la riduzione e la riorganizzazione dell'orario di lavoro e l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale e transnazionale, i quali restano ancora oggi elementi controversi. Questo è stato anche il periodo in cui è emersa una forza sindacale organizzata e unificata, la Confederazione europea dei sindacati (CES), un'organizzazione che ha dato il proprio peso alla costruzione della Comunità economica europea (CEE), promuovendo l'armonizzazione nel settore sociale europeo.

Nel capitolo successivo viene descritto l'avvio del dialogo sociale europeo il 31 gennaio 1985. Fu inteso come un mezzo per riequilibrare la CEE, fino ad allora un'istituzione puramente economica, nel suo cammino verso il mercato unico. Questo riequilibrio è stato sostenuto da una riforma del Trattato, che ha introdotto il voto a maggioranza qualificata, anche su questioni di relazioni industriali, un settore che in precedenza era stato sistematicamente bloccato dai veti del governo britannico. Il dialogo sociale europeo ha iniziato i suoi lavori concentrandosi su due temi: il contesto macroeconomico e le nuove tecnologie e il dialogo sociale. Si trattava di una "fase di rodaggio" e di un periodo difficile, con il primo bilancio, nel maggio 1987, con cui viene criticata la scarsità dei risultati.

Il terzo capitolo vede il dialogo sociale europeo accelerare e strutturarsi. È stato un periodo di grandi progressi, come testimoniano gli impegni assunti dal presidente della Commissione Jacques Delors al congresso della CES di Stoccolma del maggio 1988, l'adozione della Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori nel dicembre 1990 e del Programma d'azione sociale, che ne garantisce l'attuazione, nonché un salto di qualità nelle politiche della CES al Congresso del maggio 1991.

Nel quarto capitolo troviamo le parti sociali con le spalle al muro: quale ruolo vogliono giocare nella costruzione dell'Europa e nella definizione dei suoi standard? Quali sono rispettivamente i ruoli della legislazione e dei contratti collettivi? Quale ruolo sovranazionale possono assumere?

L'accordo raggiunto dalle parti sociali il 31 ottobre 1991, allegato al Trattato di Maastricht come Protocollo sulla politica sociale, risponde alle prime due domande. L'ultima domanda è legata ai dibattiti e agli sviluppi interni delle rispettive organizzazioni imprenditoriali e sindacali e ad un notevole dibattito tra la CES e il CEEP, che stimola il dialogo sociale in generale.

Il quinto capitolo affronta la trasformazione delle parti sociali, da lobbisti ad attori chiave dei negoziati a livello europeo. Questa evoluzione non è stata priva di problemi, come dimostra la prevedibile interruzione delle trattative sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese transnazionali. Ma il problema è stato rapidamente superato, in primo luogo con un'iniziativa legislativa della Commissione europea, e in secondo luogo con il successo dei negoziati sul congedo parentale. Questi negoziati hanno naturalmente posto il problema di un trasferimento di poteri dal livello nazionale a quello europeo e, quindi, di un'europeizzazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati.

Il sesto capitolo tratta l'ampliamento della cerchia dei partecipanti al dialogo sociale europeo, con l'adesione dell'Associazione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (UEAPME), che si è unita a quella dei datori di lavoro, e l'Associazione dei dirigenti europei (CEC) e il nuovo Consiglio del personale professionale e manageriale europeo (Eurocadres), che si è unito a quello dei lavoratori.

Il capitolo sette illustra gli ulteriori negoziati. Dopo la svolta del congedo parentale, altre due rivendicazioni riguardano il lavoro a tempo parziale e i contratti a tempo determinato. Ma una prima delusione c'è stata, ovvero l'impossibilità di negoziare sul tema dell'informazione e consultazione dei lavoratori a livello nazionale. Una manovra dei rappresentanti dei datori di lavoro britannici ha bloccato i negoziati a livello di UNICE, adottando una strategia che ha portato al rifiuto delle parti sociali di negoziare. Questo capitolo tratta anche del fallimento di un'iniziativa promettente: la creazione del Centro europeo per le relazioni industriali.

Il capitolo otto tratta dell'interruzione dei negoziati sul lavoro interinale, la quale segna il declino del dialogo sociale, sebbene sulla questione del telelavoro si sia verificato un passaggio diretto a responsabilizzare le parti sociali, suscitando speranze. Simbologgiata dall'adozione da parte delle parti sociali di un programma di lavoro congiunto, questa responsabilizzazione si è svolta in un contesto in cui la Commissione europea e gli Stati membri si stavano allontanando da qualsiasi iniziativa volta ad ottenere un'armonizzazione della politica sociale, ponendo l'accento su un approccio non legislativo "soft".

L'ultimo capitolo riguarda il rapporto tra dialogo sociale e dialogo civile, le sinergie tra i sindacati e le ONG a livello europeo e la loro battaglia comune per la creazione di diritti fondamentali a livello europeo.

La conclusione tenta di dimostrare che, dopo un periodo di stagnazione, il dialogo sociale è risorto, sostenuto da un maggiore impegno della Commissione europea e da parti sociali più proattive (e meno reattive).

1. In tutte le versioni inglesi dei successivi Trattati Europei, l'espressione usata per definire il "dialogo sociale" è "il dialogo tra le parti sociali", aggirando così l'ambiguità della parola "sociale" in inglese.

Scritta da Luca Visentini, nella postfazione si guarda al futuro del dialogo sociale, che attualmente attraversa un momento difficile. La costruzione europea, dopo una fase discendente, sta riacquistando un ruolo centrale, sostenendo la ripresa economica e sociale. I sindacati non devono perdere questa opportunità.



Capitolo 1

Lo stato dell'arte prima dell'anno 1

“Trenta monaci e il loro abate non possono fare tagliare un asino contro la sua volontà.”

Novelas ejemplares
— Cervantes

.....

Questo capitolo descrive la nascita di un sindacalismo unificato dalla creazione della Confederazione europea dei sindacati. Superando le divisioni del sindacalismo internazionale, i sindacati europei, nonostante i timori, si sono impegnati a creare un'Europa di pace, solidarietà, crescita economica e giustizia sociale. Questo capitolo inizia tracciando lo status delle relazioni tra datori di lavoro e sindacati a livello europeo prima dell'arrivo di Jacques Delors alla Commissione europea, nel 1985. Un periodo fortemente caratterizzato da difficoltà nelle relazioni tra le parti sociali, da situazioni di stallo, da tentativi vani di rilanciare il dialogo sociale e infine, nel 1984, da una completa rottura. Due grandi temi dividono già le parti sociali: la riduzione e la riorganizzazione dell'orario di lavoro e l'informazione e la consultazione dei lavoratori sui grandi cambiamenti nelle imprese e sulle ristrutturazioni aziendali.

1.1. La nascita della CES: la CECA e la Comunità economica europea nei geni della CES. La politica sociale negli anni '70 e '80

Non si pretende qui di analizzare il periodo nel dettaglio (molte opere eccellenti esistono già in questo campo¹), ma di evidenziare alcuni aspetti importanti per i capitoli successivi. Le relazioni bipartite (tra datori di lavoro e sindacati) e tripartite (tra autorità pubbliche, datori di lavoro e sindacati) sono state molto caotiche durante gli anni '70. Il movimento sindacale europeo era diviso, mentre i datori di lavoro si rifiutavano assolutamente di assumere il ruolo di parti sociali², complice il governo britannico di Margaret Thatcher e la sua opposizione a qualsiasi iniziativa sociale.

Nel 1957, al momento della creazione della Comunità economica europea, il movimento sindacale si articolava tra le tre Confederazioni internazionali esistenti:

- la Confederazione internazionale dei sindacati liberi (ICFTU)³ che unisce tutti i principali sindacati socialdemocratici dell'Europa occidentale e le varie regioni del mondo "libero";
- la Confederazione Mondiale del Lavoro (WCL), che raggruppa prevalentemente i sindacati di matrice cristiana e democratica; e
- la Federazione Mondiale dei Sindacati (WFTU), che raggruppa principalmente i sindacati del blocco sovietico e di cultura comunista (tra cui, in Europa occidentale, la CGT francese e alcuni sindacati comunisti di confederazioni unitarie, come in Grecia o in Austria). La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) aveva preso le distanze dalla WFTU, cambiando il suo status da membro titolare a membro associato nel 1973, un anno prima di diventare membro della CES. Ma, nonostante ciò, lascerà definitivamente la WFTU nel 1978. La CGT portoghese e la CCOO spagnola non ne hanno mai fatto parte.

L'ICFTU e il WCL istituiranno delle organizzazioni regionali europee che coopereranno più o meno bene. È stata la Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA) che ha permesso, a partire dal Trattato di Parigi del 1952, di sperimentare una collaborazione più unitaria tra i sindacati, dimenticando le loro divisioni ideologiche.

L'unione di questi due settori - il carbone e l'acciaio - che avevano svolto un ruolo vitale nella Seconda guerra mondiale, ha rappresentato un primo passo importante per i sindacati di questi paesi per lo sviluppo della Comunità economica europea. Si potrebbe anche dire che la CES è stata costruita principalmente sull'esperienza acquisita nel contesto della CECA. L'aspetto più interessante e innovativo di quest'ultima è stata la sua capacità di attuare una politica industriale settoriale transnazionale basata sul dialogo sociale e sugli strumenti previsti dal Trattato, in primo luogo il prelievo fiscale sulle società dei settori interessati (massimo l'1% del fatturato).

1. Si veda la bibliografia alla fine del libro.

2. Il termine "parti sociali" è utilizzato in tutto il libro in quanto ora fa parte del "linguaggio UE". È stato tuttavia controverso per lungo tempo, anche all'interno della CES. Diversi leader sindacali come Georges Debunne, Presidente della FGTB belga, e Edmond Maire, Segretario generale della CFDT francese, si sono costantemente rifiutati di usarlo, preferendo il termine francese, "interlocuteurs sociaux", ovvero le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati venivano visti come controparti, non come partner.

3. L'abbreviazione francese dell'ICFTU è CISL ("Confédération internationale des syndicats libres"). Da non confondere con la "Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori", anch'essa abbreviata in CISL.

Un bilancio autonomo e risorse finanziarie sufficienti hanno contribuito a garantire il finanziamento della politica industriale (sistema di prestiti a lungo termine e garanzie di investimento industriale, ricerca su nuovi prodotti e processi, ecc.) e della politica sociale (sistema di aiuti sociali e di ricerca sociale sulle riconversioni e le ristrutturazioni).

All'interno della CECA esistevano quattro gruppi: datori di lavoro, lavoratori, consumatori e commercianti. Il dialogo settoriale tra le parti sociali si è svolto nell'ambito del comitato consultivo CECA e con la Commissione europea. Questo dialogo si è rivelato abbastanza efficace nella gestione dei cambiamenti industriali nei settori del carbone e dell'acciaio, anche se gli anni '70 e '80 sono stati afflitti da gravi conflitti. La capacità di intervenire finanziariamente e in modo concertato è stata purtroppo progressivamente compromessa ed è ora - dopo lo scioglimento della CECA nel 2002 - molto attenuata di fronte ai grandi cambiamenti in atto, in particolare nei nuovi Stati membri, ad esempio in Polonia e Romania⁴. Altri sindacati europei sono nati attorno alle principali politiche settoriali della CEE. Tra questi, la Federazione europea dell'agricoltura e dell'agro-alimentare (EFA), il Sindacato europeo dei lavoratori del settore alimentare (SETA-UITA), il Sindacato dei pescatori nel 1958, il Comitato europeo di collegamento per i sindacati dei trasporti (1962) e il Comitato europeo del tessile, dell'abbigliamento e delle calzature nel 1964.

La Confederazione europea dei sindacati è il prodotto della volontà dei sindacati di diverse culture di unire le forze per un progetto comune: la costruzione della Comunità economica europea e la sua dimensione sociale⁵. La CES è stata la prima organizzazione sindacale internazionale a superare le divisioni ideologiche emerse dalla fine della Seconda guerra mondiale. I dibattiti sulla creazione della CES non sono stati facili, né nell'ambito dell'ICFTU, né della WCL. Ma soprattutto nella ICFTU, le confederazioni nazionali - il DGB tedesco, il TUC britannico, la CISL italiana, le confederazioni del Benelux⁶ - hanno svolto un ruolo importante nel superare la reticenza di alcune confederazioni nazionali. Una certa resistenza alla creazione di una confederazione europea è stata appoggiata su argomenti che mettevano in discussione la solidarietà internazionale e, in particolare per il TUC, la sua radicale opposizione alla Comunità economica europea (cfr. capitolo III sull'evoluzione del TUC). Alcuni attori hanno persino visto la CES come un possibile cavallo di Troia per i sindacati di stampo comunista o, come per la francese *Force Ouvrière*, hanno avuto il timore di dover rinunciare ad un rapporto esclusivo (come unico rappresentante francese) all'interno dell'ICFTU⁷. Passando alla WCL, è stata principalmente la CFDT francese, sostenuta dal CSC belga (in particolare dal suo segretario generale Robert d'Hondt⁸), a svolgere un ruolo decisivo. Emilio Gabaglio* (futuro Segretario Generale della CES), che ha partecipato alle discussioni, è stato presidente delle *Associazioni Cristiane dei Lavoratori Italiani* (ACLI), membro della WCL e membro associato dell'ICFTU. Jan Kulakowski*, Segretario Generale della sezione europea della WCL, ha anch'esso svolto un ruolo importante nel superare le difficoltà.

4. Su iniziativa del suo segretario generale Patrick Venturini e del suo presidente Roger Briesch, il Comitato economico e sociale europeo (CESE) ha cercato di salvare una parte della cultura che regna nel Comitato consultivo CECA creando, dopo la scadenza del trattato di Parigi, (che istituisce la CECA) il 23 luglio 2002, un Comitato consultivo per le trasformazioni industriali (CCMI) in seno al CESE, al fine di estendere il campo di discussione e ricerca a tutti i settori e a tutti i servizi.

5. Christophe Degryse e Pierre Tilly, *1973-2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation*, Brussels, ETUI, 2013.

6. Belgio, Paesi Bassi e Lussemburgo.

7. Discorso al Congresso dell'ICFTU a Londra nel 1972.

8. Si veda l'indice dei nomi. Tutti i nomi segnati con un asterisco si trovano nell'indice alla fine del libro.

In tale contesto, tra il 1969 e il 1972 si sono svolte varie riunioni nel ristorante *Le Perraudin* a Bruxelles⁹, in particolare tra la CFDT e la DGB¹⁰, sulla necessità di un approccio unitario. Le riunioni si sono svolte anche all'interno di un gruppo informale composto da rappresentanti della CFDT (in particolare René Salanne*, responsabile della politica internazionale ed europea della Confederazione, talvolta accompagnato da René Decaillon*), della DGB (Manfred Lahnstein*), della FGTB e in particolare Théo Rasschaert*, che diventerà il primo Segretario Generale della CES e presiederà il Comitato europeo dell'ICFTU (che in seguito diventerà, nel 1969, la Confederazione europea dei sindacati liberi) con Carlo Savoini* dell'italiana CISL. Questi incontri hanno visto anche la partecipazione di Georges Grinberg, il giovane assistente del Presidente della FGTB Georges Debunne, Jan Kulakowski, Segretario del Comitato Europeo della WCL, i rappresentanti del CSC belga, Robert d'Hondt, Emilio Gabaglio per le ACLI, e talvolta la CGIL¹¹ (in particolare Mario Dido*) e Jean Degimbe*, all'epoca già funzionario della Commissione europea.

Dopo aver visto la luce l'8 e il 9 febbraio 1973, la CES è costituita unicamente da confederazioni appartenenti all'ICFTU¹². L'elenco dei 17 membri fondatori scomparirà gradualmente dagli statuti, passando da una menzione nel corpo del testo ad una nota a piè di pagina nella versione degli statuti del maggio 1991 adottata al Congresso di Lussemburgo. Con grande delusione della FO¹³, scomparirà completamente dalla versione degli statuti del maggio 1995 adottati al Congresso di Bruxelles. È stato, tuttavia, chiaro fin dall'inizio che la CES avrebbe presto inglobato i sindacati membri della WCL, e anche altri. Quindi, un cambiamento simbolico¹⁴ per ampliare la CES si è reso necessario. Ciò è avvenuto nel maggio 1974 con l'adesione collettiva delle organizzazioni aderenti alla WCL e di altre organizzazioni nazionali. L'allargamento della CES proseguirà con l'adesione della CGIL¹⁵ a luglio (con il voto contrario del DGB e del FO).

Dobbiamo assolutamente rendere omaggio ai padri fondatori della CES, una generazione di sindacalisti che, dopo due terribili guerre mondiali nel continente europeo, hanno voluto costruire un mondo di pace, democrazia e progresso economico e sociale. Il nucleo centrale di questo movimento è rappresentato dai sei Paesi fondatori della CEE i quali, tuttavia, hanno mostrato una grande disponibilità ad accogliere membri provenienti dai Paesi circostanti non membri della CEE.

9. Jan Kulakowski ricorda questi incontri avvenuti nel ristorante *Le Perraudin*, nel suo libro di interviste con Leszek Jesien, *Rencontre à Bagatela*, Bruxelles, Couleur Livres, 2015, pag. 33-36. Come vedremo molte volte, il ristorante resterà un luogo di incontro speciale.
10. Ricordo anche un importante incontro informale nel 1972 a Düsseldorf in occasione di un congresso giovanile del DGB tra François Staedelin, membro dell'esecutivo nazionale della CFDT (che è stato eletto segretario della CES al congresso di Londra nel 1976) inviato in particolare dal suo Segretario Generale Edmond Maire e da Erwin Kristophersen, responsabile della politica internazionale ed europea presso il DGB, sulle prospettive di creazione della CES e dell'adesione della CFDT. Ero presente in qualità di responsabile della sezione giovanile delle MGF, insieme a Peter Seideneck, anch'egli responsabile della sezione giovanile del DGB, che in seguito sarebbe diventato consigliere del Segretario Generale della CES, Emilio Gabaglio.
11. Va ricordato che, in quel momento, la CGT e la CGIL mantenevano un segretariato europeo congiunto a Bruxelles.
12. FGTB, DGB, LO-DK, UGTE, CGT-FO, TUC, Ais, CISL, UIL, CGTL, NVV, LO-N, SGB Svizzera, SAK Finlandia, LO-S, TCO-S, OGB.
13. A pagina 128 del libro pubblicato nel 2014 da FO nella sezione Europa/Internazionale, *L'Union européenne: comprendre pour mieux revendiquer*, c'è una tabella che mostra gli sviluppi che hanno portato alla creazione della CES e al suo ampliamento. La lista richiama il Congresso di fondazione del 9 febbraio 1973 e l'adesione della CGIL nel 1974, ma ignora completamente il congresso straordinario del 23-24 maggio 1974 che ha portato ad ulteriori 12 organizzazioni appartenenti alla WCL (la CSC belga, la CFDT francese, la LCGB lussemburghese, la CNV olandese e la NKV, la STV-ELA basca, la CNG svizzera e la SVEA) ma non la SAK finlandese, la FTF danese, l'ICTU irlandese e la GWU maltese, oltre alle 17 organizzazioni fondatrici.
14. Il FO francese ha lottato duramente per difendere la nozione di membri fondatori, rendendola l'unica organizzazione sindacale francese a portare questo titolo... mentre la FGTB belga ha avuto delle riserve sulla CSC.
15. Questa adesione non avverrà per Congresso, ma per una decisione del Comitato Esecutivo del 9 luglio 1974.

Un movimento sindacale europeo così pluralista ma unificato era già chiaro nelle intenzioni delle Federazioni sindacali come la Federazione europea dei metalmeccanici (EMF), che era rimasta indipendente dalla FIOM sin dalla sua istituzione nel 1971, e la Federazione internazionale dei metalmeccanici, anche se le due organizzazioni hanno lavorato in stretta collaborazione, coordinando le loro azioni. L'EMF, ad esempio, affilierà la CFTD, un sindacato metalmeccanico che era entrato a far parte della FIOM e dell'EMF nel 1968 e che non ha rinunciato alla sua appartenenza alla WCL fino al 1979. Analogamente, la Federazione europea dei lavoratori chimici e delle altre industrie, che ha sperimentato l'adesione delle organizzazioni settoriali appartenenti alle Confederazioni WCL, come il ramo chimico della CFTD, la FUC (*Fédération unifiée de la Chimie*). Dibattiti analoghi a quelli svolti nell'ambito della CES, forse ancora più aspri, si svolgeranno nell'ambito dei segretariati del commercio internazionale per quanto riguarda l'autonomia delle Federazioni commerciali europee (si veda capitolo 4.8). Diversi settori del commercio europeo restarono molto legati ai rispettivi segretariati del commercio internazionale o, addirittura, rimasero i segretariati regionali di queste organizzazioni globali. In effetti, per diversi anni, alcune di queste organizzazioni rifiuteranno di accogliere le Federazioni commerciali nazionali appartenenti alle Confederazioni della CES, pur essendo ancora affiliate a livello internazionale alla WCL. Va qui precisato che si tratta di segretariati del commercio internazionale autonomi, precedenti alla creazione dell'ICFTU (si veda capitolo 4.8).

1.2. Gli organismi di consultazione sociale dal 1974 al 1984

Oltre ai comitati sociali di consultazione esistenti, i Comitati Consultivi e il Comitato Economico e Sociale (dei quali discuteremo nei prossimi capitoli), a livello europeo esistevano due organi consultivi sociali interprofessionali:

- Il Comitato Permanente per l'occupazione, istituito nel 1970 a seguito di una conferenza dei rappresentanti degli Stati membri, della Commissione europea, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati;
- le Conferenze Tripartite che, a partire dal 1974, diventeranno, su richiesta della CES, più "politiche".

Entrambi gli organismi si sono trovati di fronte alle stesse difficoltà sulla concezione del dialogo sociale europeo tra datori di lavoro e sindacati europei: la volontà di negoziare da parte dei sindacati, e, da parte dei datori di lavoro, la volontà di rimanere in una sorta di impegno non vincolante con l'altra parte. Questo antagonismo nella concezione del dialogo sociale emergerà più e più volte in tutto il libro.

La rivendicazione sindacale di uno spazio negoziale europeo, sia a livello interprofessionale che settoriale, è stata una costante sin dalla creazione della CES ed è stata ribadita in ciascuno dei suoi congressi.

Tuttavia, l'idea degli accordi quadro a livello europeo non è stata nuova, essendo già stata sviluppata in un rapporto di Gérard Lyon Caen¹⁶, a metà degli anni '70. Nella sua comunicazione al Consiglio dei ministri del 7 maggio 1979, il commissario Henk Vredeling* in persona ha elogiato la conclusione degli accordi quadro nei seguenti termini:

16. Gérard Lyon Caen, professore di diritto del lavoro alla Facoltà di Giurisprudenza ed Economia di Parigi, ha scritto un report per la Commissione Europea dal titolo *In Search of the European Collective Bargaining Agreement* (Doc. n. V/855/72-F) "a tiratura limitata", archivi d'autore. Analogamente, la CES ha avuto l'opportunità di lavorare con Antoine Lyon Caen, professore presso l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense e direttore presso la Scuola di studi avanzati in scienze sociali (EHESS) di Parigi.

“Possono essere il risultato di un'iniziativa delle parti sociali o di un'iniziativa delle istituzioni comunitarie che chiedono loro di sviluppare ulteriormente il dialogo e i negoziati diretti nei settori appropriati. In entrambi i casi, le istituzioni comunitarie fornirebbero l'assistenza tecnica necessaria e si dichiarerebbero disponibili ad adottare, se necessario, iniziative atte a favorire la conclusione dei necessari compromessi, nel rispetto della competenza esclusiva delle parti sociali”. Per i datori di lavoro europei (UNICE), questo era fuori discussione.

A seguito di una riunione tenutasi il 13 luglio 1979 tra due delegazioni ristrette della CES e dell'UNICE, François Staedelin, in una nota interna della CES del 17 luglio, ha riassunto in modo eloquente la mentalità dei datori di lavoro ponendo tre domande ed elencando le risposte dei datori di lavoro: “qual è l'obiettivo dei nostri incontri? Abbiamo il potere di negoziare? No; qual è la natura dei nostri incontri? Devono rimanere informali; che argomenti dobbiamo affrontare nei nostri incontri? Discutere concetti generali ma senza dimenticare gli aspetti economici e sociali”.

La lettera del 26 giugno 1980 del Presidente dell'UNICE Guido Carli al Presidente della CES Wim Kok* rappresenta il simbolo di questa costante opposizione ad un dialogo che potrebbe portare a delle conclusioni vincolanti: *“L'UNICE non può essere d'accordo sul fatto che un dialogo di questo tipo sarebbe 'costruttivo' solo se dovesse portare al raggiungimento di accordi tra le due parti... Dobbiamo rispettare il fatto che l'UNICE non ha il mandato di assumere impegni a nome dei suoi membri...”*¹⁷

François Staedelin, attivista sindacale della CFDT-PTT Alsazia, Presidente della CFDT Alsazia e membro dell'esecutivo nazionale della Confederazione, Presidente della Federazione CFDT-PTT, Segretario Generale della CES dal 1976 al 1986, Presidente del Gruppo dei lavoratori e successivamente del Comitato Economico e Sociale Europeo dall'ottobre 1990 fino alla sua morte, avvenuta nel dicembre 1991. François aveva già conosciuto Jacques Delors durante la sua esperienza alla CFTC e aveva mantenuto i contatti con lui, in particolare quando Jacques Delors divenne deputato europeo e presidente della Commissione economica e monetaria del PE. I due erano molto vicini.

Ha esercitato una notevole influenza sullo sviluppo della CES e delle sue politiche, in particolare grazie ai suoi legami con il DGB tedesco.



François Staedelin, ex segretario generale della CES (1976-1986), ha svolto un ruolo decisivo nell'attuazione del dialogo sociale europeo. Nel 1988 è stato relatore del parere del Comitato economico e sociale europeo sulla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori. Fonte: Archivi della CES

1.2.2. Il Comitato permanente per l'occupazione (SCE): la prima situazione di stallo

Il Comitato è stato istituito con decisione del Consiglio del 14 dicembre 1970, a seguito di una Conferenza sull'occupazione tenutasi a Lussemburgo il 27 e 28 aprile, che ha riunito i ministri nazionali del lavoro, la Commissione e le parti sociali. Sotto l'impulso del Ministro del Lavoro italiano, Carlo Donat Cattin*, il progetto è andato avanti. Nel corso della Conferenza è stata discussa la questione della partecipazione dei datori di lavoro e dei sindacati all'elaborazione e all'attuazione delle politiche comunitarie in materia di occupazione e di mercato del lavoro.

Lo SCE presenta due caratteristiche particolari:

- per la prima volta ha riunito tutti gli attori (sociali) in un unico organismo comunitario: il Consiglio e la Commissione, i ministri del lavoro e dell'occupazione, i sindacati e i datori di lavoro;
- ha esteso la partecipazione dei sindacati e dei datori di lavoro oltre alle organizzazioni europee, in risposta a questioni nazionali specifiche (o a pressioni esercitate dalle lobby, in particolare dalle organizzazioni francesi).

I membri dello SCE forniscono alla rappresentanza delle parti sociali la veste di gruppo eterogeneo.

La delegazione datoriale è composta da a) un comitato di collegamento (undici delegati) che riunisce l'UNICE, il comitato delle organizzazioni commerciali dei Paesi della CEE (COCCEE), l'Unione dell'artigianato e del commercio della CEE (UACE) e il Comitato europeo delle assicurazioni (CEA)¹⁸ e b) quattro delegati del Comitato delle organizzazioni professionali agricole della Comunità europea (COPA) e tre delegati del Centro europeo delle imprese pubbliche (CEEP).

Le organizzazioni dei lavoratori sono rappresentate da nove delegati della Confederazione europea dei sindacati liberi (ECFTU) e da quattro delegati dell'Organizzazione europea del lavoro (OE-WCL). Poiché la CES non esisteva ancora, è stato istituito un comitato di collegamento tra l'ECFTU e l'EO-WCL. Tra gli altri membri figurano due delegati del Comitato permanente europeo istituito dalla CGT francese e dalla CGIL italiana, un delegato della Confederazione internazionale dei manager (CIC), un delegato della CFTC francese e uno del DAG tedesco.¹⁹

Una prima revisione della decisione del 1970 è stata nel 1975, semplificando la delegazione sindacale mediante l'assegnazione di 17 seggi alla CES e un seggio a ciascuna delle Confederazioni francesi non appartenenti alla CES: la *Confédération générale des cadres* (la fantomatica CIC era svanita nel nulla, lasciando solo un membro rappresentativo, la CGC francese), la CGT (come la CGIL aveva aderito alla CES) e la CFTC.

18. Questa organizzazione ha conservato, per conto dei datori di lavoro europei, un seggio nel Consiglio di amministrazione di Eurofound a Dublino per un tempo molto lungo.

19. La Federazione tedesca "colletti bianchi", che si è fusa con altri tre sindacati per formare Ver.di [Unione dei Sindacati del settore dei servizi] nel 2001. Nello stesso anno, Ver.di divenne membro del DGB.

Una versione rivista del regolamento interno dello SCE, adottata dal Consiglio il 9 giugno 1980, indica solo due organizzazioni sindacali: la CES e la CCE (EUROCADRES non esisteva ancora). Nella decisione è stato sottolineato che la delegazione dei lavoratori (CES-CEC) è coordinata dalla CES, mentre la delegazione dei datori di lavoro (UNICE-CEEP-UEAPME-Eurocommerce-COPA) è coordinata dall'UNICE. Nel maggio 1980, si è verificato uno scontro sull'organizzazione a Oslo di una Conferenza tripartita sull'occupazione nell'Europa occidentale, decisa dal Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa, conferenza alla quale ha partecipato anche la Commissione europea. L'UNICE, non volendo impegnarsi in questo dibattito, ha rifiutato di partecipare, e la CES, il 13 maggio, pubblicherà un comunicato stampa intitolato *NO ai datori di lavoro europei irresponsabili*. La decisione datoriale è stata presa nonostante il tentativo di conciliazione intrapreso dal commissario Henk Vredeling che organizzerà una cena "strettamente confidenziale" con i presidenti della CES e dell'UNICE²⁰.

Negli anni successivi, lo SCE si è riunito una volta ogni sei mesi sotto la presidenza del ministro del paese avente la presidenza dell'UE (ad eccezione della presidenza britannica: la signora Thatcher è stata l'unico capo di governo a rifiutarsi di incontrare la CES) e alla presenza del Commissario per l'occupazione e gli affari sociali. Oltre a tenere le conferenze tripartite, lo SCE è passato di crisi in crisi, per capriccio dei ministri titolari della presidenza e che hanno dovuto elaborare le conclusioni del "presidente", tenendo più o meno conto dei pareri delle parti sociali, ma soprattutto le loro priorità personali. Il tentativo del 1980 di riformare l'organismo non è stato in grado di superare la mancanza di impegno dei sindacati e dei datori di lavoro.

Nel 1998, nel contesto di una nuova strategia per l'occupazione, il Consiglio ha istituito un comitato per l'occupazione (EMCO) composto dai rappresentanti nazionali dei ministeri interessati. Esso doveva svolgere un ruolo consultivo nei confronti dei ministri dell'occupazione e degli affari sociali. Collegato al ritmo dei semestri europei di ogni Presidenza del Consiglio, questo nuovo comitato ha assunto la responsabilità di un "monitoraggio" multilaterale, mediante l'utilizzo di una serie di indicatori che consentano di verificare l'attuazione delle riforme raccomandate dal Consiglio per ciascun paese.

La commissione permanente per l'occupazione (SCE) appartiene ormai al passato e la CES stava già pensando di istituire un organo consultivo integrante l'economia, gli affari sociali e l'ambiente, come vedremo nel capitolo 8.

1.2.2. Le Conferenze Tripartite: ulteriore situazione di stallo

Queste conferenze più "politiche", richieste dalla CES al fine di affrontare la dimensione sociale dell'attuazione del mercato comune, si sono svolte tra il 16 dicembre 1974 e il 9 novembre 1978. I risultati sono diventati sempre più deludenti a causa, da un lato, dell'azione unilaterale delle presidenze che si sono succedute e, dall'altro, del rifiuto sistematico dei datori di lavoro di assumere qualsiasi impegno.

Solo nel corso della terza riunione del 24 giugno 1976 è stata raggiunta una posizione comune per il ritorno alla piena occupazione, la riduzione dell'inflazione e una crescita annua del PIL del 5% (*sic*).

²⁰. Nota del 5.5.1980 di Carlo Savoini al commissario Vredeling sulla necessità di preparare questa conferenza, archivio IISH, riquadro 2093.

Per contro, la quarta e la quinta riunione del 27 giugno 1977 e del 9 novembre 1978 (quest'ultima denominata "riunione di sepoltura" di Georges Debunne²¹) hanno determinato una grande divisione tra le posizioni datoriali e quelle sindacali e hanno indotto la CES a mettere in discussione la sua partecipazione a tali riunioni²².

Di fatto, questi due organismi - in particolare le Conferenze tripartite - hanno presentato gli stessi problemi e la stessa situazione di stallo, da una parte, sull'orario di lavoro e sulla sua organizzazione, dall'altro, su una proposta della Commissione per l'informazione e la consultazione nelle imprese transnazionali (la cosiddetta direttiva Vredeling) che ha profondamente diviso le parti sociali. Quest'ultima questione è sorta nel 1977 in seguito all'adozione di due direttive, una sui licenziamenti collettivi e l'altra sui diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese.

1.3. Le ragioni di una frenata che sarebbe andata avanti per diversi anni

La crisi degli organismi di concertazione continuerà dal 1979 fino al 1984. I due temi continueranno a dividere le parti sociali. Per quanto riguarda la regolamentazione dell'orario di lavoro, i sindacati hanno dovuto attendere la direttiva del 1993, mentre hanno dovuto attendere un altro anno per i diritti di informazione e consultazione nelle imprese transnazionali. Torneremo su questi temi più tardi. Ma prima esamineremo lo sviluppo dell'opposizione a queste iniziative, i cui dettagli sono esaminati nell'eccellente libro di Claude Didry e Arnaud Mias *Le moment Delors* pubblicato nel 2005.

1.3.1. Orario di lavoro

La riunione del Comitato permanente per l'occupazione del 22 maggio 1979 si è svolta sotto la presidenza francese. Il ministro del Lavoro Robert Boulin* ha invitato la Commissione a tenere "colloqui diretti con e tra le parti sociali al fine di presentare proposte concrete al prossimo Consiglio dei ministri".

La risoluzione dei ministri dell'Occupazione/Affari sociali del 22 novembre 1979 verte sull'organizzazione dell'orario di lavoro. Al contempo, il commissario Vredeling, per il CPE del settembre 1980, ha annunciato una comunicazione della Commissione sulla flessibilità dell'età pensionabile, il lavoro a tempo parziale e il lavoro a tempo determinato, invitando le parti sociali alla ripresa del dialogo su questo tema e, in particolare, sull'orario di lavoro annuale.

La corrispondenza intercorsa tra la CES, l'UNICE e la Commissione mostra che le proposte sono state completamente bloccate dai datoriali²³.

21. Georges Debunne, *Les Syndicats et l'Europe: passé et devenir*, Bruxelles, Édition Labor, 1987, pag. 99-106. In questo libro, l'autore esamina molto criticamente le relazioni con i datori di lavoro europei. Georges Debunne, presidente della FGTB belga dal 1968 al 1982, è diventato presidente della CES nel 1982, mantenendo la carica fino al 1985. È stato anche il fondatore e presidente della FERPA, la Federazione europea dei pensionati e degli anziani, un'organizzazione con stretti legami con la CES.

22. Parere del Comitato esecutivo (4-5 dicembre 1978).

23. Claude Didry e Arnaud Mias, *Le moment Delors: les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-P. Lang, 2005.



Poster utilizzato negli anni 80 dal sindacato tedesco dei metalmeccanici per la sua campagna sulla riduzione dell'orario di lavoro.

Fonte: archivi della CES

Nella relazione su “L'evoluzione sociale dell'anno 1981” la Commissione ha scritto, a proposito del problema dell'organizzazione e della ripartizione dell'orario di lavoro, che “sono stati compiuti sforzi particolari per rilanciare il dialogo con le parti sociali sulla riorganizzazione dell'orario di lavoro e sulla ripartizione del lavoro, in particolare sulle questioni dell'orario di lavoro annuale e del lavoro straordinario. Se la CES ha espresso una valutazione positiva del dialogo tripartito e, sulla volontà espressa dalla Commissione di giungere a misure concrete per la riduzione dell'orario di lavoro, l'UNICE ha riaffermato, la sua opposizione. I datori di lavoro, tuttavia, hanno voluto affrontare il problema dell'orario di lavoro nel contesto economico generale, ribadendo la loro opposizione alla richiesta sindacale per l'introduzione di una settimana di 35 ore senza alcuna riduzione dei livelli salariali, principalmente per motivi connessi alla necessità di mantenere e migliorare la capacità competitiva delle imprese”.

Il tema si presenterà periodicamente. Lo sblocco del dialogo sociale all'inizio del 1987 ha visto lo SCE affermare, nella riunione del 25 giugno, che la flessibilità “non avrebbe potuto mettere in discussione i diritti dei lavoratori nel campo della sicurezza sociale, della protezione sociale e delle condizioni di lavoro”. Gli scioperi in Germania nel 1987 per la settimana di 35 ore, in particolare nel settore metallurgico, e i successivi accordi collettivi, hanno rafforzato l'azione dei sindacati europei sulla riduzione dell'orario di lavoro come elemento di condivisione in una situazione di disoccupazione crescente.

1.3.2. Informazione e consultazione nelle imprese transnazionali

Sono state approvate due direttive importanti, una nel 1975 sui diritti d'informazione e di consultazione in caso di licenziamenti collettivi (rivista nel 1998), e l'altra nel 1977 sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, ma non esisteva alcuna regolamentazione europea per imporre un diritto permanente di informazione e consultazione a livello di imprese multinazionali. L'argomento è stato affrontato dalla Commissione verso la fine degli anni '70 a seguito dei dibattiti sulle direttive 1975 e 1977, e nel 1980 è comparsa la prima proposta di una legislazione comunitaria sul diritto all'informazione e alla consultazione nello spazio europeo.

La proposta del Commissario olandese Henk Vredeling (va sottolineato che tale proposta è stata adottata dai 12 membri della Commissione) sull'informazione e la consultazione nelle grandi imprese operanti nella Comunità economica europea è stata rapidamente contrastata dalle lobby delle grandi imprese, in particolare dalle multinazionali americane, attraverso la Camera di Commercio americana in Belgio (AMCHAM). Questa lobby ha espresso l'“impegno irrevocabile” (sic) da parte delle imprese americane al principio della “*good corporate citizenship*”, che rispecchia la vecchia litania dei datori di lavoro sulle virtù dell'autoregolamentazione. Anche l'UNICE è stata fortemente contraria a tale iniziativa. Il Commissario Ivor Richard²⁴, successore di Henk Vredeling, si è presentato alla Camera di commercio degli Stati Uniti a Washington il 31 marzo 1982, difendendo coraggiosamente la bozza della direttiva²⁵. “Nessuno negherebbe che i lavoratori hanno il diritto di essere informati su questioni che sono spesso letteralmente una questione di vita o di morte per loro... Non siamo semplicemente un mercato comune di beni e servizi, ma anche una comunità di persone”. In seguito, l'opposizione all'iniziativa Vredeling si è fatta più sottile, espressa nella potente Tavola rotonda europea degli industriali (ERT), composta da sedici delle più grandi imprese europee²⁶ (attualmente conta circa 50 membri). L'ERT è stata fondata il 6 e 7 aprile 1983 a Parigi su iniziativa di tre dirigenti aziendali: Pehr Gyllenhammar* di Volvo, Wim Dekker di Philips e Umberto Agnelli di FIAT. Tale organizzazione (i cui membri non erano affatto reazionari o antisociali) è stata, al momento della sua istituzione a Parigi, sostenuta da due importanti commissari: Étienne Davignon*, Commissario per l'industria e François Xavier Ortoli*, Commissario per gli affari economici e monetari. L'ERT è stata una copia esatta della Business Round Table statunitense che, affiancata dalla Camera di commercio americana, stava conducendo una campagna virulenta contro l'iniziativa Vredeling. Il ruolo principale delle lobby dei datori di lavoro a Bruxelles e la loro capacità di influenzare la Commissione europea non devono essere sottovalutati, in quanto è stata anche superiore a quella dell'UNICE.

La Tavola Rotonda Europea degli Industriali: il vero portavoce datoriale

La creazione della ERT è stata presumibilmente una risposta alla domanda posta dai due commissari europei, Étienne Davignon e François Xavier Ortoli: “Con chi dobbiamo parlare, quando vogliamo parlare agli industriali europei?” Chiaramente non con l'UNICE!

Sebbene l'ERT si sia opposto alla proposta di informazione e consultazione, è stato comunque un grande sostenitore dei piani di Jacques Delors per l'attuazione del mercato unico²⁷. L'ERT ha negato di avere alcuna “competenza” sociale, rifiutando così di avere a che fare con la CES (anche se alcuni contatti ufficiali non potevano essere evitati).

24. Ivor Richard, un parlamentare laburista britannico, è stato membro della Commissione Thorn dal 1981 al 1985.

25. Discorso riprodotto in *European Community News No. 7/1982*; citato nello studio di Richard P. Walker, *The Vredeling proposal: cooperation versus confrontation in European labor relations*, Berkeley Journal of International Law, 1983, vol. 1, p. 177-196.

26. Volvo, Thyssen, Olivetti, ASEA, United Technologies, ICI, Siemens, FIAT, Shell, Lafarge Coppée, St Gobain, Philips, BSN, Renault, Ciba-Geigy, Nestlé.

27. In una conferenza stampa tenutasi dopo un incontro con l'ERT il 3 aprile 1986, Jacques Delors disse: "In questo incontro con l'ERT, cioè con i decisori politici che si aspettano che la Commissione prenda iniziative per migliorare la competitività dell'industria europea, non ho notato alcuna traccia di europessimismo". Archivi Delors Sciences Po.

Questo ha portato il suo segretario generale di lunga data, Keith Richardson*, a dire: *“Il dialogo sociale con il lavoro organizzato è, al contrario, un ambito in cui l'ERT quasi certamente avrebbe potuto avere un certo impatto ma ha scelto di non farlo. I sindacati sarebbero stati felici di dialogare con l'ERT, ma i membri hanno ritenuto che fosse un diritto e una responsabilità dell'UNICE, e si sentirono chiaramente nervosi di essere trascinati lungo il percorso pericoloso verso la negoziazione salariale paneuropea”*²⁸. L'UNICE ha fatto riferimento alle “linee guida” dell'OCSE e alle dichiarazioni dell'OIL sulle misure “volontarie”. Nei verbali relativi ai colloqui svoltisi il 25 giugno 1980 con il presidente della Commissione Roy Jenkins, su richiesta del nuovo presidente dell'UNICE, Guido Carli*, l'autore ha osservato: *“Carli non aveva alcun punto specifico da sollevare, ad eccezione della questione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali. Egli ha affermato che la proposta della Commissione dovrebbe essere attentamente studiata e che ciò potrebbe richiedere tempo. Egli ha compreso che il signor Davignon ha accettato di discutere questa delicata questione con un gruppo di dirigenti di imprese transnazionali”*²⁹.

Immediatamente dopo, l'UNICE ha inviato una nota ai responsabili politici di questo progetto di regolamento CEE sulla partecipazione dei lavoratori, nota riassunta nella seguente frase: “qualsiasi regolamentazione rigida e armonizzata a livello comunitario in questo campo deve essere respinta”. Il CEEP ha chiesto che le imprese pubbliche “restino al di fuori del campo di applicazione”. In quel periodo esso ha svolto solo un ruolo marginale e i dibattiti si sono svolti principalmente tra i segretariati della CES e dell'UNICE.

Quanto alla CES, si è detta molto soddisfatta dell'iniziativa del Commissario di proporre l'adozione di uno strumento vincolante volto a migliorare l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese con strutture complesse, in particolare transnazionali. Le conseguenze di questa battaglia “ideologica” contro l'informazione e la consultazione nelle multinazionali, che è stata anche quella dei governi ultraliberali per quasi 20 anni, lasceranno effetti a lungo termine (si veda capitolo 5).

La proposta rimarrà bloccata dal 1980 al 1994, nonostante diversi interventi sindacali. La sua prima sepoltura è avvenuta al Parlamento europeo nel 1982 sotto una raffica di emendamenti (217), la maggior parte dei quali provenivano da eurodeputati britannici ispirati dalla lobby dei datori di lavoro³⁰. Nel luglio 1983, il Commissario Ivor Richard ha tentato invano di rimettere in moto le cose, questa volta con un nuovo progetto di rifusione da cui sono state rimosse le informazioni sull'introduzione delle nuove tecnologie.

A seguito di un'ulteriore richiesta della CES di riprendere il dibattito, il ministro olandese del Lavoro Van Blankenstein, allora presidente del Consiglio dei ministri del Lavoro, ha informato Ernst Breit, segretario della CES, in una lettera datata 22 novembre 1986. Nella lettera, il Presidente del Consiglio informava di voler rinviare la discussione sulla proposta di direttiva al 1989. Si trattava di una seconda sepoltura.

28. *Big Business and the European Agenda*, Sussex European Institute Working Paper No. 35, settembre 2000.

29. Nota inviata da Michel Van den Abeele. Il belga fu consigliere dei presidenti della Commissione europea, François Xavier Ortoli, Roy Jenkins e poi Gaston Thorn. Dal 1982 al 1992 è stato Capo di gabinetto del commissario europeo Karel Van Miert e di nuovo dal 1995 al 1996 (archivi IISH, riquadro 2094).

30. In un articolo per la rivista *Transfer* 1995 scritto da Jean-Jacques Danis e Reiner Hoffmann, *From the Vredeling Directive to the European Works Council Directive: some historical remarks*, gli autori citano la Relazione annuale del 1982 dell'Associazione tedesca dei datori di lavoro BDA (pag. 121): *“Non c'è dubbio che il fatto che il Parlamento europeo abbia preso in considerazione alcuni dei nostri errori nella proposta di emendamento adottato il 12 ottobre 1982 è stato in parte il risultato dell'atteggiamento deciso e degli sforzi intensi degli industriali”*.

La situazione è rimasta bloccata finché Jacques Delors non ha assunto formalmente l'impegno al congresso della CES del maggio 1988 e fino all'adozione della Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori, nel dicembre 1989. Quest'ultimo ha richiamato l'argomento negli articoli 17 e 18, portando alla fine all'adozione della direttiva nel 1994 (si veda capitolo 5).

1.4. Situazione di stallo costante e qualche tentativo per uscirne...

La crisi tra le parti sociali, che covava dal 1977, ha portato ad un blocco delle Conferenze tripartite e ha ridotto il Comitato permanente per l'occupazione al confronto verbale poco efficace tra le due parti e i governi³¹. Jacques Delors arrivò alla stessa conclusione, affermando: “nel 1977 infatti, una sorta di dialogo annuale tra i governi, la Commissione, i datori di lavoro e i sindacati è stata interrotta perché è una grande messa senza fede...”³². Un tentativo di rilancio avrà luogo sotto la presidenza francese dell'UE del primo semestre 1984. Il ministro del Lavoro francese, Pierre Bérégovoy*, ben collegato con Bruxelles, con il Consigliere sociale della Rappresentanza permanente, Robert Cottave*, organizzerà una riunione per il 28 febbraio 1984 con inviti “strettamente” personali inviati a dirigenti sindacali e datoriali. Questo incontro si svolgerà a Val Duchesse, come le tre successive³³. L'obiettivo del ministro non è stato solo quello di rilanciare la consultazione tripartita ma anche, come ha scritto nel suo invito, “di tenere conto della competenza delle parti sociali e del loro ruolo specifico caratterizzato dall'importanza delle relazioni negoziali nei nostri paesi. A tale proposito, il dialogo sociale europeo riveste un'importanza decisiva”.



L'incontro si è tenuto il 3 gennaio 1984 tra il presidente francese François Mitterrand e i rappresentanti della CES. La presidenza francese della CEE nella prima metà del 1984 ha cercato, senza successo, di rilanciare il dialogo sociale europeo.

Fonte: Archivi della CES

31. Documento di studio redatto da Carlo Savoini, pag. 27. Archivio messo a disposizione dalla figlia, Ilaria Savoini.

32. Jacques Delors, *Mémoires*, Parigi, Plon, 2003, pag. 192.

33. Val Duchesse è un ex priorato appartenente allo Stato belga, nella periferia di Bruxelles. Le tre riunioni informali del 1984 e i primi due vertici del dialogo sociale del gennaio 1985 e del novembre 1985 hanno avuto luogo in tale sede. Questa sede è diventata troppo piccola in seguito all'allargamento della CEE nel 1986 e le riunioni che ne sono seguite si sono svolte nel Palais d'Egmont, un palazzo del centro di Bruxelles, anch'esso appartenente allo Stato belga.

Il secondo invito, per il 2 maggio 1984, è stato anch'esso strettamente personale e non conteneva esplicitamente alcun ordine del giorno. Nonostante ciò, Pierre Bérégovoy scrisse: “tuttavia, ritengo importante continuare i nostri colloqui sui problemi dell'occupazione giovanile, nella duplice prospettiva della ristrutturazione industriale e di come le nuove tecnologie stiano cambiando il nostro modo di lavorare”.

L'incontro è stata l'occasione di un acceso dibattito tra le parti sociali sull'orario di lavoro. Un memorandum interno del segretariato del Commissario Ivor Richard lo ha riassunto come segue³⁴: “la discussione si è sviluppata su una vecchia controversia sul ruolo della riduzione dell'orario di lavoro come fattore di riduzione della disoccupazione”.

Nel dibattito è stato anche affrontato il tema della formalizzazione di queste riunioni informali e del mandato alle organizzazioni: “le difficoltà naturalmente rimangono quelle di capire come mantenere questo rapporto informale tra i rappresentanti delle parti sociali, senza la necessità che diventi strutturato e istituzionalizzato, da perdere i vantaggi che i rapporti informali possono produrre...”³⁵

Questo incontro ha, tuttavia, avuto effetti positivi sulla riunione dello SCE del 10 maggio 1984 e sulla riunione del Consiglio dei ministri degli Affari sociali del 7 giugno, entrambe riguardanti l'avvento delle nuove tecnologie. Nelle conclusioni della riunione del Consiglio si legge quanto segue: “non si potrebbe, su questo punto (ovvero l'introduzione delle nuove tecnologie) raggiungere un accordo su un'azione comune delle parti sociali, ad esempio definendo orientamenti comuni nel settore dell'informazione e della consultazione cui i negoziatori nazionali potrebbero fare riferimento, a livello settoriale o interprofessionale?”

L'ultimo tentativo di Bérégovoy di tenere la riunione il 27 giugno 1984, è stato influenzato negativamente dall'assenza all'ultimo minuto del ministro³⁶, che mandò il suo segretario di Stato, Georgina Dufoix* come suo sostituto. Nonostante l'impegno, tuttavia, non è stata in grado di convincere i partecipanti a firmare una bozza di testo riassuntivo, poichè “non entusiasmò nessuno”³⁷. Il comunicato ufficiale è stato anche fuorviante.

Il tentativo finale ha avuto luogo sotto la presidenza irlandese della CEE il 5 dicembre 1984 e si è concluso con il ministro Ruairi Quinn* che ha accettato la situazione di stallo. Una nota³⁸ interna della V DG (Occupazione, Formazione e Affari Sociali³⁹) descrisse così il clima: “le personalità datoriali e sindacali invitate il 5 dicembre a Val Duchesse vi si sono recate più per cortesia nei confronti del Presidente del Consiglio degli Affari Sociali che per convinzione di compiere progressi nel dialogo sociale... Al contrario di quanto ormai era diventato consuetudine, il Ministro del Lavoro italiano (Gianni de Michelis*, ndr.) era stato invitato ad ‘adattarsi’ (sic)⁴⁰ alle discussioni che dovevano proseguire sotto la Presidenza italiana (iniziata il 1° gennaio 1985, ndr.)”.

34. Nota della Commissione che riassume la riunione del 7.5.1984 e firmata da Denis Grennan. Archivio IISH, riquadro 2100.

35. Ibid.

36. Claude Didry e Arnaud Mias forniscono una spiegazione sorprendente data dal consulente sociale della Rappresentanza Permanente francese a Bruxelles: Pierre Bérégovoy avrebbe preferito guardare una partita di calcio...

37. Osservazioni di Georges Debunne nel suo libro, *Les syndicats et l'Europe: passé et devenir*, Brussels, Labor, 1987, pag. 168.

38. Verbale non datato e non firmato della riunione, anche se probabilmente scritto (dato lo stile) da Carlo Savoini, responsabile del dialogo sociale nell'ambito della Commissione.

39. Attualmente DG Occupazione, Affari sociali e Inclusion; denominata DG Occupazione e Affari sociali nel resto del testo.

40. Ibid nota 38.

La nota prosegue sostenendo che “Georges Debunne (Presidente della CES, ndr.) ha parlato per primo, chiedendo che scopo ha continuare un dialogo dei sordi”, mentre Mathias Hinterscheid⁴¹ (il segretario generale della CES) ha dichiarato “che i sindacati non avrebbero continuato tali discussioni in futuro senza una chiara volontà da parte di entrambe le parti di avvicinarsi”.⁴² La riunione si è conclusa senza risultato... Le parti sociali erano già andate avanti, con gli occhi puntati sull'arrivo di Jacques Delors alla presidenza della Commissione europea.

1.5. 1984 come uscire dalla situazione di stallo

I primi anni '80 sono stati anni difficili per la CEE. Nel 1984 la Comunità economica europea è rimasta bloccata. Alla fine del suo mandato, la Commissione Thorn* è stata frenata dagli sviluppi istituzionali. Il quadro del Trattato di Roma era senza fiato e stava diventando sempre più difficile da gestire. Margaret Thatcher, il primo ministro britannico, ha posto il veto a qualsiasi iniziativa a favore della federalizzazione europea e del bilancio comunitario, nonché a qualsiasi iniziativa in campo sociale. Eravamo nell'era Thatcher/Reagan, un'epoca caratterizzata dal trionfo dell'ultraliberalismo. Tuttavia, il 14 febbraio 1984, durante la presidenza francese della CEE, il Parlamento europeo ha adottato la bozza di Trattato che istituisce l'Unione europea (progetto “Spinelli”⁴³). Ciò ha fornito una base innovativa e forte per rilanciare la CEE, ma senza risolvere la situazione di stallo, in quanto non c'era nessuno in grado di lanciare il progetto. Il dibattito sul rinnovamento della Commissione europea e sulla nomina di un nuovo Presidente era iniziato. Vari candidati erano in lizza, ma François Mitterrand e Helmut Kohl si trovavano chiaramente in *pole position*. Il presidente francese aveva una preferenza per Claude Cheysson*, il suo ministro degli Esteri, ma si è scontrato con l'opposizione britannica. Un altro possibile candidato proposto dal presidente francese fu Jacques Delors, il ministro delle finanze francese che aveva adottato le politiche di austerità ma senza più assumere ruoli nei progetti del nuovo governo pianificato da François Mitterrand. Sam White, un giornalista che lavorava per il Evening Standard, ha scritto in proposito che “Delors fu mandato a Bruxelles perché ormai era diventato una seccatura non indifferente a Parigi”⁴³. A livello europeo sembrava che si potesse raggiungere un consenso su Jacques Delors. È stato deputato europeo dal 1979 al 1981, presidente della Commissione economica e finanziaria, e ha mantenuto buone relazioni con i tedeschi. Quanto al governo britannico, non è stato una minaccia (in seguito si sono pentiti di questo errore di giudizio). Al contrario, ha svolto un ruolo positivo come Ministro delle Finanze nel risolvere il problema dell’“assegno” britannico (il famoso “voglio indietro i miei soldi!” di Margaret Thatcher) al Vertice di Fontainebleau del 25 e 26 giugno 1984, fissando l'importo della compensazione concessa al Regno Unito per ridurre il suo contributo al bilancio della CEE.

41. Al momento del mio arrivo, il segretariato era composto da: Mathias Hinterscheid, Segretario Generale (CGT Lussemburgo); Bjorn Peterson, Vicesegretario Generale (LO Svezia) Peter Coldrick (TUC UK); Fritz Rath (DGB Germania); e Ettore Masucci (CGIL Italia).

42. Ibid nota 38.

43. Citazione dall'articolo di Russell Lewis *Master Eurocrat: the making of Jacques Delors*, London, Bruges Group, 1991, pag. 14. Dagli archivi dell'autore.

Al vertice europeo del 10 luglio 1984, sotto la presidenza irlandese, si è deciso di nominare Jacques Delors presidente della Commissione europea. Consapevole delle difficoltà da affrontare, Jacques Delors decide di fare un giro delle capitali europee per verificare con i responsabili nazionali le condizioni e i fattori di successo per il rilancio della CEE, come ha dichiarato nel suo discorso politico al Parlamento europeo del 14 gennaio 1985: "gli architetti della costruzione europea hanno meno problemi con il 'cosa fare' che con il 'come farlo'".⁴⁴ Per Pascal Lamy*, che poi è diventato capo del gabinetto di Jacques Delors a Bruxelles, "dopo il tour delle 10+2 capitali (i +2 sono Spagna e Portogallo, futuri membri, ndr.), Jacques Delors si è reso conto che la chiave del consenso è l'attuazione del mercato unico, rilanciando così la macchina CEE"⁴⁵.

Jean-Michel Baer*, che è diventato il suo consulente per gli affari sociali e ha contribuito a preparare l'arrivo di Jacques Delors a Bruxelles, ha aggiunto che "per raggiungere questo obiettivo, bisogna convincere i datori di lavoro e i sindacati a sostenere il progetto"⁴⁶. L'obiettivo era quello di dare attuazione al mercato unico e alle quattro libertà fondamentali: circolazione di merci, capitali, servizi e persone (e in particolare lavoratori). È stata fissata una scadenza per la sua attuazione: il 1992. Con questo obiettivo in mente, Jacques Delors si era fissato una tabella di marcia... per due mandati. Jacques Delors sapeva bene, grazie al suo tour delle capitali europee, che qualsiasi altro approccio, attraverso riforme istituzionali o monetarie lo avrebbero screditato⁴⁷. In particolare, fu necessario un approccio pragmatico, incentrato sull'economia come fonte di crescita e occupazione. Il 1984 si è rivelato un anno molto difficile o addirittura tragico per la parte sociale. Lo sciopero dei minatori britannici, scatenato il 6 marzo 1984, ha portato, dopo un anno di aspre lotte e sacrifici, ad una terribile sconfitta a causa della cattiva leadership di Arthur Scargill, Segretario Generale dell'Unione Nazionale dei Minatori (NUM)⁴⁸. Molto più lontano, in India, l'esplosione della fabbrica Union Carbide a Bhopal il 2 dicembre 1984 ha causato più di 20.000 morti... suscitando il dibattito e sensibilizzando alla responsabilità delle multinazionali. Dopo questi anni di stallo in tutti i settori della Comunità, istituzionali o connessi al dialogo sociale e alla consultazione, si prospettano tempi migliori? Desideroso di accelerare le cose, il futuro presidente della Commissione ha iniziato a preparare il terreno per la ripresa europea nell'autunno 1984, pochi mesi prima del suo arrivo a Bruxelles. Ciò ha comportato il rilancio del dialogo sociale europeo. Nel suo viaggio nelle capitali europee, dopo la nomina da parte del Consiglio, Jacques Delors ha anche prestato particolare attenzione all'incontro con diversi sindacalisti e imprenditori. Giorgio Benvenuto*, Segretario Generale della UIL italiana, che ha preso parte alla prima riunione a Val Duchesse il 31 gennaio 1985, ricorda⁴⁹ l'interesse dei sindacati italiani all'arrivo di Jacques Delors alla Commissione europea, e dei contatti preliminari

44. Discorso di Jacques Delors dinanzi al Parlamento europeo il 14 gennaio 1985 sugli orientamenti di base su cui si fonda l'azione prevista dalla nuova Commissione (EP Debates N°2-321/3 del 4.1.1985).

45. Dialogo con Pascal Lamy e Jean-Michel Baer del 25.11.2014.

46. Ibid nota 45.

47. Intervista del 20 Gennaio 2014.

48. Arthur Scargill: leader del NUM britannico, crede nella sua abilità di condurre uno sciopero "politico" per abbattere Margaret Thatcher nel 1984, come era riuscito a fare con Edward Heath e il suo governo conservatore nel 1974. La decisione di Margaret Thatcher di chiudere progressivamente le miniere di carbone nel Regno Unito ha provocato un grave conflitto, sfortunatamente mal gestito da Arthur Scargill. Il conflitto è stato drammatico ed esemplare allo stesso tempo: drammatico nelle sue conseguenze, poiché aumentò il potere del Primo Ministro britannico, che ha represso violentemente gli scioperanti e ha accelerato la chiusura delle miniere; esemplare per la solidarietà dimostrata dai minatori e dalle loro famiglie in una situazione disperata. Dopo il fallimento dello sciopero e la scissione del sindacato dei minatori, Scargill stesso è stato eletto presidente a vita dal NUM e ha cercato di mantenere tutti i benefici finanziari dopo il suo pensionamento, anche facendo causa al NUM. Un certo numero di film eccellenti come *Brassed Off*, *Billy Elliot* e *Pride* ripercorrono lo sciopero dei minatori.

49. Giorgio Benvenuto, intervista dell'8 marzo 2015 a Roma.

avuti nell'autunno 1984 con Bettino Craxi, Presidente del Consiglio italiano, che ha presieduto il Consiglio della CEE nel primo semestre 1985⁵⁰. Nel corso del secondo semestre 1984, i sindacati italiani hanno dichiarato l'intenzione di sostenere i piani di ripresa presentati da Jacques Delors durante la presidenza italiana della CEE. La principale figura di collegamento nei sindacati italiani fu Bruno Trentin⁵¹, allora segretario della CGIL⁵² che conosceva molti sindacalisti francesi. Il "terzo uomo" fu Pierre Carniti*, Segretario Generale della CISL, che aveva legami molto stretti con la CFDT e Edmond Maire. I tre dovevano partecipare alla prima riunione di Val Duchesse il 31 gennaio 1985.

A quel tempo, come giovane segretario del sindacato metalmeccanico CFDT (FGM-CFDT) ho avuto la possibilità di conoscere Bruno Trentin, Pierre Carniti e Giorgio Benvenuto nei primi anni '70, quando tutti e tre erano segretari della Federazione Italiana Lavoratori metalmeccanici (FLM). Abbiamo preso parte ad una serie di cicli di discussione tra la FLM, FGM e FTM (la Federazione dei lavoratori metalmeccanici della CGT) tra il 1971 e il 1974. L'analisi della crisi del 1974 ha visto opinioni divergenti tra la FTM da un lato e la MGF e la FLM dall'altro. Mentre quest'ultima considerava la crisi come strutturale, la CGT-FTM la vedeva solo come una recessione economica.

Tra i funzionari della FGM-CFDT, hanno partecipato a queste riunioni:

- il Segretario Generale Jacques Chérèque*, che è diventato Segretario Generale aggiunto della CFDT e responsabile della politica internazionale ed europea nel 1979;
- Roger Briesch, segretario nazionale della Federazione e, dal 1976, capo del Dipartimento Internazionale/Europeo della CFDT⁵³;
- Albert Mercier*, Vicesegretario Generale delle MGF, futuro membro del Comitato Esecutivo della CFDT e responsabile della politica internazionale ed europea⁵⁴.

Una buona schiera di europeisti convinti, senza considerare l'amicizia di lunga data tra Jacques Chérèque, Albert Mercier e Jacques Delors⁵⁵.

Nel luglio 1984, Jacques Delors ha incontrato a Parigi anche il direttore generale della DG Occupazione e Affari sociali della Commissione, Jean Degimbe⁵⁶, un uomo su cui poteva contare. Egli ha chiesto di preparare un'iniziativa per un vertice sul dialogo sociale, che è stato annunciato in gennaio. Questo vertice ha consentito di stabilire un collegamento immediato tra l'avvio del mercato unico e la sua dimensione sociale.

50. Bettino Craxi ha dovuto offrire un importante sostegno al presidente della Commissione, in particolare al vertice di Milano del giugno 1985, imponendo per la prima volta un voto sulla convocazione di una conferenza intergovernativa, che ha portato a una revisione fondamentale del trattato: l'Atto unico europeo.

51. Vedi l'indice dei nomi. Come notato da Iginio Ariemma nel suo libro *La Sinistra di Bruno Trentin: elementi per una biografia*, Roma, Ediesse, 2014, pag. 123, l'impegno di Bruno per l'Europa era già evidente alla fine degli anni '60 - aveva "l'europismo nel sangue" -, e, negli anni '70, soprattutto dopo che la CGIL è diventata membro della CES (una mossa che ha difeso), ha iniziato il suo dialogo con la scuola di personalismo cristiano francese e in particolare con Jacques Delors. Dialogo che diverrà più intenso allorché Delors presiederà la Commissione Esecutiva della Comunità Europea (un dialogo che si è intensificato dopo che Delors è diventato capo della Commissione europea).

52. Diventa Segretario Generale nel 1988.

53. Jacques Chérèque e Roger Briesch sono stati anche due operai siderurgici della Lorena attivi nell'attività della CECA.

54. Albert Mercier ha partecipato alla prima riunione di Val Duchesse del 31 gennaio 1985.

55. Marie Delors ricorda le molte cene felici trascorse a discutere di affari nella piccola cucina del loro appartamento.

56. È molto probabile che Jean Degimbe e Jacques Delors si siano incontrati quando il primo era al segretariato del Movimento europeo e il secondo capo dell'Ufficio di ricerca e di azione economica (BRAEC) della CFTC alla fine degli anni '50.

Nella seconda metà del 1984, un funzionario della CES, François Staedelin, ha svolto un ruolo importante di collegamento con Jacques Delors per preparare quest'ultimo all'insediamento e ottenere il sostegno della CES.

Contatti informali con la CES hanno avuto luogo anche nella seconda metà del 1984. In una nota del 12 novembre 1984⁵⁷, indirizzata ai Presidenti e/o Segretari Generali delle Confederazioni sindacali nazionali della CEE, Mathias Hinterscheid ha annunciato che, a seguito di una prima riunione informale (non datata, ndr.), sono stati programmati una serie di incontri con Jacques Delors.

Il 17 dicembre si è svolta una riunione con il segretariato della CES⁵⁸ per presentare a Delors il memorandum adottato dal Comitato esecutivo il 6 e 7 dicembre. Anche questo incontro informale si è svolto presso il ristorante *Le Perraudin*⁵⁹. Jacques Delors è stato accompagnato da Pascal Lamy, suo futuro capo di gabinetto, e da Jérôme Vignon, uno dei suoi consiglieri poi a capo dell'unità di previsione. Nel corso di questa riunione, Jacques Delors ha annunciato la sua intenzione, al momento dell'insediamento, di riunire le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e i leader sindacali.

Un'altra riunione ha avuto luogo il 9 gennaio 1985, poco prima che Jacques Delors presentasse il suo programma al Parlamento Europeo. Durante la riunione del 6 e 7 dicembre 1984, il Comitato esecutivo della CES ha adottato una dichiarazione dal titolo *Nuova Commissione, nuovo inizio?* un titolo pieno di speranza. Ha elencato le priorità economiche e sociali, con particolare attenzione agli investimenti produttivi e all'occupazione. Tale dichiarazione è stata accompagnata da una richiesta di incontro "ufficiale" con il nuovo Presidente. Analogamente, il 12 dicembre l'UNICE ha adottato una dichiarazione indirizzata alla nuova Commissione incentrata sull'attuazione del mercato unico. Il Parlamento ha chiesto una "politica sociale realistica", ossia un mercato del lavoro flessibile e il rifiuto dell'armonizzazione sociale. Il Consiglio ha invitato la Commissione e gli Stati membri a presentare proposte in materia.

57. Archivi IISH, casella 2102.

58. La delegazione del Segretariato fu composta da Mathias Hinterscheid, Bjorn Peterson, François Staedelin, Peter Coldrick, Fritz Rath e Antonio Miniutti. Il presidente Georges Debunne completò la delegazione.

59. Gli archivi del IISH contengono anche il menù del pranzo...



Capitolo 2

Le dinamiche dello squilibrio

**“Mettere tutto in equilibrio è buono,
mettere tutto in armonia è meglio.”**

Ninety three
— Victor Hugo

.....

In questo capitolo, vedremo che il rilancio europeo si basa su uno squilibrio tra l'integrazione economica e l'integrazione sociale. La realizzazione del mercato unico non tiene direttamente conto del sociale. Ma il Presidente della Commissione vuole compensare tale mancanza promuovendo una maggiore consultazione tra le parti sociali e creando un quadro per consentire loro di acquisire capacità di dialogo e di negoziazione. Stiamo quindi assistendo all'inizio di una strategia di parallelismo convergente tra il Presidente della Commissione e il movimento sindacale europeo. Dall'avvio del Vertice sul dialogo sociale nel gennaio 1985 fino all'elaborazione delle prime posizioni comuni, le parti sociali hanno attraversato un processo di apprendimento, imparando a negoziare a livello europeo. Con la politica sociale bloccata dai veti britannici è evidente l'importanza di modificare il Trattato per creare una nuova dinamica sociale.

2.1 L'Europa esce dal letargo ma sembra ignorare il sociale

Come si possono mobilitare i cittadini e gli attori sociali affinché il rilancio della CEE abbia successo? “Non ci si innamora di un mercato”, diceva Jacques Delors. I sindacati, attraverso la CES, sono reticenti sull’approccio troppo liberale e orientato al mercato economico europeo, mentre i datori di lavoro non sono affatto entusiasti dell’approccio socioeconomico, anche se i datori di lavoro (compresi i datori di lavoro britannici) nel complesso sono favorevoli al mercato unico, come ha scoperto Jacques Delors nel suo viaggio nelle capitali europee prima di assumere l’incarico¹.

I precedenti tentativi di dialogo tra i datori di lavoro e i sindacati europei si sono rivelati un fallimento, o in un vicolo cieco, sia nell’ambito delle Conferenze tripartite che del Comitato permanente per l’occupazione. Mentre i sindacati hanno mostrato una certa riluttanza nei confronti del mercato unico così come era stato presentato, le argomentazioni del Presidente hanno suscitato maggiore interesse, per non dire speranza².

Nel suo discorso inaugurale del 14 gennaio 1985, dinanzi al Parlamento europeo, al momento dell’insediamento, il presidente della Commissione ha fatto diretto riferimento alla sua strategia sociale³: “per tornare all’ampia copertura, propria delle politiche dell’occupazione e del mercato del lavoro, sono convinto che ci riusciremo solo a due condizioni: se le riforme sono negoziate dalle parti sociali, in altre parole se la politica di contrattazione continuerà ad essere uno dei pilastri dell’intero sistema economico, e se si raggiungerà un livello minimo di armonizzazione a livello europeo”⁴.

E poi arrivò l’accurato appello di un uomo ancora fedele al suo impegno sindacale: “quando vedremo il primo accordo collettivo europeo? Insisto su questo punto: l’accordo collettivo europeo non è uno slogan vuoto. Esso garantirebbe un quadro dinamico, che rispetti le diverse opinioni, uno stimolo all’iniziativa, non una fonte di uniformità paralizzante.”⁵

Inoltre, questo discorso è stato pronunciato poco prima della prima riunione sul dialogo sociale, detta di “Val Duchesse”⁶, del 31 gennaio 1985, nella quale si sono riuniti il nuovo Presidente della Commissione e i dirigenti nazionali, sindacali e datoriali della CES, dell’UNICE e del CEEP. Va detto che il CEEP, fino a quel momento, ha svolto solo un ruolo secondario nelle relazioni sociali a livello europeo, al fine di difendere unicamente le imprese gestite dallo Stato. Ma con l’arrivo di Jacques Fournier* come presidente nel 1988, tutto questo doveva cambiare (si veda capitolo 6.1). A quell’epoca, la CEE era composta da 10 paesi (l’ultimo, la Grecia, aveva aderito alla CEE nel 1981), ma questa riunione ha preceduto il terzo allargamento, con il quale la Spagna e il Portogallo sono diventati membri della CEE nel 1986 (anche se i colloqui erano già iniziati).

1. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, pag. 316.

2. Si veda il libro di Georges Debunne sui sindacati europei: *Les syndicats et l’Europe: passé et devenir*, Brussels, Labor, 1987.

3. Secondo Jean-Michel Baer, suo consulente sociale, questo discorso è stato preparato molto prima che Delors entrasse in carica alla Commissione. Una prima bozza del discorso è stata scritta il 15 dicembre 1984. È stata completata il giorno stesso del discorso al PE. Intervista del 25.11.2014.

4. Discorso di Jacques Delors dinanzi al Parlamento europeo il 14 gennaio 1985 sugli orientamenti fondamentali alla base dell’azione che la nuova Commissione stava per intraprendere (Dibattiti del PE 2-321/3 del 14.1.1985).

5. Ibid.

6. È già stato fatto riferimento alle riunioni di Val Duchesse del 1984, ma queste non avevano lo stesso carattere. Gli inviti erano “personali”, anche se J. Delors provvedeva ad invitare le organizzazioni

In una nota del 19 dicembre 1984⁷ la Commissione comunica i contatti avvenuti tra questa e l'UNICE/CES nell'ambito di un gruppo di lavoro che “aveva cercato di trovare possibili punti di convergenza tra le posizioni sostenute dalle due organizzazioni rappresentative delle parti sociali”. Sui problemi economici e sulle condizioni necessarie per rilanciare la CEE, si intravedevano già possibili punti di convergenza, mentre le divergenze erano evidenti nel campo dei salari e della riduzione dell'orario di lavoro. Due punti sono stati tuttavia sottolineati come positivi: quando la CES ha presentato la sua visione del lavoro a tempo parziale, “l'UNICE non era ostile a tale approccio” e “la necessità di adottare nuove tecnologie è pienamente riconosciuta dalla CES e dall'UNICE”. Come vedremo, questi contatti sono serviti da banco di prova per i temi che saranno discussi al Vertice sul dialogo sociale del 31 gennaio 1985, tanto più che il documento si è concluso con la seguente osservazione: “l'UNICE e la CES riconoscono che è di vitale importanza creare un clima di consenso (sottolineato nel documento, ndr.) per consentire all'Europa di superare le sue attuali difficoltà.”⁸

Le parti sociali nel gennaio 1985

Confederazione europea dei sindacati: fondata nel 1973, composta da 35 (ora 88) Confederazioni nazionali di 21 (ora 37) Paesi e 12 Comitati sindacali per l'occupazione (ora 10 Federazioni settoriali europee).

UNICE (diventata BusinessEurope* nel 2007): fondata nel 1958, composta da 39 organizzazioni nazionali datoriali di 33 Paesi.

CEEP: fondata nel 1966, composta da 20 Sezioni nazionali e 2 membri diretti di organizzazioni europee (HOSPA per gli ospedali, EBA per l'audiovisivo).

La composizione di queste tre organizzazioni si sarebbe ampliata in linea con l'allargamento della CEE e dell'UE e con gli sviluppi dei loro membri. Ad esempio, il CEEP avrebbe perso molti membri a causa delle privatizzazioni, ma avrebbe ottenuto nuove imprese gestite in modo semi-privato dalle autorità regionali.

*È stato il presidente dell'UNICE Ernest Antoine Seillière, ex presidente del MEDEF francese, a voler rinominare l'UNICE nel 2007, in occasione del 50° anniversario dell'organizzazione dei datori di lavoro. A suo avviso, il nuovo nome, BusinessEurope, rifletterebbe meglio la natura dell'organizzazione. Inoltre, l'ex segretario generale dell'UNICE, Zygmunt Tyszkiewicz, riteneva che l'UNICE assomigliasse troppo all'UNICEF - anche se c'era poco rischio di confondere l'UNICE con un'organizzazione filantropica...

2.2. Val Duchesse I: la rampa di lancio

Il 31 gennaio 1985, 18 dirigenti sindacali dei 10 Stati membri, tra cui il presidente della CES (Georges Deburne del FGTB belga) e il suo segretario generale Mathias Hinterscheid⁹, e 15 datori di lavoro (compreso il presidente dell'UNICE Lord Pennock* e il suo segretario generale Bernard Sassen) hanno incontrato il presidente della Commissione Delors.

7. Questo documento non firmato è stato redatto in occasione dell'intentativo di far incontrare le parti sociali con il ministro irlandese Ruairi Quinn nel dicembre 1984, a seguito dell'iniziativa Bérégovoy. Archivi IISH.

8. Ibid.

9. Gli altri partecipanti sindacali furono i due belgi, Robert D'Hondt dal CSC e André Vanden Brouck della FGTB, due francesi, André Bergeron per la FO e Albert Mercier per la CFDT, tre italiani, Bruno Trentin (CGIL), Pierre Carniti (CISL) e Giorgio Benvenuto (UIL), Ernst Breit (DGB), David Lea (TUC), due olandesi, Wim Kok (FNV) e A. Hordjik (CNV), due sindacalisti lussemburghesi, John Castegnaro (CGTL) e François Schweiter (LCGR), il greco Georges Dassis (CGT) e due danesi, M. Larsen della PTF e John Svenningsen della LO DK

Oltre all'UNICE, erano presenti i due membri del CEEP (il presidente Marcel Boiteux¹⁰ e il segretario generale Werner Ellerkmann*) per rappresentare le imprese statali.

Jacques Delors, pur attribuendo grande importanza ai contatti personali con i dirigenti sindacali e imprenditoriali, ha voluto invitare le organizzazioni europee, conferendo loro una certa legittimità e un certo ruolo nella costruzione di questo spazio sociale, un processo che ritiene impossibile solo attraverso misure legislative. A suo avviso, spetta alle parti sociali stesse partecipare alla strategia di rilancio della CEE. Erano presenti anche quattro commissari: Lord Cockfield*, Karl Heinz Narjes*,

Peter Sutherland* e Alois Pfeiffer* nonché Emile Noel*, segretario generale della Commissione. Documenti che illustrano i temi da discutere sono stati preparati dai Commissari. La prima, redatta da Cockfield e Narjes, riguardava il mercato unico e lo sviluppo industriale, mentre la seconda, redatta da Pfeiffer e Sutherland, riguardava la crescita e l'occupazione. Va ricordato che si sono svolte riunioni preparatorie separate (8-9 gennaio) con la CES e l'UNICE. Redatti dal Segretario generale della Commissione, i verbali degli incontri¹¹ mostrano l'interesse dei partecipanti, i quali però, hanno manifestato molti interrogativi e anche preoccupazioni.

Durante la prima parte delle discussioni, il sindacalista David Lea* del TUC ha osservato quanto è "difficile sensibilizzare l'opinione pubblica all'apertura degli appalti pubblici alle regole di mercato... e ad una politica volta ad eliminare gli ostacoli, ma non a specificare i costi". Per il sindacalista greco Georges Dassis*, "il mercato unico non può risolvere tutti i problemi", mentre Ernst Breit del DGB ha fatto la seguente osservazione: "i vantaggi dell'apertura degli appalti pubblici sono puramente ipotetici e richiedono una regolamentazione comunitaria, la quale deve coinvolgere i lavoratori". Anche Pierre Carniti della CISL italiana ha chiesto strumenti che consentano ai lavoratori di partecipare al processo: "qualsiasi progresso verso una maggiore integrazione del mercato deve essere sostenuto da identici progressi nel campo dei negoziati sul fronte sociale".

I punti sollevati da Bruno Trentin della CGIL e dal presidente del CEEP Marcel Boiteux sono stati i più discussi. Per Bruno Trentin: "l'apertura degli appalti pubblici è necessaria (ma) deve avvenire simultaneamente in tutti gli Stati membri ed essere sostenuta da una politica europea di razionalizzazione delle infrastrutture, consistente in un piano globale finanziato con fondi CEE, che favorisca la concentrazione di imprese e la salvaguardia degli interessi dei lavoratori attraverso la contrattazione a livello europeo e gli accordi collettivi". Anche André Bergeron della CGT-FO francese si è pronunciato a favore della contrattazione collettiva europea.

Marcel Boiteux, presidente dell'EDF e del CEEP, organizzazione considerata marginale dalla delegazione dei datori di lavoro, si è pronunciato con forza, ottenendo l'appoggio di Jacques Delors. Secondo il presidente del CEEP, l'attenzione deve essere focalizzata sul rilancio dell'industria europea: "Stiamo vivendo la terza rivoluzione industriale e abbiamo bisogno di un grande mercato. Dobbiamo lavorare per armonizzare la legislazione e le tasse... e dobbiamo considerare il ruolo delle imprese statali, anche per quanto riguarda le attività transnazionali". Ultimo ma non meno importante, il presidente del FNV Wim Kok ha sostenuto un approccio integrato, in quanto nessun processo potrebbe funzionare "senza la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli e fin dall'inizio".

10. Presidente dell'impresa pubblica francese EDF.

11. Verbali di Emile Noel, archivi IISH, riquadro 2001.

Come vedremo, l'idea di un grande mercato proposta da Jacques Delors non è stata immediatamente accolta dai sindacati, come si evince dalla conclusione di questa prima sessione: "(...) nonostante le divergenze, tutti i partecipanti hanno convenuto sulla necessità di ridurre la disoccupazione e sul collegamento tra misure strutturali e misure di rilancio dell'economia".¹²

La seconda sessione del Vertice ha preso il via con il Commissario Alois Pfeiffer che ha detto: "(...) realisticamente, nessuna politica di crescita può pretendere di ridurre completamente la disoccupazione. Dobbiamo, quindi, pensare a ridurre l'orario di lavoro e a nuove forme di organizzazione del lavoro per permettere di neutralizzare i costi". Sul tema, ci si sarebbe aspettati una protesta da parte dei datori di lavoro, ma ciò non è avvenuto. Tra i relatori intervenuti, il presidente della Federazione belga dei datori di lavoro, il FEB, ha dichiarato che "(...) i due problemi sono la creazione di posti di lavoro e la ripartizione del lavoro", mentre il presidente della Federazione olandese dei datori di lavoro, il VNO, ha aggiunto: "(...) abbiamo bisogno di crescita, ma se la crescita non è abbastanza alta, dobbiamo pensare a distribuire il lavoro". Quanto al presidente della Federazione tedesca dei datori di lavoro, il BDA, egli è "convinto che il dialogo sociale è una condizione *sine qua non* per compiere progressi nella lotta contro la disoccupazione".¹³

In questa seconda sessione, ho trovato l'intervento del sindacalista Bruno Trentin il più centrato: "la Commissione deve svolgere un ruolo attivo... (tuttavia)... le parti sociali non devono aspettare le direttive, ma devono procedere... ogni ritardo nell'innovazione porterà ad un forte aumento del costo del lavoro e quindi ad un aumento della disoccupazione".



Bruno Trentin, segretario generale della CGIL, e Jacques Delors, presidente della Commissione europea: due uomini dedicati al dialogo sociale europeo.

Fonte: Archivi della CES

12. Ibid.

13. Ibid.

Questo commento ha permesso a Jacques Delors di concludere: “(...) dobbiamo definire un quadro entro il quale, malgrado i timori dei lavoratori, sarà possibile elaborare una politica del mercato del lavoro basata più su accordi contrattuali che su leggi nazionali o direttive europee”. Per la prima volta, le parti sociali sono state invitate, ha dichiarato Jacques Delors, “a mobilitarsi in vista di una nuova tappa nella costruzione dell'Europa e ad avviare un dialogo a livello europeo su temi di interesse comunitario”.¹⁴ Secondo un documento della Commissione, questo primo incontro “ha segnato la fine di una lunga crisi tra le parti sociali che ha portato ad un blocco delle Conferenze tripartite e ha trasformato il Comitato permanente per l'occupazione in un consesso di puro confronto sterile”¹⁵. L'evoluzione delle discussioni, nonostante le divergenze importanti sulla natura del dialogo sociale e sulla qualità dei suoi risultati, “mette in evidenza un cambiamento percettibile del clima psicologico e di nuove disponibilità per un dialogo meno tattico e più diretto”¹⁶.

Secondo il Segretario generale della Commissione¹⁷, “tutti sono consapevoli che una crescita più elevata faciliterebbe gli adeguamenti strutturali. Le politiche orientate all'offerta e quelle orientate alla domanda devono andare di pari passo, anziché escludersi a vicenda. L'intesa deve essere ricercata mediante gli accordi contrattuali, ad esempio attraverso il dialogo sociale”.

Due temi hanno dominato la discussione: il funzionamento del mercato del lavoro, compresa l'organizzazione del lavoro e la durata, da un lato, e l'introduzione di nuove tecnologie e il loro impatto sociale, dall'altro. Le conclusioni del presidente hanno messo le parti sociali nella condizione di avviare le discussioni senza fissare un calendario, ma di mettere a disposizione i mezzi tecnici e i necessari documenti di base per l'analisi. Inoltre, nella sua relazione, il Segretario generale della CES ha concluso che “tutti dovrebbero prima esaminare attentamente i risultati della riunione e poi cercare i modi migliori per continuare il dialogo. Convinti che, per il futuro, si sarebbero ripetuti questo tipo di incontri, in realtà non è stata fissata una scadenza, poiché tutti sono stati impegnati a cercare la loro strada”.

Il seguito di questo primo vertice di dialogo sociale è stato quindi organizzato tra l'UNICE e la CES, principalmente a livello dei rispettivi segretariati. Come già osservato, il CEEP ha continuato a svolgere solo un ruolo marginale fino all'arrivo del suo nuovo presidente nel 1988, l'amministratore delegato della SNCF Jacques Fournier (si veda capitolo 4.1).

I contatti e la corrispondenza intercorsi tra i segretariati a seguito del Vertice del 31 gennaio rivelano le difficoltà associate alla trasformazione delle “buone intenzioni” delle parti sociali in progetti concreti.

Le discussioni tra i due segretariati hanno continuato ad essere difficili, come si può vedere nella lettera inviata da Mathias Hinterscheid a Jacques Delors il 2 luglio 1985 (allegata alla quale vi è una copia della lettera da inviare al presidente dell'UNICE Lord Pennock il 4 luglio). Egli si è lamentato della “difficoltà di avviare il dialogo sociale con l'UNICE” e ha chiesto alla Commissione di avviare nuove iniziative¹⁸.

14. Citato da Jean Degimbe, ex direttore generale della Commissione nel suo libro *La politique sociale européenne: du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999, pag. 207.

15. Sintesi della Commissione interna redatta da Patrick Venturini, consulente per gli affari sociali del Presidente, e da Carlo Savoini, responsabile del dialogo sociale presso la DG Occupazione e affari sociali (dicembre 1988), archivio di Patrick Venturini.

16. Ibid nota 11.

17. Ibid nota 11.

18. Queste due lettere si trovano negli archivi IISH, casella 2103.

In particolare, con riferimento ai risultati del vertice CEE di giugno a Milano, Mathias Hinterscheid ha chiesto al Presidente di inviare un nuovo invito alle parti sociali per un nuovo vertice. L'evoluzione più positiva dei contatti tra i segretariati dell'UNICE e della CES a partire da settembre, e in particolare dall'11 ottobre 1985, ha permesso di fissare un nuovo Vertice, che Jacques Delors ha convocato per il 12 novembre. Questo sviluppo è dovuto principalmente ad un allentamento tattico della posizione dei datori di lavoro, che non vogliono essere considerati responsabili del blocco del dialogo sociale. Nel contesto della preparazione di questo Vertice, una nota della DG Occupazione e affari sociali del 5 novembre, indirizzata al Commissario Sutherland, rivela che un progetto di dichiarazione comune era già in discussione sul tema "Nuove tecnologie e dialogo sociale"¹⁹. Nella nota del 9 aprile 1985, la Commissione²⁰ aveva già scritto quanto segue: "su questo punto, non potremmo trovare un accordo su un'azione comune delle parti sociali che porti alla definizione di orientamenti comuni nel campo dell'informazione e della consultazione, a cui i negoziatori nazionali potrebbero fare riferimento, a livello settoriale o interprofessionale?" All'interno della CES, i punti di vista su una prospettiva contrattuale a livello europeo non sono stati così convergenti come si sarebbe potuto credere. Claude Didry e Arnaud Mias citano una nota del segretario britannico Peter Coldrick, responsabile del report economico dell'11 aprile 1985²¹. In esso, ci si riferisce alla cultura delle relazioni industriali britanniche sotto la quale la sua Confederazione, il TUC, non aveva alcun potere di contrattare. Per Peter Coldrick, la CES non ha "alcun mandato negoziale" e qualsiasi contrattazione deve avvenire a livello nazionale tra sindacati e datori di lavoro. Il concetto è molto diverso da quello del segretario francese della CES, François Staedelin, che ha rivendicato una competenza europea a livello di Confederazione per negoziare questioni europee. L'inizio di questo dialogo sociale non è stato il viaggio di Alice nel paese delle meraviglie. Per alcuni "è stata stabilita una certa convergenza tra imprenditori e sindacati europei, anche se ovviamente non senza fragilità e ambiguità. Il fatto che gli attori socio-economici abbiano adottato questo approccio, con tutti i rischi che esso comporta per i sindacati, è verosimilmente motivato dalla preoccupazione per il lungo termine"²². Si è trattato di un'analisi equa del nostro impegno sindacale: consapevole dei rischi, ma determinato a vedere l'Europa affermarsi, un'Europa basata sulla pace, la democrazia e lo sviluppo economico e sociale.

2.3. Val Duchesse II: il dialogo sociale nei luoghi di lavoro

Nell'invito al nuovo Vertice del 12 novembre 1985, il Presidente della Commissione ha scritto: "dal 31 gennaio sono intercorsi dei contatti tra le vostre organizzazioni e la Commissione ha sviluppato le sue riflessioni e proposte volte a stimolare la crescita, l'occupazione e la capacità tecnologica della CEE. Dopo dieci mesi di lavoro da entrambe le parti, vorrei che facessimo il punto il più apertamente possibile, coinvolgendo anche rappresentanti dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro dei nuovi Stati membri, Spagna e Portogallo".

19. Nota all'attenzione di Peter Sutherland "Progetto di dichiarazione delle parti sociali per Val Duchesse" del 5 novembre 1985. Inviato dalla DG Occupazione e affari sociali, è stato firmato da Jean Degimbe.

20. Archivi IISH, riquadro 2098.

21. Claude Didry e Arnaud Mias, *Le moment Delors: les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Brussels, P.I.E.-P. Lang, 2005, pag. 117.

22. Jacques Delors e Clisthène, *La France par l'Europe*, Paris, Grasset, 1988, pag. 55.

L'UGT spagnola (Nicola Redondo, Segretario Generale) e l'UGTP portoghese (Joao Proença, Segretario Generale aggiunto) devono essere invitati dalla CES su richiesta del Presidente, poiché quest'ultimo non può invitarli personalmente²³. Per la CES hanno preso parte 20 persone, tra cui il suo presidente, Ernst Breit, il suo segretario generale Mathias Hinterscheid, il segretario generale aggiunto Bjorn Peterson e François Staedelin. I datori di lavoro sono stati rappresentati da 18 persone dell'UNICE, tra cui il presidente Lord Pennock, il segretario generale Zygmunt Tyszkiewicz* e la signora Ver Schueren, responsabile degli affari economici del segretariato dell'UNICE e la controparte della CES Peter Coldrick, nonché due rappresentanti del CEEP, il suo presidente Lord Shepherd e il suo segretario generale Werner Ellerkmann.

Jacques Delors ha presieduto il Vertice, insieme ai commissari, Alois Pfeiffer e Peter Sutherland, ciascuno dei quali ha preparato un'introduzione, l'uno sulla *Strategia di cooperazione per la creazione di posti di lavoro* e l'altro sull'*Introduzione di nuove tecnologie - tema per il dialogo sociale*.

Val Duchesse II si è conclusa con una *Dichiarazione congiunta UNICE-CES-CEEP di intenti sul dialogo sociale e sulle nuove tecnologie*. Le parti sociali hanno convenuto di "istituire, insieme alla Commissione europea, un gruppo di lavoro incaricato di seguire l'evoluzione dell'economia e dell'occupazione e di esaminare più approfonditamente le questioni sollevate nella relazione della Commissione" (si riferisce alla relazione annuale preparata dalla Commissione in autunno, ed.).

A differenza della riunione di Val Duchesse I, i cui risultati sono rimasti "confidenziali", questa volta è stato rilasciato un comunicato stampa congiunto. I due gruppi di lavoro costituiti, "Macroeconomia" e "Nuove tecnologie e dialogo sociale", hanno avuto destini diversi. Il primo, riunito per discutere un documento della Commissione, ha portato rapidamente alla creazione di posizioni comuni (sotto l'impulso del funzionario responsabile, Ludwig Schubert*, che presto diventerà il suo principale redattore). Questo primo gruppo è stato seguito molto da vicino e attivamente dal Commissario Alois Pfeiffer e dal suo gabinetto, il quale inizierà a riunirsi regolarmente. Il secondo gruppo, cui si occupa delle pratiche adottate dalle imprese, e in particolare delle procedure di informazione e consultazione prima delle innovazioni tecnologiche, ha incontrato difficoltà ben maggiori. Tuttavia, il mandato di cui alla dichiarazione di intenti era ambizioso: "I partecipanti convengono di affidare ad un gruppo di lavoro composto da dirigenti e rappresentanti delle rispettive organizzazioni ed alla Commissione il compito di esaminare la possibilità di realizzare, in tutta la Comunità, orientamenti comuni sul dialogo sociale con riferimento all'introduzione di nuove tecnologie". Talvolta presieduto dal Commissario Marín²⁴, il gruppo è stato presieduto principalmente dal direttore generale della DG Occupazione e affari sociali, Jean Degimbe, esperto in materia. La composizione dei gruppi di lavoro e il controllo del loro lavoro e dei loro risultati hanno causato una serie di problemi, come risulta da una nota della Commissione²⁵ del 27 novembre 1985, non firmata, ma che si ritiene provenga da Jean De Gimbe.

23. Nota di François Staedelin a Mathias Hinterscheid del 22 ottobre; Archivi IISH, riquadro 2103.

24. Il socialista spagnolo Manuel Marín negoziò l'adesione della Spagna alla CEE. Era pura politica, con molto poco a che fare con gli affari sociali. In un discorso alla Fondazione di Dublino del 9 settembre 1988, egli insisteva che: "Non c'è rischio di dumping sociale... Fatemi un esempio di qualsiasi contestazione dei diritti fondamentali nei nostri paesi democratici. Thatcher potrebbe essere riuscito a demolire i sindacati, ma non i diritti sociali..." (note dell'autore). Il dialogo sociale si è innervosito, lo ha reso impaziente nelle riunioni, e soprattutto quando una sessione è stato fermato per consentire alle delegazioni di discutere i punti di conflitto tra di loro. I contatti con il Commissario sono stati principalmente tramite il suo consigliere francese Paul Ramadier.

25. Risultati di Val Duchesse, nota datata 27 novembre 1985 e certamente destinata al gabinetto del Presidente Delors.

In essa, viene data la definizione di un “metodo di lavoro che consenta ad entrambi i presidenti (la Commissione ha mantenuto contatti quasi esclusivamente con l'UNICE e la CES, ndr.) di riferire sui lavori di questi gruppi ai rispettivi organi esecutivi prima che ogni nuova riunione di Val Duchesse - convocata per negoziare i compiti - sia programmata”.

2.3.1. Il Macro gruppo, consenso sulle proposte della Commissione

Dopo un primo giro di scambi, svoltisi il 24 marzo, nella successiva riunione presieduta da Alois Pfeiffer il 26 giugno 1985 sono stati proposti due temi di discussione:

- gli aspetti macroeconomici e la dimensione sociale della competitività internazionale;
- la situazione e le prospettive economiche della CEE.

I due temi sono stati trattati in dei documenti preparatori dalla Commissione.

Per quanto riguarda il primo tema, il Comitato esecutivo della CES ha adottato la seguente dichiarazione²⁶: *La competitività globale dell'industria europea*. Peter Coldrick, membro del segretariato di questo gruppo, e la delegazione della CES (Mathias Hinterscheid e il presidente della CES Ernst Breit sono anche membri del gruppo di lavoro Macro) si sono basati molto su questa dichiarazione e, in particolare, sulla politica degli investimenti pubblici e privati. Questa politica keynesiana è stata naturalmente contrastata dalla delegazione datoriale, anche se un certo numero dei suoi membri²⁷ ha cercato di trovare elementi per un possibile accordo: un livello più elevato di investimenti; misure fiscali; l'impatto positivo di un mercato unico; la promozione della ricerca e dello sviluppo... Con l'eccezione di un "elemento di conflitto, vale a dire la riduzione dell'orario di lavoro come un modo di ridurre la disoccupazione" (Collas CNPF²⁸), Il Segretario Generale dell'UNICE Tyszkiewicz è rimasto reticente sull'obiettivo di queste discussioni tanto da “non riuscire a vedere se sarà possibile raggiungere rapidamente un accordo entro i prossimi mesi”²⁹. La seconda parte della discussione ha riguardato la politica degli investimenti e gli obiettivi della relazione annuale della Commissione. Dal canto dei datori di lavoro, Fritz Heinz Himmelreich* (Segretario generale dell'organizzazione tedesca dei datori di lavoro, BDA) ha ritenuto che “l'obiettivo principale fosse quello di evitare di mettere in discussione l'accordo sulla strategia della CEE”. Tuttavia, parlando a nome dei sindacati, David Lea (TUC) ha dichiarato: “I tassi di disoccupazione e di crescita indicati nella strategia CEE non sono realizzabili... Sarebbe disonesto fissare obiettivi che non possono essere raggiunti, come ridurre il tasso di disoccupazione dall'11% al 7% entro 10 anni.”³⁰

26. "Miglioramento della competitività e delle strutture industriali nella CEE" (Com. 86/40). Dichiarazione della CES adottata dal Comitato esecutivo a Ginevra il 19-20 giugno 1986, archivi della CES.

27. Bozza di verbale "confidenziale" redatto dalla Commissione il 3 luglio 1986 (firmato Cz/gS, molto probabilmente Gaetano Zingone, funzionario della DG Occupazione e affari sociali), archivi IISH, riquadro 2124.

28. Ibid.

29. Ibid.

30. Ibid.

Secondo Peter Coldrick, Alois Pfeiffer, nelle sue conclusioni, voleva evitare che questo gruppo diventasse “un mero club di dibattito”³¹, invece “L'UNICE e la CES dovrebbero avere un contributo diretto alla prossima relazione economica annuale 1986-1987 e forse anche presentare un parere congiunto”³². Ha chiesto la conclusione di un accordo europeo... “dobbiamo stilare un elenco di punti di accordo e proporre una procedura. Non dobbiamo lasciarci tentare da promesse impossibili da mantenere, ma dobbiamo elaborare documenti per ottenere risultati concreti entro l'autunno.”³³

.....
 “Per ragioni diverse i sindacati e i datori di lavoro avevano un interesse comune per il rilancio economica e sociale dell'Europa. L'obiettivo 92 era quindi un obiettivo che potevano condividere e su cui erano possibili dei compromessi. La strategia cooperativa per la crescita e l'occupazione della Commissione era sostenuta da un mix di *policies* che potrebbe soddisfare sia la CES che l'UNICE. I rapporti tra le DG Affari economici, Affari sociali e il Gabinetto Delors erano completamente in sinergia”. Intervista con Ludwig Schubert del 3 dicembre 2015.

Con un parere congiunto adottato il 6 novembre 1986³⁴, viene confermato l'accordo raggiunto tra l'UNICE, il CEEP e la CES “sulle opzioni fondamentali della strategia di cooperazione della CEE per la crescita e l'occupazione e il loro sostegno all'orientamento generale della politica economica proposto dalla Commissione nella sua relazione economica annuale per il 1986/1987”. L'ultimo paragrafo ha aperto la porta a futuri colloqui: “L'UNICE, il CEEP e la CES sono convinti che il dialogo sia un elemento importante per l'efficace attuazione della strategia della CEE per una maggiore crescita e occupazione. Sono pronti ad avviare un ulteriore dialogo sulle questioni irrisolte (ad esempio: riduzione delle spese statali; oneri fiscali e previdenziali; flessibilità finanziaria, commerciale e del mercato del lavoro; revisione di alcuni regolamenti; snellimento delle procedure per la fissazione dei salari, organizzazione e durata dell'orario di lavoro, ecc.)”. Questo primo “accordo” si deve all'impegno del Commissario Pfeiffer e alla capacità del suo team di aver raggiunto un compromesso. Le modalità con cui questo parere congiunto è stato adottato dal gruppo di lavoro ha posto diversi interrogativi. In una lettera dell'8 gennaio 1987 al Segretario Generale della CES, il Presidente della FGTB André Vanden scrisse “una crescita moderata dei costi dei salari reali pro capite dovrebbe essere mantenuta al di sotto degli aumenti di produttività per un certo periodo di tempo nei paesi in cui è già praticata e dovrebbe essere applicata negli altri paesi”³⁵.

31. Ibid.

32. Verbali redatti da Peter Coldrick per il segretariato della CES e datati 30 giugno 1986, archivi IISH, riquadro 2124.

33. Ibid.

34. Nell'allegato figura un elenco completo dei pareri e degli accordi congiunti relativi al dialogo sociale settoriale e interprofessionale. Si veda anche la banca dati gestita dalla DG Occupazione e affari sociali.

35. Archivi IISH, riquadro 2126.

Nella sua risposta del 14 gennaio, Mathias Hinterscheid “ha preso atto” dell’osservazione, “soprattutto perché è stata condivisa da diverse altre Confederazioni”. Egli ha tuttavia fatto riferimento anche al metodo utilizzato per l’adozione del parere congiunto: “Se la sua constatazione mira a mettere in discussione il diritto di una sottocommissione di dare il proprio consenso, senza rinviare il caso in esame ad una sessione plenaria e/o al Comitato esecutivo, si tratta certamente di qualcosa che deve essere discusso, in quanto si riferisce direttamente ai mandati dei colleghi che siedono su queste Commissioni”.³⁶

In procinto di entrare in una nuova era, la CES è dolorosamente consapevole della necessità di dover adattare i suoi metodi di lavoro e decisionali a questa nuova responsabilità dei negoziati sovranazionali. Questo problema ha condotto, tra l’altro, al rapporto indirizzato al Congresso di Lussemburgo del 1991 *Per una CES più efficiente*. Nella riunione del Comitato esecutivo del 11 e 12 giugno 1987 è stato debitamente constatato che “il Comitato esecutivo avrà l’ultima parola su tutti i documenti che saranno accettati congiuntamente dai datori di lavoro e dalla CES”³⁷.

Si è scoperto che la discussione sulle questioni macroeconomiche era molto più facile, principalmente grazie della mediazione di Ludwig Schubert e della sua capacità di redigere testi appropriati. Ha avuto il compito di seguire il dialogo macro sociale, inizialmente in qualità di membro del gabinetto di Alois Pfeiffer e successivamente in qualità di membro della DG II Affari economici³⁸. Si può supporre che i sindacati e i datori di lavoro avessero un interesse comune nella strategia macroeconomica... finché la politica dei redditi non è stata posta all’ordine del giorno³⁹.

36. Ibid.

37. Punto 11 dell’ordine del giorno: attività in corso a) Val Duchesse: documento di valutazione/proposta di procedura.

38. Attualmente DG Affari economici e finanziari; successivamente DG Affari economici.

39. La CES critica poi la Banca centrale europea per non avere gli stessi obiettivi della Federal Reserve statunitense, limitando la sua azione di lotta all’inflazione attraverso misure di bilancio e monetarie, senza tener conto della necessità di maggiori investimenti e del duplice obiettivo della piena occupazione e della crescita.

2.3.2. Il Micro gruppo: tra tensioni e difficoltà

Il vicepresidente della Commissione Manuel Marin ha invitato la CES, l'UNICE e il CEEP a partecipare ad una prima riunione il 25 marzo 1986, presentando loro un testo preparatorio in cui si afferma che “l'obiettivo dell'esercizio è giungere a conclusioni comuni, non ad accordi”⁴⁰. Sebbene molto genericamente, questo cambiamento di prospettiva sembrava costituire una buona base per una prossima riunione. Ciò è stato preceduto da varie riunioni tra i segretariati dell'UNICE e della CES, volte ad individuare le possibili questioni da discutere.

Infine, Manuel Marin, “per la consultazione con i segretariati europei dell'UNICE e della CES” (va notato che il CEEP è stato omissis, ndr.), ha convocato una seconda riunione per il 3 giugno. Nel corso di questa nuova riunione è stato presentato un documento di lavoro della Commissione. Esso conteneva cinque capitoli: formazione e motivazione; condizioni di lavoro e organizzazione del lavoro nelle imprese; diritti di informazione e consultazione nelle imprese; adattabilità del mercato del lavoro; aspetti sociali del completamento del mercato unico. Come ha detto il generale de Gaulle, un programma di vasta portata! In una nota interna inviata a Mathias Hinterscheid, François Staedelin ha chiesto che l'incontro non coprisse tutto e nulla e si concentrasse solo su tre punti: l'informazione e la consultazione sull'introduzione delle nuove tecnologie; il mercato unico e la sua dimensione sociale; la formazione e la motivazione come parte di un approccio lungimirante a livello di settore e di impresa⁴¹.

Per quanto riguarda il primo argomento indicato da Staedelin, Carlo Savoini, esperto in questo campo, ha scritto una nota interna alla DG Occupazione e affari sociali, in cui si afferma: “converrà evitare che i due partner vengano coinvolti il 3 giugno in una controversia sulla natura giuridica o su altri orientamenti: il dibattito rischia di diventare semantico e senza fine se si vuole stabilire se ciascuna parte abbia un mandato per negoziare e assumere impegni. Al contrario, è importante cercare di trovare un denominatore comune sul contenuto e sui termini di qualsiasi procedura di informazione e consultazione, e rinviare ad una riunione successiva (quando un progetto di testo potrà essere presentato) qualsiasi dibattito sulla portata formale degli orientamenti comuni.”⁴² Non immaginava quanto aveva ragione.

Tutti gli sforzi devono infine essere focalizzati sulle “nuove tecnologie”, con una sezione sulla formazione e la motivazione dei lavoratori e un'altra sull'informazione e la consultazione, per cui era già chiaro che questo sarebbe stato un argomento carico di conflitti.

40. Bozza di verbale della riunione redatto dalla DG Occupazione e affari sociali (firmato GZ, ovvero Gaetano Zingone, funzionario della DG Occupazione e affari sociali) e inviato, a determinate condizioni, al Segretario generale della CES, archivi IISH, riquadro 2011.

41. Telegramma da François Staedelin al Segretario Generale della CES, non datato ma in preparazione della riunione del 3 giugno. Archivio IISH, riquadro 2011.

42. Nota firmata da Carlo Savoini il 29 maggio 1986. Archivio IISH, riquadro 2011

La partenza di François Staedelin e il mio arrivo alla CES

François Staedelin ha terminato il suo mandato CES nel 1986 e la CFDT ha deciso di presentare la mia candidatura al Segretariato europeo. La Confederazione belga delle unioni cristiane (CSC) era del parere che un candidato CFDT non rappresentava (o non rappresentava più) sensibilità cristiano sociali, dal momento che la CFDT aveva voltato le spalle alla WCL nel 1979. Ha deciso, quindi, di nominare come proprio candidato, Béatrice Hertogs*. Dopo un'audizione a Colonia del Presidente della CES, del Segretario generale e del Segretario generale aggiunto, il Comitato finanziario e di gestione della Confederazione ha deciso di presentare la mia candidatura alla riunione del Comitato esecutivo del 19-20 giugno 1986 a Ginevra. A quel tempo, i Segretari della CES non venivano eletti dal Congresso. Ho assunto l'incarico il 1° settembre 1986.

Negli ultimi dieci anni, François Staedelin ha lasciato il segno alla CES per via della sua formazione franco-tedesca (provviene dall'Alsazia) ma soprattutto per la sua astuzia alsaziana orientata al risultato. Il passaggio tra me e lui è stata una continuità ideale. Ho ereditato tutti i suoi dossier, in particolare quello su salute e sicurezza, sui diritti sociali e soprattutto sulle relazioni con i datori di lavoro, dandomi l'opportunità di svolgere un ruolo attivo e di osservazione nello sviluppo del dialogo sociale europeo. Questa continuità si è concretizzata soprattutto con la condivisione della sua rete di contatti e nel rapporto di fiducia instaurato fin dall'inizio con Jacques Delors e la sua équipe, tra cui Jean Degimbe, direttore generale della DG Occupazione e affari sociali e il suo consulente Carlo Savoini, che è diventato il primo capo dell'unità del dialogo sociale e il primo direttore

in questo settore. È chiaro che questa reciproca fiducia, non senza discussioni, ha assunto un ruolo decisivo nella creazione del dialogo sociale europeo. Dopo l'adesione della Spagna e del Portogallo**, la CEE contava dodici membri. Si è tentato di dire che una rete franco-italiana e una cultura vicina a Jacques Delors avrebbero costituito il nucleo di questo processo di costruzione del dialogo sociale. Ma ciò è stato vero solo in parte, sottovalutando l'apporto di altre culture e in particolare della DGB tedesca e dei sindacati nordici, di cui Jacques Delors era un grande ammiratore. Inoltre, come vedremo più avanti, il sistema europeo di relazioni industriali da noi creato non è stato la copia di un sistema nazionale considerato meglio di altri. È stata una creazione originale.

Al mio arrivo, mi sono immediatamente occupato del coordinamento del Micro-gruppo, oltre al coordinamento generale del dialogo sociale con i datori di lavoro. A quell'epoca, il direttore degli affari sociali dell'UNICE era Philippe Meyer, un ex dirigente dell'IBM, una società che ho conosciuto bene grazie al mio ruolo di monitoraggio dei gruppi sindacali durante il mio mandato alla CFDT sulle MGF. Essendo IBM una società molto anti-sindacale, mi aspettavo un rapporto piuttosto difficile con lui. Ma non è stato così.

Ho collaborato con altri cinque Direttori degli Affari sociali presso l'UNICE durante il mio mandato: Bernard Arnold (UNILEVER), Jean Yves T e r r i e r (R h ô n e P o u l e n c) , N i l s T r a m p e (dell'organizzazione danese dei datori di lavoro DA), Renate Hornung Drauss (del BDA tedesco) e Thérèse de Liedekerke (UNICE).

* Béatrice è diventata membro del segretariato della CES al congresso della CES del 1991.

** Per loro, la CEE è stata un incredibile acceleratore di democrazia e sviluppo.

L'incontro del 17 ottobre 1986 è servito ad esaminare il testo su *La formazione e la motivazione dei lavoratori*, accuratamente preparato dai segretariati dell'UNICE e della CES insieme alla Commissione. Ma la riunione è finita in confusione a causa di una marea di emendamenti proposti dalla delegazione dei datori di lavoro. Nel presiedere la riunione, il commissario Marin ha dimostrato la sua autorità e determinazione, "rifiutando che l'UNICE trasformasse il gruppo di lavoro in un gruppo di redazione"⁴³ insabbiando il dibattito.

Questo atteggiamento dilatorio dei datori di lavoro ha mascherato una costante ossessione per "lo stato del testo che ne uscirà dall'incontro di Val Duchesse. I datori di lavoro pongono dei dubbi sulla nozione di conclusione o di dichiarazione comune, proponendo invece che il testo sia definito unicamente relazione della Commissione"⁴⁴. Il secondo tema della riunione del gruppo di lavoro su *l'informazione e la consultazione*, sostenuto da un documento della Commissione, non è stato neppure discusso in quanto "contestato dall'UNICE"⁴⁵. Soprattutto, i datori di lavoro hanno espresso il loro timore di essere intrappolati da un obbligo di negoziare, "in quanto nulla deve ostacolare la responsabilità assoluta di un datore di lavoro di decidere liberamente"⁴⁶.

È stato toccato un terzo argomento, l'adattabilità interna delle aziende, ma si è convenuto di rimanere concentrati sulle nuove tecnologie e di affrontare questo argomento in un futuro mandato.

Il Commissario Marín ha concluso la riunione chiedendo alla CES e all'UNICE di elaborare una nuova proposta di testo, dichiarando che la Commissione aveva bisogno di risultati per il vertice europeo di dicembre. Non si è trattenuto con la sua minaccia di "direttive", se l'UNICE si fosse rifiutata di sviluppare ulteriormente ciò che era stato discusso nelle riunioni di Val Duchesse!⁴⁷ La prossima riunione del gruppo di lavoro era prevista per il 2 dicembre.

Le difficoltà incontrate in questi colloqui hanno indotto il commissario Marín a scrivere, il 26 novembre 1986, una nota sull'organizzazione dei lavori del gruppo.⁴⁸ In essa, il Commissario ha sottolineato l'importanza della "qualità e rappresentatività dei membri" che compongono i gruppi di lavoro, e il loro "impegno personale" nei dibattiti e sui loro possibili risultati. Ha inoltre suggerito di definire meglio i mandati dei due gruppi di lavoro.

Sono state necessarie tre riunioni tra i rispettivi segretariati e la Commissione (il 14, 19 e 21 novembre) per finalizzare due testi da discutere il 2 dicembre. Il primo, relativo alla *formazione e alla motivazione*, era sostanzialmente pronto per l'adozione, mentre il secondo, relativo a *informazione e consultazione*, continuava ad incontrare la grande opposizione dei datori di lavoro. Il gruppo di lavoro, riunitosi il 2 dicembre 1986, ha rapidamente raggiunto un accordo sul testo di *formazione e motivazione* elaborato dalle segreterie, ma ha lottato con il testo di *informazione e consultazione*. Ho detto chiaramente ai datori di lavoro che si doveva raggiungere un accordo su tutto o niente, escludendo qualsiasi tentativo di separare i testi.

43. Nota dell'autore del 21 novembre 1986 alla riunione del Comitato esecutivo della CES del 4-5 dicembre.

44. Ibid.

45. Ibid.

46. Ibid.

47. Proposte annotate dall'autore durante l'incontro.

48. Archivi IISH, riquadro 2110.

Ulteriori riunioni delle segreterie⁴⁹ si sono rese necessarie prima della stesura di una nuova proposta di testo, datata 6 febbraio 1987. Abbiamo consultato internamente le nostre organizzazioni nazionali e settoriali per individuare eventuali emendamenti ancora necessari, ma anche per verificare fino a che punto potevamo spingerci nei negoziati. Prima di giungere ad un accordo su un progetto comune, sono state necessarie altre tre riunioni delle segreterie. La riunione del 16 febbraio è servita principalmente a sospendere la discussione sull'adattabilità delle aziende, in quanto la Commissione ha proposto di elaborare una bozza di testo per un dibattito successivo.

La seconda riunione del 19 febbraio si è conclusa con un grande punto interrogativo sulla bozza di testo relativa all'informazione e alla consultazione discusso dai segretariati, con emendamenti che hanno sistematicamente indebolito il consenso già minimo. "di fronte a questo atteggiamento, ho dichiarato che i loro emendamenti erano inaccettabili e che, se l'UNICE non diventerà più collaborativa, non sarà possibile alcun accordo. Sembrava davvero che il gruppo di negoziazione dell'UNICE avesse paura della propria ombra, temendo che qualsiasi dichiarazione congiunta UNICE-CES sul tema dell'informazione e della consultazione potesse preparare il terreno per un'iniziativa normativa della CEE."⁵⁰ L'atmosfera era così tesa che i rappresentanti della Commissione hanno suggerito di rimettere in discussione la convocazione del Commissario Marín per la riunione del gruppo di lavoro prevista per il 5 e 6 marzo 1987. Per l'UNICE, il dilemma era di essere considerato l'artefice del fallimento di questi colloqui. Una riunione dell'ultimo minuto tra i Segretari generali e il Direttore generale della Commissione era prevista per il 25 febbraio. In questa riunione, l'UNICE ha abbandonato le sue richieste. Sono stati raggiunti dei compromessi, in particolare sul concetto di riservatezza e sulle informazioni tempestive. A questo punto, sembrava possibile raggiungere un accordo, anche se alcuni punti dovevano ancora essere discussi in seduta plenaria prima che il testo potesse essere adottato. Il gruppo di lavoro è stato convocato dalla Commissione. Dato che era così incerto se questa riunione avrebbe portato ad una svolta, il Commissario Marín ha deciso di non presiederla, lasciando il compito al suo direttore generale! Mentre questo incontro del 5 e 6 marzo si è rivelato molto complicato da gestire, sia dal punto di vista interno che nel confronto con i datori di lavoro, ci ha permesso di compiere progressi significativi per quanto riguarda la nostra capacità negoziale europea e l'elaborazione di un linguaggio comune.

Avevamo individuato quattro punti cruciali da negoziare: la tempestività dell'informazione, la natura dell'informazione e la condizione di riservatezza, il ruolo delle negoziazioni come elemento normale di regolamentazione dei problemi posti dall'introduzione di nuove tecnologie; la necessità di sviluppare buone pratiche di informazione e consultazione in tutti i paesi dell'Unione.

Fin dall'inizio l'atmosfera è stata tesa, ma aperta. Abbiamo progredito lentamente, emendamento per emendamento, sospendendo continuamente la riunione, fino a quando all'ultimo minuto ci siamo trovati "sull'orlo di un accordo possibile", una formulazione necessariamente cauta che riflette i colloqui difficili e l'incertezza sull'approvazione della bozza di testo da parte dei nostri rispettivi organi⁵¹.

49. In *Le moment* Delors, Claude Didry e Arnaud Mias ne elencano 6 tra dicembre 1986 e gennaio 1987.

50. Nota dell'autore al segretariato della CES in data 16 marzo.

51. Tra questo parere comune e gli ultimi negoziati che ho condotto 17 anni dopo sulla gestione del cambiamento e le sue conseguenze sociali, si può vedere che non avevamo progredito di un centimetro nelle nostre discussioni con i datori di lavoro nel campo dell'informazione/consultazione/contrattazione.

Il comitato esecutivo della CES, riunitosi alla fine di marzo, ha approvato questo parere congiunto, così come i suoi omologhi dell'UNICE e del CEEP. Ma, come scriveva Mathias Hinterscheid in una nota di sintesi del dialogo sociale indirizzata alla riunione del Comitato Esecutivo dell'11 E 12 giugno (dopo il terzo vertice del 7 maggio): “rispetto a quanto Jacques Delors si aspettava da questo dialogo, vale a dire che esso sarebbe dovuto diventare uno (o addirittura il principale) strumento di attuazione della politica sociale, una dimensione indispensabile ai suoi occhi e ai nostri, nel mercato unico e in un'Europa spinta dalla tecnologia, il risultato lascia molto a desiderare”. Le prospettive per il terzo vertice sul dialogo sociale sembravano cupe...

2.4. Vertice del 7 maggio 1987: un primo bilancio critico sul dialogo sociale

Il Vertice di Egmont (dal nome di una villa nel centro di Bruxelles) è stato convocato dal Presidente della Commissione e dall'allora Presidente del Consiglio europeo, il Primo Ministro belga Wilfried Martens. L'incontro è stato diviso in due parti. La prima parte si è svolta con la partecipazione delle parti sociali e della Commissione (Jacques Delors e i suoi due commissari Manuel Marin e Peter Schmidhuber*), i quali hanno fatto il punto sui progressi compiuti e hanno esaminato le prospettive di ulteriori progressi, nonché i temi da discutere, fissando il 1992 come limite temporale. Nella seconda parte, il primo ministro belga, accompagnato dai ministri dell'Economia e del Lavoro, è stato prima informato dei risultati della prima parte e poi ha avviato le discussioni sulle prospettive di crescita e di occupazione nella CEE. “Si è impegnato a presentare i pareri congiunti conclusi dalle parti sociali al vertice CEE del 29 e 30 giugno 1987”. Nonostante i risultati ottenuti, non senza difficoltà da parte del Micro-gruppo, il clima della riunione è stato piuttosto complicato. Per quanto riguarda i temi da discutere in seno ai gruppi di lavoro, si è convenuto che il Macro-gruppo, al di là della discussione sulla situazione economica, esaminasse la Comunicazione della Commissione *Il successo dell'Atto unico*. Il Micro gruppo, invece, avrebbe ripreso ad esaminare gli argomenti messi in secondo piano nel corso del dibattito sul primo parere congiunto, ovvero sull'adattabilità interna ed esterna dell'impresa, sulle condizioni di lavoro e sull'organizzazione del mercato del lavoro. Ma le vere difficoltà risiedono nella direzione da dare al dialogo sociale. L'antagonismo è stato chiaramente rivelato dalle dichiarazioni dei rispettivi presidenti della CES e dell'UNICE, Ernst Breit e Karl-Gustaf Ratjen (i due tedeschi...). Per Ernst Breit, “l'attuazione del mercato unico deve comportare la creazione parallela di uno spazio sociale europeo, al quale il dialogo sociale apporterà un contributo concreto accettabile per i lavoratori, mentre le istituzioni della CEE devono promuovere politiche e adottare proposte di regolamentazione indispensabili per la creazione di tale area”. Karl Gustaf Ratjen ha espresso la preferenza dei datori di lavoro per una fase "embrionale" del dialogo sociale, prima di passare a metodi più impegnativi, sottolineando che un'eccessiva regolamentazione sociale potrebbe avere un effetto negativo sul miglioramento della competitività delle imprese.

Contrariamente alla CES, egli ha escluso che i pareri comuni possano servire da base per la legislazione sociale della CEE⁵². L'UNICE aveva intanto sviluppato la sua teoria del "nè/nemmeno", vale a dire nè legislazione ma nemmeno accordi vincolanti. Jacques Delors era consapevole del fatto che il dialogo sociale europeo si trovava ancora in una fase molto fragile e quindi preferiva che si sviluppasse con il suo ritmo, attraverso i gruppi di lavoro, senza alcun intervento legislativo prematuro da parte della Commissione. Ha riassunto questo approccio con le seguenti parole: "nutrire un bambino ancora fragile al fine di farlo crescere, ma senza soffocarlo con troppo cibo."⁵³ Per rassicurare i datori di lavoro, si è impegnato a non avviare una legislazione sulla base dei pareri congiunti a meno che le parti sociali non lo richiedano congiuntamente.

Il Presidente del Consiglio europeo, Wilfried Martens, ha espresso in conclusione la volontà di rendere noto al Consiglio europeo, in occasione del Vertice di giugno a Bruxelles, dei risultati del dialogo sociale, della sua prosecuzione e della necessità di integrare con la dimensione sociale le politiche di attuazione del mercato unico. I due gruppi di lavoro sono stati incaricati di continuare nel loro lavoro. Il Macro-gruppo ha continuato a lavorare sull'Obiettivo 1992, mentre il Micro-gruppo si è concentrato sulla flessibilità e l'adattabilità. Di nuovo, l'atmosfera nei due gruppi era totalmente diversa.

La discussione di questioni macroeconomiche generali con i datori di lavoro si presentava relativamente facile, al contrario delle discussioni concernenti temi che riguardano direttamente le imprese e le relazioni di lavoro, rifiutandosi di discutere su argomenti che, ad avviso dell'UNICE, sono di esclusiva competenza delle imprese e dei loro dirigenti.

Nella riunione del Comitato esecutivo della CES dell'11 e 12 giugno, Mathias Hinterscheid ha fatto il punto sul dialogo sociale⁵⁴, come richiesto dallo stesso Comitato Esecutivo nella riunione di aprile, svoltasi alla presenza di Jacques Delors. Rivolgendosi ai dirigenti sindacali nazionali, il Presidente aveva chiaramente indicato i problemi connessi con lo spazio sociale europeo, sottolineando la necessità di armonizzare determinati settori, sia attraverso accordi che attraverso interventi legislativi, al fine di evitare il dumping sociale.

In conclusione, il Segretario generale della CES ha dichiarato che c'è stato un *ante* Val Duchesse e un *post* Val Duchesse, cioè siamo passati da "relazioni quasi inesistenti" ad un dialogo che produceva risultati (come i due pareri congiunti già adottati). "Sebbene finora i datori di lavoro sono stati contrari alla legislazione europea e ad altre forme di regolamentazione nel campo degli affari sociali, non possono certo impedire al legislatore... di fare riferimento a tali pareri congiunti". Abbiamo, quindi, dovuto continuare a spingere la Commissione a proporre iniziative in campo sociale sotto forma di direttive, utilizzando le possibilità offerte dall'Atto unico europeo. Tuttavia, il movimento sindacale ha dovuto attendere l'adozione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e del piano d'azione del dicembre 1989 prima di compiere progressi reali nel dialogo sociale. Nel frattempo, è dovuto passare attraverso una crisi.

52. Queste proposte sono state presentate nel documento *Dialogo sociale: stato attuale e prospettive* scritto nel novembre 1988 da Patrick Venturini e Carlo Savoini. Dagli archivi di Patrick Venturini.

53. *Ibid.*

2.4.1. Conflitto nel Micro-Gruppo di lavoro

Il 21 maggio 1987 sono ripresi i lavori in seno al Micro-Gruppo di lavoro sull'adattabilità delle imprese e sull'organizzazione del mercato del lavoro, temi oggetto di grandi controversie tra datori di lavoro e sindacati. Questa prima riunione si è conclusa con un elenco di punti di convergenza e di divergenza. Ma la riunione successiva del 10 novembre 1987 si è arenata in un conflitto tra la delegazione della CES e quella dell'UNICE. L'impostazione generica adottata dai datori di lavoro, i quali volevano prima avere una dichiarazione di principio sulle virtù dell'adattabilità e della flessibilità, era diametralmente opposta a quella della CES, la quale voleva negoziare qualsiasi forma di flessibilità, sostenendo che i termini e le condizioni di tale flessibilità deve essere inquadrata in accordi concreti.

A causa delle numerose sospensioni della riunione (con grande disappunto del Commissario Manuel Marin l'ha presieduta riunione), non sono stati compiuti progressi. La riunione è stata seguita da una serie di incontri dei Segretariati dell'UNICE e della CES con il Direttore generale Jean Degimbe. Le discussioni sono riprese solo l'11 aprile 1988, sulla base di un testo elaborato dai due segretariati. È stato concordato che i due approcci - globale e concreto - sarebbero stati trattati contemporaneamente, tenendo conto non solo dei principi generali, ma anche dell'organizzazione del lavoro, dell'orario di lavoro, delle forme dei contratti di lavoro, dell'adeguamento dei salari e della flessibilità dei dipendenti.

Ancora una volta, si sono svolte una serie di riunioni tra i Segretariati e la Commissione, che hanno portato alla stesura di un documento destinato a una drastica revisione. Il testo doveva essere analizzato durante la riunione del gruppo di lavoro del 5 luglio, il quale si sarebbe trasformato in un "gruppo di redazione", cioè il documento doveva essere sottoposto a un successivo esame "politico" da parte di un ulteriore gruppo di lavoro. In realtà, anche in questa riunione sono stati proposti numerosi emendamenti, presentati principalmente dalla CES, la quale ha contestato l'approccio comunitario dei datori di lavoro alla flessibilità salariale. Secondo i sindacati, questo tema doveva rimanere nell'ambito dei negoziati nazionali e settoriali. Secondo l'analisi di Patrick Venturini* e Carlo Savoini⁵⁵, "i rappresentanti dei datori di lavoro sembravano intenzionati ad adottare rapidamente un parere congiunto che compensasse le concessioni fatte ai sindacati mediante l'adozione del parere congiunto sull'informazione e la consultazione. L'intenzione di attribuire alla parte sindacale la responsabilità di un eventuale fallimento del dialogo sociale anche in questo campo non è estraneo all'atteggiamento dei datori di lavoro".

La riunione successiva si aprirà "in un clima teso"⁵⁶, provocato dalle dichiarazioni dei datori di lavoro che escludono qualsiasi prospettiva di ulteriore sviluppo del dialogo sociale sotto forma di accordi vincolanti. In cambio, la CES ha dichiarato di non essere disposta, in un clima del genere, a firmare un parere congiunto, contestando paragrafo per paragrafo la bozza di parere, tanto che le parti non sono state in grado di terminare l'esame della prima parte del testo. Nonostante tutto, una nuova riunione è stata fissata per il 9 dicembre 1988. "Le parti hanno dimostrato una chiara volontà di riuscita, al contrario dello spirito irritante che ha caratterizzato il comportamento delle due delegazioni nella riunione precedente."⁵⁷

54. *Il dialogo sociale: origine, funzionamento, risultati, futuro*, punto 11. Dall'archivio dell'autore.

55. *Ibid* Nota 52.

56. *Ibid*.

57. *Ibid*.

Alla fine è stato messo a punto un testo, rimasto però insoddisfacente per la CES e che doveva ancora essere esaminato dai rispettivi organi decisionali di ciascuna parte. Le negoziazioni si sono arenate su una versione messa a punto il 19 dicembre. Date le grandi difficoltà incontrate da questo gruppo, la CES e l'UNICE hanno chiesto che, in occasione del successivo Vertice sul dialogo sociale, previsto per il 12 gennaio 1989, si esaminino "la natura e gli obiettivi delle opinioni risultanti dal dialogo sociale". Secondo la CES, era chiaro che i pareri congiunti, pur rappresentando soprattutto un processo di apprendimento nei negoziati transnazionali, non potevano limitarsi a diventare nel tempo meri testi destinati ad impolverarsi sugli scaffali di Bruxelles, privi di qualsiasi seguito nazionale e soprattutto senza essere ulteriormente trasformati in accordi vincolanti.

2.4.2. Il Gruppo Macro e l'Obiettivo del 1992

Il 16 febbraio 1987 si è svolta una riunione del Macro-Gruppo e all'ordine del giorno è stata prevista l'analisi della situazione economica e del Rapporto 1988 della Commissione. Questo Rapporto ha messo l'accento su una crescita più creativa dell'occupazione, toccando i problemi legati alla riduzione dell'orario di lavoro, allo sviluppo del settore dei servizi, al rallentamento della sostituzione del capitale e del lavoro e soprattutto l'importanza dello sviluppo del lavoro a tempo parziale. In vista di un nuovo Vertice previsto per maggio, l'adozione di un parere congiunto è stata rinviata alla riunione prevista per il 26 giugno.

Il 2 giugno si è svolto un "incontro preparatorio" tra Mathias Hinterscheid e Zygmunt Tyszkiewicz nell'ufficio del commissario Alois Pfeiffer, il quale ha voluto dare loro un'anteprima del documento di lavoro sugli *Investimenti pubblici e privati*, un documento da discutere nella riunione del Macro-Gruppo del 26 giugno.

La riunione si è svolta in un'atmosfera positiva e si è conclusa con l'approvazione delle posizioni della Commissione. E' stato anche deciso di inviare un telegramma congiunto al Consiglio europeo previsto per il 29-20 giugno sotto la Presidenza belga. Questo telegramma, indirizzato al primo ministro belga Wilfried Martens e al presidente della Commissione ha sottolineato l'importanza di attenersi alla strategia di cooperazione e di completamento del mercato unico, rafforzando nel contempo la coesione sociale. Al tempo stesso, lamenta la possibilità di un nuovo blocco di bilancio ed esprime la preoccupazione delle parti sociali per il rallentamento del commercio mondiale e il crescente protezionismo.

Il 26 novembre 1987 si è tenuta un'altra riunione del Macro-Gruppo, che si è conclusa con un parere congiunto sul Rapporto annuale della Commissione, a sostegno, ancora una volta, delle opzioni fondamentali della strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione. Questa volta, dopo il suo completamento e la sua adozione da parte del gruppo di lavoro, tutti i membri del Comitato esecutivo sono stati consultati in anticipo, e, in assenza di "qualsiasi obiezione fondamentale"⁵⁸, il parere congiunto è stato inviato al Vertice di Copenaghen il 4-5 dicembre e al Consiglio dei ministri dell'Economia e delle Finanze in data 7 dicembre.

58. Nota di Peter Coldrick del 2 dicembre dalla riunione del Comitato Esecutivo dell'11-12 dicembre, punto 8 dell'ordine del giorno.

È stato anche preceduto da un telegramma, questa volta firmato dai tre Segretari generali (CES, UNICE e CEEP), indirizzato al Presidente del Consiglio europeo, il danese Poul Schlüter, e al Presidente della Commissione. Elencando i punti principali del parere comune, questo telegramma ha insistito sul fatto che i capi di Stato e di governo "Prendere le decisioni necessarie sulla base delle proposte avanzate dalla Commissione nella sua comunicazione Portare a buon fine l'Atto unico europeo: una nuova frontiera per l'Europa". Ci soffermeremo su questo primo riferimento al l'Atto unico europeo nella prossima sezione!

2.5. La prima grande revisione del Trattato: l'Atto unico europeo

Sulla scia del "Libro bianco"⁵⁹ per la realizzazione del mercato unico presentato da Jacques Delors e adottato al Vertice europeo di Milano nel giugno 1985, è stato deciso⁶⁰ di tenere una Conferenza intergovernativa per avviare una riforma istituzionale che apra la strada all'attuazione delle proposte formulate nel Libro bianco. La presidenza lussemburghese ha diretto l'operazione in stretta collaborazione con Jacques Delors. Il Vertice di Lussemburgo del 2 e 3 dicembre 1985 ha avviato la riforma del Trattato di Roma, riavviando il processo di integrazione europea con l'adozione dell'Atto unico europeo⁶¹. "Il mio Trattato preferito", ha detto Jacques Delors⁶², che l'ha definito Atto Unico⁶³ per evitare, sulla base di un'iniziativa franco-tedesca⁶⁴, che "l'organizzazione europea venga divisa in due, da un lato un'economia basata sul Trattato di Roma e dall'altro una nuova architettura che si occupa di politica estera e di sicurezza"⁶⁵. L'obiettivo principale è naturalmente quello di garantire il completamento del mercato unico e quindi dell'Obiettivo 92 fissato dal Presidente, ma con un ampliamento delle competenze della CEE, l'estensione del voto a maggioranza qualificata e maggiori poteri per il Parlamento europeo, un aspetto ritenuto indispensabile dal Rapporto Spinelli⁶⁶. La CES non è stata particolarmente entusiasta di questa riforma e ha espresso molte critiche, nonostante il sostegno generale verso l'Obiettivo 1992 del mercato unico, vista l'assenza di misure sociali e la possibilità del voto a maggioranza qualificata in materia economica, tanto mentre gli affari sociali restano essenzialmente soggette al voto unanime. Due fattori che hanno tuttavia sconvolto l'inerzia causata dal diritto di veto, sistematicamente utilizzato dal Regno Unito per ostacolare qualsiasi proposta di natura sociale. In primo luogo, il Trattato ha innescato una rivoluzione decisionale introducendo il voto a maggioranza qualificata, indispensabile per la necessità di completare la realizzazione del mercato unico, soddisfacendo le aspettative di Margaret Thatcher.

59. Il Libro bianco per la realizzazione del mercato unico e dell'Obiettivo 92 è stato elaborato da Lord Cockfield, membro della Commissione.

60. Da un "colpo di forza" del Presidente del Consiglio italiano, Bettino Craxi, che è stato anche Presidente del Consiglio europeo.

61. L'approvazione parlamentare di questo Atto unico europeo è stata richiesta in Danimarca e in Italia. In seguito alla reiezione da parte del parlamento danese (80 voti contrari, 75 contrari), è stato organizzato un referendum. Il 56,2% della popolazione ha votato a favore dell'adozione del Trattato.

62. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, pag. 202 e segg.

63. Firmato due volte (il 17 febbraio 1986 a Lussemburgo e il 28 febbraio al l'Aia), è entrato in vigore il 1° luglio 1987.

64. Al vertice di Milano del 28 giugno 1985, delegati francesi e tedeschi hanno distribuito una bozza del Trattato, senza averne preventivamente informato la Commissione o la Presidenza italiana. Il progetto pone un interrogativo sull'espressione "metodo comunitario", dando invece la precedenza ad un "metodo intergovernativo". Non è stato nemmeno discusso al Vertice... Jacques Delors, *Mémoires*, pag. 208.

65. Ibid Nota 62.

66. Spinelli, pur reticente su questa riforma che, a suo avviso, non è sufficiente a livello istituzionale, riconosce che Delors sta compiendo progressi, sostenuto dal Parlamento europeo.

Tuttavia, senza che il Primo Ministro britannico se ne rendesse veramente conto o ne sottovalutasse l'uso possibile, il voto a maggioranza qualificata è stato esteso anche al settore sociale. "Aveva ottenuto quello che voleva sulla deregolamentazione del mercato. Tutto il resto sembrava di secondaria importanza per lei."⁶⁷ La Presidenza lussemburghese, guidata dal suo Primo Ministro Jacques Santer, ha svolto un ruolo importante nella conclusione di questo nuovo Trattato: "Piccolo paese, grande Presidenza."⁶⁸ Due articoli del nuovo Trattato hanno innescato il rilancio della politica sociale europea e l'istituzionalizzazione del dialogo sociale europeo: gli articoli 118A e 118B. L'articolo 118A è collegato al completamento del mercato unico, in quanto la libera circolazione di prodotti e servizi presupponeva un livello armonizzato di protezione a livello europeo. Questo articolo "ha incoraggiato i miglioramenti nell'ambiente di lavoro e la salute e la sicurezza dei lavoratori, e si prefigge come obiettivo l'armonizzazione dei progressi e dei miglioramenti realizzati in questo settore." Questa formulazione sembra affrontare esclusivamente questioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro, e per molti era inimmaginabile che al termine "ambiente di lavoro" potesse essere dato un'interpretazione più ampia. Tuttavia, per Jacques Delors e François Staedelin, era chiaro che doveva essere applicata l'interpretazione "scandinava" dei termini, poiché l'organizzazione del lavoro e l'orario di lavoro erano elementi dell'ambiente di lavoro che condizionano la salute e la sicurezza sul lavoro! In questo periodo, la CES è molto concentrata sullo sviluppo di standard di salute e sicurezza⁶⁹, ma svolge anche campagne europee e nazionali per ridurre e riorganizzare l'orario di lavoro. L'articolo 118A doveva servire da base per l'adozione nel 1989 della direttiva quadro sulla salute e la sicurezza sul lavoro che, a sua volta, è servita da base per la direttiva sull'orario di lavoro del 1991. La politica sociale della Comunità è tornata in carreggiata, dopo aver aggirato gli ostacoli sistematicamente frapposti dal Regno Unito⁷⁰.

Per quanto riguarda l'articolo 118B, esso ha rappresentato, per la sua semplicità, l'inizio del processo di istituzionalizzazione del dialogo sociale europeo: "la Commissione si adopera per sviluppare il dialogo tra le parti sociali a livello europeo cui, se le due parti lo ritengono auspicabile, potrebbe portare a relazioni basate su convenzioni"⁷¹.

Questo articolo è stato una pietra miliare degli sforzi di Jacques Delors e della CES per sviluppare il dialogo sociale europeo di fronte a quei datori di lavoro europei che trascinano i piedi. Va tuttavia aggiunto che alcune organizzazioni nazionali dei datori di lavoro erano già abbastanza aperte alla prospettiva dei negoziati a livello europeo.

67. Intervista a Pascal Lamy del 25 November 2014.

68. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, pag. 219.

69. Tale impegno porterebbe nel 1988 alla creazione di un Ufficio tecnico sindacale con il compito di utilizzare il know-how dei sindacati nello sviluppo di norme in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e condizioni di lavoro.

70. Jean Degimbe ha citato le cinque direttive "figlie" della direttiva quadro: requisiti minimi per il luogo di lavoro (89/654); uso di attrezzature di lavoro (89/655); attrezzature di protezione individuale (89/656); movimentazione manuale dei carichi (90/269); dispositivi per la visualizzazione degli schermi (90/270) nel suo libro: *La politique sociale européenne: du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999, pag. 25.

71. Alcuni giuristi come Antoine Lyon Caen lamentano il fatto che si tratta di un articolo non più vincolante, permettendogli di salvaguardare eventuali risultati negoziali. Tuttavia, lo abbiamo considerato un passo avanti decisivo per il futuro ruolo delle parti sociali.

I capi di Stato e di governo, attraverso questi articoli del Trattato che abilitano la Commissione a sostenere il dialogo sociale europeo, hanno anche riconosciuto il ruolo potenziale delle parti sociali nella costruzione dell'Europa, aprendo la prospettiva di concludere gli indispensabili negoziati nazionali a livello europeo. Saremo in grado di andare avanti?

Per il momento, nel 1986, i datori di lavoro europei continuavano ad applicare la loro politica "nè/nemmeno", rimanendo passivi⁷².

72. La ricercatrice e sociologa del CNRS-CRESST Janine Goetschy ha scritto in un articolo nel 1991: "Eravamo consapevoli della reticenza dell'UNICE ad andare oltre ad una dichiarazione di intenti e a rendere vincolanti le opinioni comuni, verso misure concrete e pragmatiche con estensioni immediate."



Capitolo 3 L'arte di dirigere

**“Teoria è quando conosci tutto,
ma niente funziona.**

**Pratica è quando tutto funziona
ma nessuno sa il perchè.”**

Albert Einstein

.....

In questo capitolo, esamineremo l'importanza del ruolo che un Presidente della Commissione può svolgere e l'influenza che può avere sull'evoluzione delle organizzazioni e degli uomini e delle donne che le compongono. Seguiremo anche lo sviluppo del dialogo sociale europeo, passando dai primi passi incerti a un dialogo più strutturato. Il periodo è caratterizzato da un importante sviluppo, dall'adozione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e di un programma d'azione sociale che, unito al voto a maggioranza qualificata sancito dall'Atto unico europeo, vuole rilanciare la politica sociale comunitaria, aggirando la linea Maginot del rifiuto dei datori di lavoro verso la legislazione e la contrattualizzazione: una politica del “né/ nemmeno” che non regge più. Allo stesso modo, non si può più fare affidamento ai veti britannici. In questo capitolo esamineremo la capacità dei datori di lavoro di frenare e la necessità per la CES di pedalare il doppio.

3.1. Gli impegni assunti da Jacques Delors al Congresso della CES di Stoccolma nel maggio 1988

Per tradizione, il presidente della Commissione europea si esprimeva ai congressi della CES. Mentre Jacques Delors aveva già partecipato al V Congresso della CES a Milano nel maggio 1985, la sua partecipazione al Congresso del 12 maggio 1988 a Stoccolma si è rivelata particolarmente importante, in relazione all'attuazione dell'Obiettivo 92 e alla realizzazione del mercato unico, con un messaggio destinato alle parti sociali.

L'atmosfera non era così ottimistica, come testimoniano i discorsi introduttivi del Presidente Ernst Breit e del Segretario generale Mathias Hinterscheid. L'attuazione dell'Obiettivo 92 non ha tenuto sufficientemente conto della dimensione sociale; la CES ha preso coscienza dei limiti nei mezzi e nella capacità di intervento; e, infine, dopo il debutto positivo e tre pareri congiunti, il dialogo sociale era già in crisi. Come sottolineato nel rapporto dell'attività, "... ci sono due teorie contrastanti sul senso di questo dialogo. Da un lato, i datori di lavoro sostengono l'idea che esiste una concertazione sociale a livello europeo, ma che ciò non deve portare ad accordi o iniziative di armonizzazione da parte della Commissione. Al massimo, il gioco dei datori di lavoro è quello di strumentalizzare il dialogo sociale come "forum permanente" per bloccare qualsiasi iniziativa legislativa sociale della Commissione...".

D'altro canto, la CES vede il dialogo sociale come un "salto di qualità" per raggiungere accordi quadro europei, i cui contenuti possono essere negoziati a livello nazionale e/o settoriale. Il dialogo sociale deve anche "servire da base per l'elaborazione di direttive e regolamenti europei in materia sociale"¹. Questa contraddizione tra datori di lavoro e sindacati sul significato dato al dialogo sociale europeo, nonostante i successi e i progressi, diventerà costante.

Jacques Delors, una volta analizzato il contesto, ha iniziato il suo discorso sottolineando il coinvolgimento della CES nel suo progetto: "Ricordo il nostro incontro del 1985 quando è stato approvato l'Obiettivo 92 ancor prima che prendesse piede il movimento per l'Europa. Vorrei precisare che l'introduzione della "dimensione sociale" non è diventata un'ossessione, come sostenuto da alcuni, ma è la dimostrazione del fatto che, se il tema coesione sociale nello spazio comune non viene approfondito, il mercato unico non esisterà. Quando diciamo che il mercato unico non deve portare al dumping sociale, vogliamo difendere sia le condizioni di occupazione e di protezione dei lavoratori che potrebbero essere oggetto di tale dumping, sia l'occupazione dei lavoratori nelle imprese esposte a concorrenza sleale."

Il discorso è stato apprezzato dai sindacalisti, soprattutto perché il Presidente della Commissione ha escluso una armonizzazione dei diritti sociali, assicurando in tal modo i sindacati dei paesi più avanzati, come quelli nordici. "La convergenza delle evoluzioni e delle politiche sociali deve avvenire nel senso del progresso, in linea con la direzione e la missione stabilite dal Trattato. Ciò significa che i paesi con standard più bassi sono chiamati ad elevarli progressivamente, mentre i paesi con standard più elevati dovrebbero continuare a migliorarli. Invece di fermare il convoglio sociale per permettere ai ritardatari di recuperare, la Comunità li aiuterà ad accelerare alla velocità necessaria per unirsi al convoglio.

1. 6° Congresso: Rapporto dell'attività 85/87 pag. 32.

2. Discorso di Jacques Delors al Congresso della CES del 12 maggio 1988, verbale del Congresso, dall'archivio della CES

L'adeguamento sociale sarà realizzato in modo dinamico, principalmente attraverso politiche strutturali e non ricorrendo al dumping sociale.³ Un discorso del genere era come un sogno di quei tempi! Ma completamente in sintonia con la strategia della CES...

Dopo aver espresso le sue preoccupazioni per lo sviluppo del dialogo sociale, i cui risultati gli sembravano deludenti, Jacques Delors ha concluso il suo discorso con tre impegni: la creazione di un "pilastro" dei diritti sociali garantiti, come già suggerito dal Primo Ministro belga, e che faceva parte del programma CES; il riconoscimento del diritto di ogni lavoratore alla formazione permanente; una legislazione europea per le imprese che concili gli imperativi dell'economia con la democrazia industriale.

Il relatore ha poi sottolineato il ruolo che le parti sociali dovranno svolgere. In primo luogo, "il pilastro dovrà essere negoziato dalle parti sociali e poi recepito nella legislazione comunitaria". In secondo luogo, "il dialogo sociale potrà anche avviare il processo". In terzo luogo, i sindacati nazionali ed europei dovranno esercitare pressioni sui rispettivi governi, essendo ben consapevole dell'opposizione dei datori di lavoro a qualsiasi passo in avanti in questo settore della democrazia economica.

Due di questi tre obiettivi saranno raggiunti. Il primo attraverso la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, sebbene non sarà negoziato dalle parti sociali, ma sarà oggetto di un parere del Comitato economico e sociale europeo (si veda capitolo 3.7) adottato da 11 dei 12 Stati membri (il governo britannico si è rifiutato di firmarlo) al Vertice di Strasburgo del dicembre 1989.

Il terzo obiettivo consentirà il rilancio della Direttiva sui comitati aziendali europei nel 1994 e l'elaborazione della Direttiva sulle società europee, completata da una Direttiva sulla partecipazione dei lavoratori.

Purtroppo, il secondo obiettivo sul diritto alla formazione, tema caro a Jacques Delors, non avrà seguito, né in seno alla Commissione, né attraverso il dialogo sociale.

L'intervento di Jacques Delors al Congresso di Stoccolma ha lasciato il segno nel mondo sindacale sugli sviluppi futuri, anche all'interno di alcune organizzazioni nazionali.

Nel suo discorso, ha fatto notare che nelle conclusioni del Vertice europeo di Hannover del 27/28 giugno 1988 è stata sottolineata "l'importanza attribuita agli aspetti sociali per la progressione verso gli obiettivi del 1992... A tal fine è necessario non solo migliorare le condizioni di lavoro e i salari dei lavoratori, ma anche assicurare una migliore protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. In esso (al Vertice, ndr.) si sottolinea che le misure da adottare non ridurranno il livello di protezione già raggiunto negli Stati membri... sottolinea l'importanza dell'informazione e della consultazione delle parti sociali nel corso del processo per la realizzazione del mercato unico... e invita la Commissione ad intensificare il dialogo con le parti sociali". Il Vertice ha inoltre deciso di rinnovare il mandato di Jacques Delors alla presidenza della Commissione.

3.2. L'evoluzione decisiva di alcune organizzazioni nazionali: il caso particolare del TUC

All'arrivo di Jacques Delors alla Commissione europea, il TUC britannico era vincolato ad una Risoluzione del 1981 del suo Congresso che invita il Regno Unito ad uscire alla Comunità economica europea (CEE). Posizione sostenuta dal Partito laburista. Tale radicale posizione era già stata espressa nelle discussioni interne della CEFTU⁴ sulle prospettive di creazione della CES. Durante una Conferenza tenutasi a Lussemburgo il 4 ottobre 1972, un funzionario del TUC, Alan Hargreaves⁵, ha dichiarato: "Il Congresso del TUC ha detto molto chiaramente di non accettare le condizioni dell'accordo di adesione della Gran Bretagna alla CEE. Organizzazione sindacale europea = Mercato comune: No!"⁶

Mentre i sindacati britannici del carbone e dell'acciaio si sono sempre rifiutati di boicottare le istituzioni della CECA essendo stati già coinvolti nei lavori europei e avendo una visione più positiva e partecipativa, il TUC, nonostante la posizione formale radicalmente contraria alla CEE, ha deciso di non ricorrere alla politica del "seggio vuoto" nei Comitati consultivi della CEE. La geografia della futura CES è stata discussa nell'ambito dell'ICFTU tra coloro che, come il sindacalista francese André Bergeron (FO), sostengono la creazione di un'organizzazione europea che copra solo gli Stati membri della CEE (gli Stati Uniti d'Europa, un'idea cara al cuore del Segretario generale del FO); e coloro che vogliono che questa futura organizzazione copra anche altri paesi europei, in particolare quelli appartenenti all'Associazione europea di libero scambio (EFTA) e allo Spazio economico europeo (SEE)⁷. Quest'ultima posizione riflette la prospettiva dell'ampliamento della Comunità economica europea e la volontà di non separare la CEE dal resto dell'Europa e dai paesi periferici che desiderano aderire a questa Comunità.

Il TUC aveva anche svolto un ruolo chiave nella creazione della CES nel 1973, anno che coincide con l'adesione di Regno Unito, Irlanda e Danimarca alla CEE. Victor Feather, segretario generale del TUC dal 1969 al 1973, doveva diventare il primo presidente in carica della CES per i primi due anni. Il TUC, tuttavia, non è stato l'unico sindacato anti-europeo nei primi anni '80. Altrettanto contrario all'Europa, il sindacato CGT francese, collegato con molti sindacati membri del TUC, nel comunicato stampa della CGT⁸ sul "No" dei datori di lavoro dell'UNICE all'iniziativa della Commissione sull'informazione e sulla consultazione nelle imprese transnazionali ha affermato: "Di fronte all'opposizione dei datori di lavoro, è il caso di considerare la possibilità di attribuire più potere alle istituzioni della CEE come contrappeso alle multinazionali?"

4. Confederazione europea dei sindacati liberi fondata da un congresso delle organizzazioni europee del ICFTU nel l'aprile 1969.
5. A quel tempo, Alan Hargreaves era a capo del Dipartimento Internazionale del TUC.
6. Citato da Georges Debunne nel suo libro *Les syndicats et l'Europe: passé et devenir*, Brussels, Labor, 1987, pag. 46.
7. L'EFTA è stata istituita nel 1960 da sette paesi: Svezia, Norvegia, Svizzera, Portogallo, Austria, Danimarca e Regno Unito. Il Regno Unito e la Danimarca hanno rinunciato ad aderire alla Comunità economica europea nel 1973, seguiti dal Portogallo nel 1986 e dall'Austria, dalla Svezia e dalla Finlandia nel 1995. Il SEE è stato istituito il 2 maggio 1992 dall'UE (gli allora 12 Stati membri dell'UE) e dagli Stati EFTA (Finlandia, Svezia, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Austria e Svizzera). Tuttavia, la Svizzera ha respinto l'accordo a seguito di un referendum. Le relazioni tra l'EFTA, il SEE e la Comunità economica europea differiscono tra gli accordi bilaterali e gli accordi globali che obbligano tutti i paesi del SEE a rispettare l'"acquis comunitario" al fine di avviare un libero scambio con la CEE. Fino al 1991, la CES doveva avere un segretario generale di uno Stato membro della CEE e un segretario generale aggiunto di un paese del SEE. L'EFTA è ora composta da soli quattro paesi: Norvegia, Svizzera, Islanda e Liechtenstein. I paesi non membri del SEE sono la Norvegia, l'Islanda e il Liechtenstein.
8. N. 318/1980.

Ciò significherebbe che il mercato comune è, soprattutto, lo strumento di queste società transnazionali. La convergenza tra l'UNICE e la CES per la 'democratizzazione' del mercato comune attraverso l'elezione di questa assemblea a suffragio universale non ha contribuito a chiarire questo concetto fondamentale, creando invece una certa confusione tra i lavoratori in Europa".

In seno al TUC, abbiamo visto che i dirigenti dei settori siderurgico e minerario, ma anche della stessa Confederazione, sono stati coinvolti negli organismi consultivi della CECA e della CEE, rifiutando la politica del "seggio vuoto". Nonostante le sue posizioni formali, il TUC ha partecipato attivamente ai Comitati consultivi della Commissione e ha svolto fin dall'inizio un ruolo costruttivo in seno alla CES sin dalla sua fondazione. David Lea, John Monks* e Tom Jenkins* erano già impegnati nella battaglia per l'evoluzione delle loro organizzazioni rispetto alla CEE, riconoscendo la politica economica e sociale perseguita da Jacques Delors.

Un evento decisivo in questa evoluzione è stato il Congresso della CES di Stoccolma nel maggio 1988. David Lea, fan di Delors, ha presentato al Congresso la Risoluzione I su *La politica economica per la piena occupazione*, affermando quanto segue: "Se accettiamo che i principi marxisti esistono, allora accettiamo che esistono, allo stesso modo, i principi del mercato. Il nostro compito attuale è quello di trovare un nuovo consenso alla Mitterrand e non alla Thatcher. La visione di Margaret Thatcher può essere riassunta in un'osservazione terrificante fatta solo poche settimane prima: "Non esiste la società. Ci sono singoli uomini e donne, e ci sono famiglie" ... I sindacati possono trovare il modo, ad ogni livello, di lavorare insieme e di dimostrare che l'approccio cooperativo fa parte di una nuova idea europea e che i nuovi diritti dei lavoratori saranno nuovi diritti europei in un nuovo quadro sociale europeo... Jacques Delors lo comprende bene, e noi riponiamo la nostra fiducia in lui. Ma alcuni suoi colleghi non lo capiscono. **Dobbiamo dare a Jacques Delors il sostegno di cui ha bisogno, per compiere progressi, al Vertice di Hannover, sulla crescita cooperativa e sui diritti sociali dei lavoratori** (nostra enfasi)."

Il discorso del Presidente della Commissione al Congresso della CES ha fortemente impressionato la delegazione del TUC, il cui Congresso era già programmato per il settembre 1988 a Bournemouth.

In vista del Congresso annuale della Confederazione britannica, è stato redatto il Rapporto: *Europa 1992: massimizzare i benefici, minimizzare i costi*. Come ha scritto Tom Jenkins¹⁰: "Nel Rapporto TUC è stato sostenuto che se i benefici economici (ad es. le economie di scala; Airbus contro Boeing) superano i costi, l'integrazione del mercato poteva considerarsi buona cosa di per sé. Ma l'argomento a favore dell'SMP è stata l'inclusione della dimensione sociale. Un movimento composito, a sostegno del rapporto, che coinvolge undici sindacati provenienti da diversi ambienti politici, è stato anche portato davanti al Congresso."

9. Verbale del VI Congresso statutario della CES a Stoccolma, 1-13 maggio 1988, pag. 41 e 46.

10. Tom Jenkins, capo del Dipartimento Europa Internazionale del TUC, in una nota non datata intitolata *1992 And All That*, dagli archivi di Tom Jenkins.

Il Comitato esecutivo del TUC, interessato alla direzione data all'Europa da Jacques Delors, ha deciso di invitare il Presidente della Commissione a parlare al Congresso dell'8 settembre. Per la prima volta, un presidente della Commissione europea partecipa al Congresso della Confederazione, confrontandosi con Margaret Thatcher in casa sua¹¹.

Fratello Jacques, Fratello Jacques...

David Lea e John Monks ricordano bene la standing ovation a Jacques Delors alla fine del suo discorso al Congresso del TUC, intonando una canzone francese a tutta voce. Margaret Thatcher ha guardato il discorso trasmesso direttamente da Bournemouth su BBC2 dal suo ufficio, ribollendo di rabbia al trionfo di questo Presidente della Commissione Europea che ha osato provocarla nella "sua" terra.

Intervista a John Monks e David Lea, 10 novembre 2014

Il Presidente della Commissione Clive Jenkins ha presentato il Presidente della Commissione con le seguenti parole: "Quando diamo il benvenuto al socialista francese Jacques Delors, attuale Presidente della Commissione, saluteremo qualcuno che crede nel partenariato sociale e si oppone all'apartheid. Possiamo lavorare con lui per garantire che l'importantissimo European Company Act dia ai datori di lavoro e ai loro sindacati il diritto di essere consultati sulle fusioni e le acquisizioni, per essere sicuri sul luogo di lavoro, per avere un lavoro retribuito."

Il Presidente della Commissione si è naturalmente soffermato sui temi sollevati al Congresso della CES di Stoccolma, sottolineando al tempo stesso i potenziali vantaggi del completamento del mercato unico entro il 1992. Allo stesso tempo, ha elogiato il rapporto TUC. "Dobbiamo anche mantenere e sviluppare il modello eccezionale della società europea... e diventare artefici del nostro destino... È impossibile costruire l'Europa solo attraverso la deregolamentazione... La dimensione sociale è un elemento chiave."

Jacques Delors ha poi descritto tre tipi di possibili reazioni all'Obiettivo 1992: quella degli scettici, quella degli entusiasti e quella dei progettisti. Appartenendo alla terza categoria, il rapporto TUC ha dato fiducia all'atteggiamento assunto dalla Confederazione britannica, ricevendo l'entusiasmo dei delegati al Congresso (si veda riquadro qui sotto). Come ricordato da John Monks: "Dopo 15 anni di sofferenza, un fallimento dopo l'altro, una legge anti-sindacale dopo l'altra (1980, 1982, 1984, 1988 ndr.), alla fine l'ultra-liberalismo ha trionfato, tanto da avere al Congresso TUC un Presidente della Commissione che ci ha portato una boccata d'aria fresca."¹²

11. Non è tuttavia la prima volta che Jacques Delors presenta sul suolo britannico la sua visione sociale della Comunità economica europea. Due anni prima, il 31 ottobre 1986, egli ha sostenuto la necessità del dialogo sociale e della coesione sociale come elementi chiave per la realizzazione del mercato unico. Parlando ai datori di lavoro britannici il 6 novembre 1986, in occasione di una Conferenza della CBI, ha affermato che l'attuazione del mercato unico e dell'Atto unico europeo ha reso necessaria l'immediata definizione di "regole di base economiche e sociali". Ma la risonanza di questi due discorsi era nulla in confronto alla sua standing ovation ottenuta al Congresso TUC. Archivi Delors, Scienze Po, JD 52 e 53.

12. Intervista del 10 novembre 2014.

Non immaginando un'accoglienza così calorosa¹³, Jacques Delors ricorda con piacere quella memorabile occasione¹⁴, riassunta così da Tom Jenkins: "Il discorso di Delors dell'8 settembre 1988 al TUC di Bournemouth suggellò l'accordo¹⁵."

"Senza precedenti"

Alcuni titoli dei giornali che riportano l'evento sono sufficienti per capire l'impatto del discorso di Jacques Delors al Congresso del TUC: per il *Daily Mail* era "Frère Jacques! Un fratello europeo porta speranza ai sindacati". Per il *Daily Express* il "TUC'88 è stato aperto da un adorato uomo francese". In una nota del 9 settembre inviata al direttore generale della DG X, Santarelli (attualmente DG Istruzione e cultura), un membro della rappresentanza permanente della Commissione a Londra ha scritto quanto segue sull'impatto del discorso di Jacques Delors al TUC: "Non c'è dubbio che il discorso del Presidente Delors al TUC di ieri mattina abbia avuto un impatto sull'opinione pubblica britannica senza precedenti."

Archivi Jacques Delors, Sciences Po



I sindacati britannici hanno trovato, a livello europeo, un forum per la consultazione sociale e che non avevano più a livello nazionale¹⁵. Il discorso di Jacques Delors avrà un effetto che gli "europeisti" del TUC non avrebbero mai immaginato. Margaret Thatcher deciderà di vendicarsi di questa "provocazione" il 20 settembre 1988, in un discorso a Bruges anti-sindacale e anti-europeo, nell'ambito del quale ha sostenuto unicamente un'Europa deregolamentata e orientata al mercato. Questo discorso ha segnato l'inizio della fine, in quanto ha provocato una divisione interna nel Partito Conservatore. Va notato che né Jacques Delors né i due commissari britannici (Lord Cockfield e Clinton Davis) sono stati presenti al discorso di Bruges. Secondo un articolo del giornale tedesco *Der Spiegel*, ripreso in una nota del gabinetto del Presidente, "si sono risparmiati uno spettacolo troppo deprimente per loro!" Nel suo tour, Margaret Thatcher, partendo da Bruges, ha raggiunto prima il Lussemburgo, poi Madrid, per diffondere il suo messaggio, valutato da certi commentatori come un "sabotaggio" o una "spedizione punitiva"¹⁶.

13. Intervista a JM Baer del 25 novembre 2014.

14. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, pag. 317.

15. Ibid Nota 10.

16. Nel suo libro *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC Treaty: actors, processes, outcomes*, The Hague, Kluwer Law International, 2008, Christian Welz cita la seguente analisi di Brian Bercusson: "La signora Thatcher può quindi affermare di essere tra coloro che sostengono la deregolamentazione, responsabili della creazione del dialogo sociale dell'UE. L'ironia della storia è che l'avversario più determinato del dialogo sociale collettivo a livello nazionale nel Regno Unito è stato l'ispirazione per il dialogo sociale collettivo a livello UE." (pagina 257).

Lord Cockfield, chiamato ad affiancare Jacques Delors (come cane da guardia) da Margaret Thatcher, non ha ottenuto il rinnovo del suo mandato come Primo Ministro britannico, poichè ha ritenuto che fosse diventato troppo europeo... Alla Conferenza dei conservatori britannici a Brighton all'inizio di ottobre 1988, Lord Cockfield è arrivato persino a denunciare la "visione interna ristretta" della Thatcher. Il 18 ottobre 1988, il Segretario generale dei datori di lavoro europei, scrivendo sulla rivista olandese *Onderneming*, ha riportato un giudizio globalmente positivo "Poiché lei (Margaret Thatcher, ndr.), manifestando così chiaramente il suo messaggio, ha sostanzialmente stimolato l'idea europea. Nei suoi discorsi ha riportato con i piedi per terra tutti coloro che hanno paura del futuro". Più oggettivamente, aveva torto nel suscitare la paura di "un massiccio blocco burocratico a Bruxelles, e che la burocrazia ci avrebbe soffocato".

In questa evoluzione europea, il TUC era due passi avanti al partito laburista. I sindacati nordici, spesso citati da Jacques Delors, erano molto attivi nella CES, nonostante paesi com la Svezia, la Finlandia e la Norvegia, non erano (ancora) membri della Comunità europea.

Secondo la DGB tedesca e il suo leader europeista Heinz Otto Vetter (succeduto da Ernst Breit nel 1982), la nomina di Alois Pfeiffer, leader politico della SPD, ma soprattutto Segretario generale dell'Unione del commercio agricolo tedesco¹⁸, influenzerà fortemente l'impegno sociale della Commissione.

Responsabile della politica economica della CEE, è stato un punto di riferimento fondamentale per Jacques Delors, non solo per l'avvio e il funzionamento del dialogo sociale europeo, ma anche per il suo lavoro nel Macro-Gruppo di lavoro. In occasione della celebrazione del 40° anniversario dalla fondazione della Confederazione sindacale austriaca, l'ÖGB, il 3 dicembre 1985, Alois Pfeiffer è stata illustrata la strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione, proposta nel Rapporto economico annuale della Commissione: "La cooperazione tra le parti sociali e i governi europei costituiscono non solo un fattore importante per la stabilità politica, ma anche per un livello di produttività economica invidiato dai nostri concorrenti in tutto il mondo." Purtroppo, Alois Pfeiffer morì il 1° agosto 1987, a metà del suo mandato.

Senza addentrarci nell'analisi delle posizioni dei sindacati degli altri paesi, basti dire che i sindacati dell'Europa meridionale hanno generalmente e naturalmente opinioni molto simili a quelle di Jacques Delors sulla contrattazione collettiva.

17. Archivi Delors, Sciences Po, JD 74.

18. Alois Pfeiffer ha anche partecipato alle riunioni del Comitato esecutivo della CES in qualità di membro della delegazione del DGB.

3.3. 1988-1990: un periodo importante per lo sviluppo del dialogo sociale e delle politiche sociali comunitarie

Questo periodo è stato davvero importante perché, nonostante le difficoltà riscontrate nel dialogo sociale, nell'ambito del quale la CES ha dovuto lavorare il doppio affinché si potessero compiere progressi, ha effettivamente svolto un ruolo di stimolo e avanzamento (gli amici italiani lo chiamavano "parallelismo convergente") nell'adozione della Carta e del programma di azione sociale. Il rinnovo del mandato di Jacques Delors alla presidenza della Commissione durante il Vertice di Hannover del 27 e 28 giugno 1988 ha contribuito a dare una maggiore visibilità a lungo termine alla strategia di integrazione economica e sociale della CEE.

3.3.1. Il lavoro continuo dei Gruppi di lavoro

Riunitosi nuovamente nel febbraio 1988, il Macro Gruppo ha proseguito i lavori sulla situazione economica e sul rilancio dell'occupazione e la creazione di posti di lavoro. Ma si è trovato a confrontarsi su temi proprio del Micro Gruppo: la riduzione dell'orario di lavoro, il lavoro a tempo parziale... così come i problemi strutturali propri della realizzazione del mercato unico ed elencati nella relazione Cecchini*. Gli scontri con l'UNICE si sono verificati anche in questo gruppo - con cui i rapporti, fino a quel momento, sono stati pacifici - come si è visto nella riunione del 28 giugno 1988. Di fronte ai problemi incontrati con i datori di lavoro e all'impossibilità di trovare un consenso accettabile per una visione comune, la CES ha deciso, senza attendere la riunione fissata per il 6 dicembre, di elaborare un proprio parere, pubblicato il 26 ottobre, invitando la Commissione ad allegarlo al suo Rapporto economico annuale. In una lettera del 30 novembre indirizzata al Commissario Schmidhuber, il Segretario generale dell'UNICE ha espresso il proprio rammarico per questa situazione e ha chiesto che, qualora la Commissione dovesse aderire alla richiesta della CES, al Rapporto annuale fosse allegato anche un parere elaborato dall'UNICE. In queste circostanze, ha proseguito, "Non vediamo più alcun motivo per continuare a discutere un parere congiunto (...). Di conseguenza, un parere congiunto a cui sono allegate le posizioni individuali delle due parti, a nostro avviso, è privo di significato". Malgrado il tentativo della CES di giungere ad un duplice contributo, l'uno della CES e l'altro congiunto, la rottura si è verificata in occasione della riunione del 6 dicembre 1988. La rottura dovuta al dissenso sulla dimensione sociale e sul mercato unico è stata ufficializzata. In una nota interna⁹ indirizzata a Mathias Hinterscheid, Peter Coldrick ne prende atto in seguito ai contatti avuti con il segretariato dell'UNICE: "Devo insistere sul fatto che i nostri delegati sindacali non sono stati contenti delle posizioni distruttive assunte dall'UNICE sulla dimensione sociale e che dobbiamo essere chiari sul punto." Di conseguenza, si è semplicemente convenuto che "la Commissione preparerà, sotto la propria responsabilità, una relazione sulla riunione che sarà pubblicata insieme alla rapporto annuale. In sostanza, tale relazione riprenderà le rispettive posizioni della CES e dell'UNICE sulla dimensione sociale e sarà allegata al rapporto stesso"²⁰.

19. Nota del 21 novembre 1988, in cui il Segretario Generale della CES scriveva questi commenti: "Ancora una volta abbiamo passato l'intera giornata a leggere un testo che non conteneva altro che ripetizioni, leggermente modificate". Archivio IISH, riquadro 2131.

20. Nota del 16 gennaio 1989 inviata da Peter Coldrick al Comitato economico della CES per la riunione del Comitato economico e sociale del 2-3 febbraio 1989, archivi IISH, riquadro 2131.

L'UNICE celebra il suo 30° anniversario

Il 28 novembre 1988, l'UNICE ha celebrato il suo trentesimo anniversario con una Conferenza importante, a cui tutti sono stati invitati grandi leader politici europei, tra cui Jacques Delors. Nel pomeriggio, egli ha avuto un incontro privato con il Segretario Generale dell'UNICE Zygmunt Tyszkiewicz, durante il quale hanno parlato della mancanza di impegno da parte dell'organizzazione dei datori di lavoro sul dialogo sociale. Il successivo discorso pubblico del Presidente, dunque, si soffermerà sull'attuazione del mercato unico e sulla dimensione sociale. Questo atteggiamento assunto dal Presidente avrà finalmente delle conseguenze positive sui datori di lavoro in occasione del Vertice sociale del 12 gennaio successivo ma, nell'attesa, il discorso dell'UNICE resta in indietro. Il Presidente Karl Gustav Ratjen dirà: *"Esorteremo i politici a resistere alla comprensibile tentazione di nuotare nell'acqua calda e confortevole della politica sociale. Invece, si chiederà loro di avere il coraggio prima di immergersi nell'acqua ghiacciata e turbolenta della rimozione delle barriere fisiche, tecniche e fiscali."*

Intervista a Zygmunt Tyszkiewicz del 13 e 14 giugno 2016.

Nel corso del 1988 si è sviluppato un dibattito generale sulla dimensione sociale del mercato interno, che rappresentava la preoccupazione costante della CES. Dopo la pubblicazione del Rapporto Padoa Schioppa* sulle conseguenze economiche e sociali dell'attuazione del mercato unico, abbiamo scritto²¹ a Jacques Delors, il 27 maggio 1987, che: "L'assenza di obiettivi sociali nel Libro bianco ci è parso un grave e pregiudizievole errore. Da allora, non abbiamo cessato di correggere questa omissione (...). Vi invitiamo a realizzare (...) un analogo Rapporto (...) che abbia l'obiettivo di analizzare le conseguenze sociali del mercato interno, sia da un punto di vista sia nazionale che locale e settoriale."

Nel febbraio 1988 il Comitato esecutivo della CES ha adottato una Risoluzione²² su "La realizzazione dello Spazio sociale europeo nel mercato unico". Questa Risoluzione ha messo in luce le due strade dello Spazio sociale: la legislazione e il dialogo sociale nonché le negoziazioni a livello europeo. Inoltre, ha definito i quattro livelli di questo spazio: settoriale, comunitario, nazionale e locale. E ha fissato cinque obiettivi per garantire la coesione economica e sociale del mercato unico: un mercato unico per la crescita e l'occupazione, per una politica tecnologica, per la solidarietà, aperto e sicuro, e controllato democraticamente.

Oltre al report di Cecchini del 1988, che evidenzia i vantaggi del completamento del mercato unico²³, anche per l'occupazione, la Commissione ha pubblicato due rapporti, uno dei quali come documento di lavoro²⁴ su "La dimensione sociale del mercato unico". Nel preambolo si legge: "La dimensione sociale del mercato unico è una componente fondamentale di questo progetto (l'Obiettivo 1992, ndr.), poiché non si tratta soltanto di stimolare la crescita economica e la competitività esterna delle imprese europee, ma anche di utilizzare in modo più efficiente tutte le risorse disponibili e di ripartire equamente i vantaggi derivanti dal mercato unico."

21. Lettera di Mathias Hinterscheid al Presidente della Commissione del 27 maggio 1987. Archivi dell'autore.

22. Risoluzione di 16 pagine adottata nella riunione del Comitato esecutivo del 11-12 febbraio.

23. Si tratta di una visione molto ottimistica degli effetti del mercato interno. Anche la DG Affari economici l'ha vista con scetticismo (intervista a Ludwig Schubert del 3 dicembre 2015).

24. SEC(88) 1148 definitivo del 14 settembre 1988. Archivi dell'autore.

Più avanti nel documento è stato ulteriormente affermato che "l'aumento della prosperità generale della Comunità è nell'interesse di tutti i suoi cittadini, ... uno dei principali obiettivi del completamento del mercato unico richiede una politica sociale attiva, in modo che le misure economiche da adottare non incidano sulle norme di protezione sociale raggiunte negli Stati membri". Questo documento si è concluso con un capitolo sulla costruzione di una "pilastro sociale comunitaria". La nostra strategia ha funzionato perfettamente, ma si stava rivelando di difficile realizzazione.

Sembrava chiaro che il dialogo sociale dovesse essere ulteriormente sviluppato. I due gruppi di lavoro, Macro e Micro, dovessero essere ridefiniti nel funzionamento. Jacques Delors ha, quindi, convocato il 12 gennaio 1989 un nuovo Vertice sul dialogo sociale per "garantire la coerenza e superare gli ostacoli".

Dopo la riunione del 9 dicembre 1988, il Micro-Gruppo di lavoro ha dichiarato: "Le due parti hanno chiesto che il Vertice sul dialogo sociale previsto per il 12 gennaio esamini la natura, l'obiettivo e il contenuto delle opinioni derivanti dal dialogo sociale."

La nuova Commissione è entrata in funzione il 1° gennaio 1989. Lo spagnolo Manuel Marin aveva rinunciato al portafoglio degli affari sociali per quello sulla "Cooperazione, sviluppo e pesca", ed è stato sostituito dal commissario greco Vasso Papandreou*.

3.4. Palais d'Egmont II: una nuova direzione per il dialogo sociale

Il 12 gennaio 1989, il presidente della Commissione ²⁵ ha invitato le parti sociali a un nuovo vertice, ma l'atmosfera era tesa. Egli è arrivato al Vertice con quattro Commissari, Vasso Papandreou, responsabile degli affari sociali, Cardoso E Cunha*, responsabile per l'energia, le imprese e l'industria, Martin Bangemann* per il mercato interno e Leon Brittan*, responsabile della concorrenza. Da un articolo pubblicato il 12 gennaio 1989, il giornalista di *Libération* François Ferron riprende le proposte ricevute dal Segretario generale dell'UNICE Zygmunt Tyszkiewicz e da Jean-Michel Baer, consulente sociale di Jacques Delors. A mio avviso, "questa sarà l'ora della verità (...). Se i datori di lavoro non hanno intenzione di discutere né di legislazione né di contrattazione collettiva a livello comunitario, i sindacati trarranno le loro conclusioni. Ognuno si focalizzerà sulla propria posizione rischiando di assistere a reazioni nazionaliste che faranno fallire il mercato unico". Secondo l'UNICE, i datori di lavoro europei sono contrari a qualsiasi "politica sociale comune" e a qualsiasi nuovo "strumento giuridico vincolante". Ma a questo punto, il dialogo sociale era destinato a fallire? Ha chiesto il giornalista. "No", ha risposto il consulente del Presidente, "perché nessuno ha questo interesse. Non sarebbe una cosa seria, visto tutto ciò che rappresenta il mercato unico". Secondo il Presidente della Commissione, bisognava fare un bilancio ed esaminare le prospettive del dialogo sociale e, correggendo il tono, ha affermato la necessità di "discutere (...) il nuovo quadro da dare al dialogo sociale.

25. Jacques Delors era appena stato riconfermato per un nuovo mandato (1989-1992).

In caso contrario, dobbiamo oggettivamente concludere che non esistono le condizioni per compiere ulteriori progressi e tireremo le nostre conclusioni”²⁶.

Anche se la CES non era così ottimista, il suo presidente Ernst Breit era piuttosto ambizioso e provocatorio. "L'obiettivo del dialogo sociale è quello di integrare l'autonomia contrattuale delle parti sociali nella cultura europea delle relazioni industriali. E' importante che i datori di lavoro chiariscano la loro concezione di dialogo sociale. Non possiamo continuare a scambiarci punti di vista, a meno che non pretendano di regolamentare unilateralmente le condizioni di lavoro nella Comunità, a costo di gravi conflitti sociali”²⁷. Secondo il presidente della CES, il dialogo sociale non era un obiettivo in sé: "Le due parti sociali non sono consumatori del dialogo sociale. Sono i suoi attori chiave.”²⁸ Abbiamo quindi bisogno di risultati concreti e vincolanti.

Il presidente Ernst Breit ha condiviso la nostra proposta di rendere più efficiente il dialogo sociale, vale a dire la creazione di un gruppo paritetico incaricato di guidare il dialogo sociale insieme alla Commissione, con l'obiettivo di pianificare e presiedere i lavori. Infine, insiste sulla necessità di adottare una Carta sociale a livello comunitario, ispirata all'*acquis* dell'Ufficio internazionale del lavoro (ILB) e del Consiglio d'Europa.

Secondo il presidente dell'UNICE Karl Gustaf Ratjen, non bisogna correre troppo, ma nemmeno bloccare la situazione: "Facendo il punto sul dialogo sociale fino ad ora, la valutazione è positiva. (...) Anche se i risultati (ed esempio i pareri congiunti, ndr.) non sono forse del tutto soddisfacenti, dobbiamo dare al dialogo sociale un nuovo profilo. Siamo disposti a discutere con spirito cooperativo e costruttivo, nel rispetto del principio di sussidiarietà. In questo spirito, si potrebbe arrivare a concludere con accordi collettivi europei, ma siamo già arrivati così lontano da concludere accordi concreti?”²⁹ Si trattava di uno dei datori di lavoro più positivi sull'evoluzione del dialogo sociale in un'organizzazione come l'UNICE, dominata dall'influenza del suo membro britannico, la CBI, che ha sostenuto la politica anti-sindacale di Margaret Thatcher. Molti degli interventi dei datori di lavoro si fondavano sul concetto di competitività e sulla diversità delle situazioni nazionali, che attribuiscono priorità alla sussidiarietà ed escludendo l'azione a livello comunitario.

Tuttavia, il Segretario generale dell'UNICE, non volendo che la sua organizzazione fosse di ostacolo al dialogo sociale, ammette che non si può restare in una situazione di immobilismo, e che "L'armonizzazione è necessaria in quei settori - e solo in quelli - in cui la concorrenza poteva essere dannosa per gli aspetti sociali". Allo stesso modo, Zygmunt Tyszkiewicz ha affermato che, per quanto riguarda le conseguenze del dialogo sociale e i pareri congiunti, "forse abbiamo una visione troppo statica necessitiamo, invece, di un approccio più dinamico”³⁰. Ma questa apertura si è chiusa rapidamente! Jacques Fournier, presidente del CEEP e amministratore delegato di SNCF, aperto al dialogo sociale, ha affermato che "non riusciremo a far funzionare l'Europa in modo efficiente senza politiche comuni, nell'ambito delle quali la politica sociale è destinata a svolgere un ruolo chiave”³¹.

26. Proposta annotata da Carlo Savoini nel verbale redatto per la Commissione, archivi IISH non datati, riquadro 2106.

27. Ibid.

28. Ibid.

29. Ibid.

30. Ibid.

31. Ibid.

Egli è stato anche aperto ad un dialogo con la CES sull'applicazione dell'articolo 48, paragrafo 2, del Trattato per l'accesso ai posti di lavoro nel settore pubblico, e, in particolare, nel settore dei trasporti.

Molto rilevante in tal senso è stato, ancora una volta, il commento di Bruno Trentin della CGIL: "Nel periodo tra l'istituzione di uno spazio sociale e la realizzazione del progresso economico, il dibattito ha dato luogo a pericolose reazioni schizofreniche e chiedendo una rapida ripresa degli interventi sociali, compresi i tentativi di istituzionalizzare il dialogo sociale." Il segretario generale del TUC Norman Willis, ha sottolineato, nel suo contributo, la necessità di un'azione bidirezionale: dal basso verso l'alto (dal livello nazionale a quello europeo, come richiesto dai datori di lavoro), ma anche dall'alto verso il basso. Questo aspetto è stato ripreso da Jacques Delors nel suo discorso al Parlamento europeo del 17 gennaio 1989³².

La questione che ha diviso la CES e l'UNICE è stata quella del modo in cui i pareri congiunti o gli eventuali accordi dovevano essere applicati e prorogati: base legislativa o semplice testo senza efficacia vincolante? Nelle sue conclusioni, Jacques Delors ha affermato che: "Ci sono due strade che non possiamo prendere ogni volta che le parti sociali riescono ad adottare un parere. Il primo è quello di obbligare la Commissione a legiferare: questo percorso porterebbe a porre un punto interrogativo sull'autonomia delle parti sociali, cosa che è contraria alla nostra filosofia delle relazioni industriali e che si basa su un equilibrio tra legislazione e contrattazione collettiva. La seconda via da non seguire è quella di non estendere l'applicazione dei pareri congiunti. Tali proroghe possono talvolta assumere la forma di direttive. In altri casi, essi possono influenzare dall'alto verso il basso la contrattazione nazionale e/o settoriale."³³ Tanto di cappello a Jacques Delors!

La discussione sul rilancio del dialogo sociale ha avuto tre aspetti:

- Lo spirito: a cosa serve il dialogo sociale?
- Il metodo: come deve avvenire? A che livello?
- I temi: la formazione professionale continua (apprendimento permanente) e l'organizzazione del mercato del lavoro (proposte Delors)

Per quanto riguarda lo spirito, abbiamo già visto quello che pensava Jacques Delors... Per quanto riguarda il metodo, le parti sociali, dopo averne discusso preventivamente con Vasso Papandreou (e con l'ufficio del gabinetto di Jacques Delors), hanno concordato l'istituzione di un Comitato direttivo "politico", presieduto dal Commissario e incaricato di definire: il monitoraggio e la valutazione dell'operato dei gruppi di lavoro e la presentazione di un rapporto alla riunione plenaria annuale. Il Comitato direttivo doveva essere composto da cinque membri di ciascuna organizzazione, compresi i Presidenti e i Segretari generali delle organizzazioni europee e alcuni dei loro omologhi nazionali. Per quanto riguarda i temi, le proposte presentate dal Presidente della Commissione sono state accolte: formazione professionale continua (apprendimento permanente) e funzionamento del mercato del lavoro. Jacques Delors si è inoltre impegnato a seguire l'attività della Commissione, in particolare sulla situazione e sulle prospettive dell'occupazione e, accogliendo una richiesta fondamentale della CES, sul "rafforzamento del lavoro di

32. Ibid.

33. Ibid.

valutazione delle prospettive settoriali cercando di anticipare l'evoluzione tanto dei settori più problematici, quanto di quelli con un futuro promettente³⁴.

Durante il vertice sul dialogo sociale, è stata invocata la Carta sociale, i cui lavori erano già in corso in seno al CESE. Sono state discusse due posizioni opposte, quella della CES e quella dell'UNICE. È stata inoltre invocata una consultazione sullo statuto della società europea, inclusa la partecipazione dei lavoratori, un altro "pezzo di stoffa rosso" per l'UNICE.

Il Vertice terminerà con un testo redatto e presentato personalmente alla stampa da Jacques Delors, accompagnato da un testo conclusivo "interno" su quanto bisognava fare e su come doveva essere organizzato.

Nelle sue conclusioni improvvisate, Jacques Delors ha rilevato che "l'opposizione a tutto ciò che ha un carattere normativo e negoziale è stata superata", segnando la fine della prima fase del dialogo sociale europeo. A questo punto, si potrà decidere sulla natura della "proroga significativa" da dare ad un parere congiunto: "esso potrà eventualmente assumere la forma di una direttiva"³⁵. In pratica, il Presidente ha invitato la Commissione (nella persona di Carlo Savoini) ad istituire una "Unità relazioni industriali" in seno alla DG Occupazione e affari sociali.

La stampa ha dato ampia risonanza a questo Vertice. Secondo il quotidiano belga *Le Soir*, "il dialogo sociale europeo sta progredendo". Al contrario, il numero del 13 gennaio di *La Libre Belgique* sfoggiava il titolo "Rallentamento dei diritti sociali in Europa". Secondo *Libération*, i risultati sono stati semplicemente "modesti": "Un dialogo sociale cauto tra datori di lavoro e sindacati europei... ma il temuto scontro non si è materializzato." Alla vigilia del Vertice del 13 gennaio, Michel Noblecourt ha intitolato il suo articolo per *Le Monde* "Il giorno della verità per il dialogo sociale europeo". Il 16 gennaio ha proseguito scrivendo: "Mentre sembra che siano stati fatti pochi progressi, in realtà i progressi compiuti sono reali (...) Senza dubbio è l'UNICE che si è mossa di più (...), con grande soddisfazione del Presidente Delors che si è spinto molto in questa direzione". Descrivendo l'atmosfera al Vertice, il giornalista ha ripreso una dichiarazione fatta da un datore di lavoro francese che vi ha partecipato, Pierre Guillen*, il quale aveva detto che tutto era andato "terribilmente bene". Michel Noblecourt ha riassunto che "a poco a poco l'Europa sta andando avanti. Forse un giorno avremo una dimensione sociale". Ma, a volte, abbiamo avuto più l'impressione di ballare un tango: "due passi avanti, un passo indietro".

Sul *Financial Times* del 12 gennaio è stato scritto "Delors cerca di rilanciare il dibattito della CE con i datori di lavoro", mentre il giorno successivo ha pubblicato il titolo: "Il rilancio del dialogo sociale nella Comunità europea". Nel numero del 13 gennaio, il *Guardian* scrive: "Il lavoro della CEE per avere più voce in capitolo nella definizione della politica", citando Normal Willis che ha dichiarato alla stampa britannica: "Sono stato molto più incoraggiato dalla risposta dei datori di lavoro di quanto non lo sia stato prima. Abbiamo convenuto di accelerare le discussioni sul programma sociale della Comunità." Infine, *Agence Europe* ha scritto il 13 gennaio che "i colloqui tra le parti sociali per rilanciare il dialogo sociale, condotti sotto l'egida della Commissione europea, si sono conclusi... con un risultato positivo... Questo risultato è una *conditio sine qua non* per le parti sociali, e per i sindacati in particolare, al fine di mantenere un atteggiamento positivo verso il completamento del mercato unico".

34. Ibid.

35. Relazione conclusiva del Presidente (dagli archivi Delors).

3.5. Un Comitato Direttivo per il dialogo sociale

In seguito al Vertice del 12 gennaio 1989, il 27 gennaio e il 15 febbraio si sono svolte due riunioni tra i rispettivi segretariati dell'UNICE, del CEEP e della CES per l'istituzione del Comitato direttivo e la scelta dei suoi membri. È stato convenuto che il regime di parità si applicherà soltanto tra la CES e l'UNICE, assegnando al CEEP due seggi. Il comitato è, quindi, composto da 6 rappresentanti della CES³⁶, 6 rappresentanti dell'UNICE³⁷, e 2 rappresentanti del CEEP³⁸. Il Commissario Vasso Papandreou ha invitato i partecipanti ad una prima riunione il 23 marzo 1989. Il 20 marzo, la CES ha incontrato il Presidente della Commissione per discutere su un tema posto all'ordine del giorno dal Comitato direttivo: la Carta dei diritti sociali fondamentali, per la quale c'erano divergenze fondamentali tra i sindacati e i datori di lavoro. Mentre la CES una Carta vincolante, l'UNICE, pur non ostacolandone l'adozione, voleva che fosse semplicemente una dichiarazione di intenti. L'incontro con Jacques Delors non è riuscito a chiarire completamente le cose. Egli sapeva che non sarebbe stato in grado di ottenere l'adozione di una Carta vincolante da parte della grande maggioranza dei capi di Stato e di governo e che avrebbe dovuto limitare la portata applicativa, ma voleva anche che fosse più di un semplice riferimento normativo, ovvero che desse slancio alla legislazione e negoziazione. Il dibattito su come realizzare questo slancio sarebbero continuati nei prossimi mesi. L'invito³⁹ del Commissario, che è stato designato dalla Commissione per presiedere il Comitato direttivo, prevede all'ordine del giorno l'attività e i metodi di lavoro del Comitato direttivo stesso, la creazione di due gruppi di lavoro e le consultazioni previste dalla Commissione (il Rapporto annuale sull'occupazione, la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali, lo Statuto della società europea e la posizione dei lavoratori, i fondi strutturali, gli studi di settore avviati nel contesto del completamento del mercato interno).

In una nota interna⁴⁰ del 17 marzo, Peter Coldrick ha richiamato l'attenzione di Mathias Hinterscheid sulla necessità di coinvolgere altre Direzioni Generali, e in particolare la Direzione Generale Affari Economici, per non rimanere bloccati in un approccio esclusivamente sociale dei problemi. Il punto è stato sollevato anche nell'incontro con Jacques Delors del 20 marzo, il quale ci aveva assicurato che il Commissario Henning Christophersen sarebbe stato coinvolto nel dialogo sociale macroeconomico. Prima di questa riunione, è sembrato che l'UNICE volesse tornare sulla bozza di parere congiunto sulle "Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro e flessibilità del mercato del lavoro", arenato nel dicembre 1988 (si veda capitolo 2.4.1). Per forzare la mano alla CES, l'UNICE ha fatto approvare la bozza di parere ai suoi presidenti e aveva informato la Commissione con una lettera⁴¹ nella quale "L'UNICE chiede che la flessibilità del mercato del lavoro sia il primo punto all'ordine del giorno del dialogo sociale, qualora tale parere congiunto non sarebbe stato approvato dagli organi decisionali della CES.

36. Il Presidente della CES Ernst Breit, il Segretario generale Mathias Hinterscheid, Norman Willis, il Segretario generale della TUC, Bruno Trentin, il Segretario generale della CGIL (in rappresentanza delle tre Confederazioni italiane), Finn Thorgrimson, Presidente della LO-DK e Nicola Redondo, Segretario generale della UGT spagnola.

37. Il Presidente dell'UNICE Karl Gustaf Ratjen, il Segretario generale Zygmunt Tyszkiewicz, Gozzard, Presidente della Commissione per le politiche sociali dell'UNICE, il Presidente del CNPF François Perigot, il Presidente della Confindustria Sergio Pininfarina e Stavros Argyros della FGI greca.

38. Il Presidente del CEEP Jacques Fournier e il Segretario generale Werner Ellerkmann.

39. Lettera del 3 marzo 1989, archivi IISH, riquadro 2136.

40. Nota inviata a Mathias Hinterscheid e all'autore. Essa riferisce di una conversazione con il Segretario generale del TUC, Norman Willis, il quale ha ritenuto che il lavoro proposto fosse "troppo della DG V e non sufficiente mente della DG II", archivi IISH, riquadro 2136.

41. Lettera del 9 marzo 1989 di Zygmunt Tyszkiewicz a Jean Degimbe, archivi IISH, riquadro 2136.

Abbiamo ritenuto utile confermarvi la nostra posizione in vista della riunione del Comitato direttivo prevista per il 21 marzo”.

Per la CES, è impossibile sottoporre la bozza attuale di parere congiunto ad una decisione del suo Comitato esecutivo. In una nota preparatoria⁴² inviata ai membri del Comitato direttivo della CES, il Segretario Generale della CES ha scritto: "A mio avviso, dobbiamo far capire all'UNICE che, qualora insistano sul fatto che questo parere venga sottoposto ai nostri organi (il Comitato esecutivo, ndr), rischiano un rifiuto, e sarebbe un peccato in quanto finiremmo per non prendere alcuna decisione (...). Per non bloccare i lavori, potremmo inserirlo all'ordine del giorno della riunione di aprile (del nostro Comitato Esecutivo, ndr), a condizione che si impegnino ad approvare effettivamente i pareri congiunti... includendo degli importanti emendamenti senza i quali il testo non potrà mai essere approvato” Questa prima riunione del Comitato direttivo è stata molto tesa!

Non vi sono stati problemi per quanto riguarda le funzioni e il metodo di lavoro del comitato direttivo: consultazioni sulle iniziative della Commissione, avvio dei lavori sui temi specifici, composizione dei gruppi di lavoro e frequenza delle riunioni. Il Comitato direttivo doveva inoltre essere "regolarmente informato sullo stato di avanzamento dei dibattiti per poter valutare i risultati, fornire gli stimoli necessari e raccomandare l'adozione di eventuali conclusioni congiunte e riflettere sulla loro possibile approvazione”⁴³.

.....
Poco è meglio di niente

Il dialogo sociale fa fatica a progredire tra il 1988 e 1989, e farà dire a Edmond Maire, il Segretario generale della CFTD, che l'attuale dialogo sociale tra l'UNICE e la CES: è meglio di niente ma, come direbbe Raymond Devos, non è ancora molto*...”

Citazione dal giornale Le Monde dell'8 ottobre 1988. Raymond Devos è un comico franco-belga.

Per quanto riguarda l'approvazione, le discussioni sulla bozza di parere sono state piuttosto accese e, nonostante la confusione, è stato adottato dall'UNICE. Il Presidente dell'UNICE K.G. Ratjen ha ribadito "l'importanza attribuita dall'UNICE all'adozione del presente parere congiunto", mentre il Segretario generale ritiene che "le parti sociali abbiano validamente discusso per due anni su questo tema di vitale importanza per l'industria europea. Poiché il parere costituisce una pietra miliare, è necessario completare il lavoro che l'UNICE considera di massima priorità per il dialogo sociale”⁴⁴.

Nella sua risposta, il Segretario Generale della CES ha espresso "la sua sorpresa per l'insistenza sia della Commissione che dell'UNICE affinché la CES adotti la bozza di parere (...) c'è, in effetti, poca possibilità che, allo stato attuale, un tale documento (...) sia adottato dal Comitato Esecutivo della CES..." Quanto al Presidente della CES Ernst Breit, egli ha ritenuto "che non è opportuno continuare a discutere questo argomento e che sarebbe meglio aspettare cosa il Comitato esecutivo aveva da dire in materia”.

42. Nota consegnata il 21 marzo durante il pranzo pre-incontro con i membri della delegazione della CES, che si è svolto senza interpretariato e che è stato considerato come "informazione orale" da Mathias Hinterscheid. Archivi IISH, riquadro 2140.

43. Verbale "riservato" e non firmato della Commissione del 10 aprile 1989, ma probabilmente scritto da Carlo Savoini o Gaetano Zingone, altro funzionario della DG Occupazione e affari sociali. Archivio IISH, riquadro 2140.

44. Ibid.

L'argomento è stato quindi rinviato in attesa dei risultati delle discussioni interne alla CES nella riunione del Comitato esecutivo dell'aprile 1989. La CES non era disposta a fare concessioni all'UNICE sui punti chiave del ruolo della contrattazione a tutti i livelli e sulla relazione tra riduzione e organizzazione dell'orario di lavoro. Come vedremo, questo parere non sarà adottato fino al... 10 gennaio 1991!

Per quanto riguarda la Carta dei diritti sociali fondamentali, la Commissione ha annunciato una consultazione delle parti sociali. Per i sindacati, il parere del Comitato economico e sociale europeo (si veda capitolo 7) è la base che deve essere integrata dallo strumento legislativo. Per i datori di lavoro, questo argomento non è di dominio del dialogo sociale e le consultazioni potranno svolgersi separatamente o insieme alle parti sociali. A loro avviso, non si doveva far riferimento al CESE, nonostante la maggior parte del gruppo dei datori di lavoro del CESE abbia votato a favore del parere sulla Carta. Per quanto riguarda il Rapporto annuale della Commissione sull'occupazione, essa doveva essere oggetto di un dibattito in seno al Comitato direttivo. Per quanto riguarda le altre consultazioni, il Commissario ha annunciato che i suoi servizi stavano lavorando agli studi di settore⁴⁵ sulle conseguenze del completamento del mercato unico. all'improvviso, il Segretario Generale dell'UNICE si è spaventato, avendo "riserve sugli studi di settore... infatti, i settori in esame sono quelli con gli stessi problemi già stati affrontati nel contesto delle negoziazioni del GATT", pur affermando che "l'UNICE non ha il potere di discutere problemi settoriali"⁴⁶. Il problema non è questo, ha detto Mathias Hinterscheid: le organizzazioni sindacali di numerosi settori hanno chiesto un dialogo sociale sui problemi specifici dei loro settori e "dovremmo promuovere tale dibattito". Infine, il Comitato direttivo ha istituito due nuovi gruppi di lavoro, composto ciascuno con 15 membri della CES, 15 membri del l'UNICE e 3 membri del CEEP. Il primo si occuperà della "formazione professionale", in linea con il parere congiunto del marzo 1987, incentrato sulla formazione professionale continua (CVET). Il secondo gruppo si occuperà delle "Prospettive per un mercato del lavoro europeo man mano che l'Atto unico europeo sarà attuato", allo scopo di analizzare l'evoluzione dell'occupazione e le esigenze in materia di competenze nel contesto delle nuove tecnologie e dell'attuazione del mercato unico. Le successive riunioni dei due gruppi di lavoro sono previste per il 24 e 26 aprile 1989 e per il 19 giugno, in vista della prossima riunione del Comitato direttivo.

3.6. Il Comitato Direttivo e i gruppi di lavoro: tra risultati concreti e situazione di stallo

Il 1989 doveva essere un anno di progressi, con non poche complicazioni. Prima di esaminare la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989, esamineremo in primo luogo lo sviluppo del dialogo sociale dopo la prima riunione del Comitato direttivo. Un'altra riunione è stata fissata per il 19 giugno 1989, ma non si è conclusa, in quanto la Commissione non aveva ancora terminato i lavori preparatori su alcune delle sue proposte, in particolare sulla Carta. Questa situazione "ha creato un vuoto e ha portato ad un accumulo di problemi da affrontare per il Comitato Direttivo."⁴⁷

45. Tre sono i settori menzionati: tessile, automobilistico ed elettronico.

46. Ibid Nota 43.

47. Nota dell'autore ai membri sindacali del Comitato Direttivo

La seconda riunione del Comitato direttivo si è, infine, tenuta il 4 ottobre 1989, e l'ordine del giorno è stato dedicato principalmente all'esame della bozza di parere, precedentemente bloccato, sulle "Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro e flessibilità del mercato del lavoro". L'ordine del giorno comprendeva, inoltre, la relazione sui progressi compiuti dai due gruppi di lavoro istituiti il 23 marzo e uno scambio di opinioni sui progressi e sui risultati delle consultazioni delle parti sociali su alcuni progetti e proposte della Commissione, attualmente in fase di preparazione. Si tratta de: La relazione annuale sull'occupazione, la riforma dei fondi strutturali, il progetto della Carta sociale, adottato dalla Commissione il 27 settembre, lo statuto della società europea, gli studi di settore e un eventuale studio sul "contributo dei servizi pubblici alla competitività e al rendimento delle imprese".

Il primo punto è stato ovviamente il più delicato. Non vi è stata alcuna riunione del gruppo di lavoro su questo tema dal 23 marzo 1989. Tutto si è svolto nelle riunioni tra la CES e le segreterie dell'UNICE. Le discussioni hanno avuto ad oggetto gli emendamenti presentati dalla CES, estremamente difficili da analizzare su due punti in particolare. Il primo ha riguardato un riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro e il secondo un conflitto di fondo sulla contrattazione. Per quanto riguarda il primo, l'unica soluzione possibile è stata quella di annotare la posizione della CES, seguita da quella dell'UNICE in cui si affermava che i datori di lavoro non condividevano l'opinione dei sindacati. Su quest'ultimo punto, la CES ha auspicato che tutte le misure per la flessibilità siano negoziate e oggetto di un accordo. I datori di lavoro hanno respinto i negoziati sistematicamente, suggerendo, invece, di aggiungere la clausola del "se necessario".

Le discussioni in seno al Comitato direttivo saranno più laboriose rispetto a quelle informali tra i Segretariati. Come dirà Mathias Hinterscheid in una nota al Comitato Esecutivo del 19-20 ottobre⁴⁸, "dobbiamo constatare, ancora una volta, che i datori di lavoro sono poco disposti al compromesso e questo è scoraggiante". Abbiamo passato un'ora e mezza a discutere sulla clausola del "se necessario" invocata durante il Comitato direttivo per quanto riguarda l'obbligo di negoziare sugli sviluppi tecnologici!

In generale, durante questa riunione i datori di lavoro europei erano preoccupati degli sviluppi in corso, in quanto le discussioni sulla Carta e sullo statuto della società europea⁴⁹ si sono svolte al di fuori dell'ambito del dialogo sociale⁵⁰. Sul primo punto, la Commissione aveva sospeso il suo progetto sulla Carta, dedicando invece i suoi sforzi alla definizione del programma "di accompagnamento" per la sua applicazione. I due elementi sono separati: la Carta deve essere discussa e adottata dal Consiglio europeo, il programma di lavoro, di iniziativa della Commissione, deve contenere una serie di iniziative legislative e misure legate ai diritti sanciti nella Carta. Anche se i due punti sono sinergici, gli statuti sono differenti. A seguito della riunione del Comitato direttivo, il Comitato esecutivo della CES ha adottato una Risoluzione nella riunione del 19-20 ottobre 1989, e ha scritto al ministro francese che presiede il Consiglio affari sociali, Jean-

48. Documento (del 13 ottobre) relativo al punto 8.a dell'ordine del giorno distribuito durante l'incontro. Archivio degli autori.

49. Per molto tempo, questo statuto ha avuto come status quello di "Aspettando Godot". L'obiettivo era quello di fornire una struttura giuridica nel contesto del mercato unico che consentisse alle imprese di ridurre i costi amministrativi causati dall'esistenza dei diversi ordinamenti giuridici nazionali. Il problema più difficile, posto dai tedeschi, era quello di mantenere il loro sistema di co-determinazione. Nel 2001 è stato infine adottato un regolamento sullo statuto della società europea, con una direttiva di accompagnamento sulla partecipazione dei lavoratori nelle società europee: il regolamento CE 2157/2001 del Consiglio dell'8 ottobre 2001 e la direttiva 2001/86/CE del Consiglio del 8 ottobre 2001.

50. Jean Degimbe, *La politique sociale européenne: du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999, pag. 220.

Pierre Soisson*, per informarlo delle sue preoccupazioni sulla Carta, soprattutto sulle modalità di attuazione⁵¹.

L'altro punto all'ordine del giorno era la relazione sullo stato di avanzamento del gruppo di lavoro sull'istruzione e la formazione professionale, incentrata su due punti: il finanziamento della FPC e la formazione durante l'orario di lavoro. Il gruppo direttivo ha invitato il gruppo a proseguire i lavori per giungere a un compromesso. Sulla base di un documento della Commissione, il dibattito sull'occupazione è stato più confuso ed è stato quindi deferito al comitato permanente per l'occupazione, nonostante le modalità di discussione non fossero ancora state decise. In futuro, la relazione annuale sull'occupazione, che affronta la dimensione settoriale, dovrebbe entrare a far parte della relazione economica annuale.

In occasione di questa riunione del comitato direttivo, la posizione specifica del CEEP è emersa, rivelando la possibilità di avviare colloqui con esso sull'approccio settoriale respinto dall'UNICE⁵². Eravamo sotto la Presidenza francese della CEE e abbiamo lavorato bene con i nostri omologhi governativi⁵³.

3.7. La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori: una promessa è una promessa!

Dopo aver assunto un impegno di fronte a 1000 delegati al Congresso della CES di Stoccolma, Jacques Delors ha tardato a mantenere la sua promessa. Nel giugno 1988, al Vertice europeo di Hannover, sotto la guida del Presidente della Commissione e della presidenza tedesca, ha affermato l'importanza degli aspetti sociali del mercato unico. Jacques Delors ha, così, avuto la possibilità di chiedere al CESE, in una lettera scritta insieme al commissario Manuel Marin il 9 novembre 1988, di pronunciarsi⁵⁴ sull'eventuale contenuto di una "Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali".

Ciò ha portato il CESE a istituire una sottocommissione con un'ampia rappresentazione dei tre gruppi di interesse. Questa sottocommissione iniziò presto i suoi lavori sotto la guida del suo relatore François Staedelin, all'epoca presidente del gruppo dei lavoratori. Un particolare di non scarsa importanza è che questa sottocommissione, incaricata di redigere il parere, è stata presieduta da François Ceyrac del gruppo dei datori di lavoro, ex presidente dell'organizzazione francese dei datori di lavoro, il *Conseil National du Patronat Français* (CNPF), che, insieme al relatore, contribuirà a superare la resistenza di alcuni rappresentanti dei datori di lavoro. Precedentemente molto coinvolto nei lavori del Comitato di governo del Consiglio d'Europa per la Carta sociale

51. Abbiamo potuto discuterne con Jean Pierre Soisson, allora ministro del Lavoro, durante la Conferenza ad Ostenda, nel settembre 1989, sull'informazione e la consultazione nelle imprese transnazionali. Eccellente la cooperazione con la Presidenza francese dell'UE.

52. Questa discussione sulla dimensione settoriale della gestione previsionale dell'occupazione è stata oggetto di un dibattito in seno al gruppo di lavoro "Prospettive per un mercato del lavoro europeo" che si è riunito quattro volte dopo il Vertice del 12 gennaio (26 aprile, 18 maggio, 25 giugno e 20 settembre). Il documento della Commissione pubblicato in preparazione della riunione del 4 ottobre ha evidenziato che "Il livello settoriale (sottolineato nel testo, ndr) è stato oggetto di un forte confronto tra le due parti, un confronto che doveva essere portato alla particolare attenzione del Comitato Direttivo". Archivi IISH, riquadro 2141.

53. Nel corso delle discussioni con il ministro del Lavoro francese, abbiamo potuto realizzare i nostri obiettivi, in particolare nei settori della formazione e dell'occupazione. In occasione della riunione informale del Consiglio Sociale dei Ministri degli Affari esteri nella sua città natale di Auxerre, il 10 luglio 1989, egli ha presentato un documento sull'occupazione e la formazione professionale in cui chiede la creazione di un Osservatorio europeo sull'occupazione con un dibattito annuale sulla relazione della Commissione nella cui redazione saranno coinvolte le parti sociali. Questo Osservatorio è stato istituito alla fine del 1989.

54. L'UNICE, che disprezzava il CESE, era molto irritata e la CES lo sapeva bene. In occasione di una Conferenza del DGB tenutasi a Colonia a settembre, Jacques Delors aveva già espresso l'intenzione di deferire il progetto di Carta al CESE.

europea a Strasburgo, François Staedelin aveva scelto Éliane Vogel-Polsky⁵⁵ come specialista in materia. Professore presso l'*Université libre de Bruxelles* (ULB), quest'ultimo è stato un esperto di grande fama, il quale ha lavorato spesso per la Commissione europea e l'OIL, in particolare sui problemi legati alla parità di genere sul lavoro, specializzato soprattutto in tutto ciò che riguarda la Carta sociale e i diritti sociali internazionali ed europei. La capacità del relatore di negoziare con i membri del gruppo dei datori di lavoro, in particolare con quelli tedeschi e la sua costante collaborazione con la CES, che a sua volta si è messa in contatto con diversi rappresentanti dei datori di lavoro dell'UNICE (tra cui Bernard Boussat, responsabile degli Affari internazionali ed europei del CNPF, Flavio Mondello di Confindustria e José Isaac Rodriguez della CEOE), hanno portato ad un ampio consenso su un parere che riprende la parte essenziale dei diritti dei lavoratori della Carta sociale del Consiglio d'Europa.

Dopo dibattiti accesi, il 22 febbraio 1989 il CESE ha adottato il parere con 135 voti favorevoli e 22 contrari. Va notato che i 22 voti contrari provenivano dai datori di lavoro britannici e... dalla CGT francese. E' opportuno sottolineare l'importanza di questo lavoro, i cui risultati sono stati ampiamente condivisi dai tre gruppi. I pochi rappresentanti che si sono opposti a questo compromesso dinamico hanno tenuto posizioni estreme ma marginali, sia sul versante datoriale⁵⁶ che su quello sindacale.

Un consenso sorprendente ed importante

"Fin dall'inizio, un certo numero di datori di lavoro, sensibili ai diritti dell'uomo si è espresso a favore dell'elaborazione di una Carta dei diritti fondamentali basata sull'*acquis* della Carta del Consiglio d'Europa e sulle Convenzioni dell'OIL. Ma altri hanno dovuto essere convinti durante il corso delle discussioni. Tutti i membri del Gruppo Lavoratori, e un'ampia maggioranza di vari gruppi di interesse, sono stati favorevoli alla Carta, raggiungendo un ampio consenso. Le capacità del relatore François Staedelin e del presidente François Ceyrac, entrambi molto rispettati da tutti i membri del CESE, costituirono le basi per il voto favorevole alla Carta. Intervista a Georges Dassis del 27 gennaio 2016

Francamente, ciò che interessa a Jacques Delors non è tanto il contenuto del parere quanto la manifestazione di un consenso forte da parte dei tre gruppi del CESE sull'adozione di un pilastro per i diritti sociali fondamentali. Tale convinzione ha permesso di aggirare la consultazione delle parti sociali, percorso questo preferito dall'UNICE ma rapidamente bloccata dai datori di lavoro.

55. Anche in questa prima fase, Éliane Vogel-Polsky era convinta che la Comunità economica europea avrebbe ratificato la Carta del Consiglio d'Europa. A suo avviso, "Il modo migliore per dare sostanza a questi diritti fondamentali e renderli efficaci in modo comparabile al diritto interno dei dodici Stati membri sarebbe quello di far ratificare il Trattato e gli atti internazionali dalla Comunità in quanto entità specifica del diritto internazionale, sulla base delle sue competenze esterne", come citato da Patrick Venturini, consigliere del Presidente per gli affari sociali nel suo memorandum su "Quale regolamentazione sociale per la Comunità?". Jacques Delors aveva anche dichiarato la possibilità della ratifica della Carta del Consiglio d'Europa quando aveva parlato all'Assemblea parlamentare del Consiglio nel settembre 1989. Venticinque anni dopo, questa opzione è ancora in discussione... Sull'importanza di Éliane Vogel-Polsky delle questioni sociali, si veda il libro di Éliane Gubin: *Éliane Vogel-Polsky: une femme de conviction*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007.

56. Il settimanale francese *Le Point* ha pubblicato un articolo il 6 marzo 1989 dal titolo: "L'alleata di Margaret Thatcher... nella sua lotta contro questo progetto". In esso, è stato citato il Segretario Generale dell'UNICE il quale ha affermato: "Per me il documento (adottato dal Comitato Economico e Sociale Europeo) è, francamente parlando, un cattivo documento." I datori di lavoro, ben presto consapevoli di non poter fermare la macchina, sono passati a voler rendere la Carta non vincolante, senza alcuna iniziativa di legislazione sociale di accompagnamento.

Ed è proprio su questa base politica forte del CESE che Jacques Delors farà elaborare una bozza di Carta, oggetto di una prima discussione al Vertice di Madrid del 12 giugno 1989⁵⁸. Dobbiamo inoltre sottolineare il costante sostegno⁵⁸ a favore di questo approccio fornito dal Parlamento europeo⁵⁹.

I legami con la Presidenza francese sono stati eccellenti durante tutto il periodo trascorso a redigere la Carta e a discuterne, poi, al Vertice. All'inizio di questa Presidenza, nel luglio 1989, abbiamo avuto una discussione approfondita con il Presidente François Mitterrand all'Eliseo⁶⁰. Il consigliere del Presidente francese per l'Europa, Elisabeth Guigou, si è preoccupata di seguire i progressi della redazione della Carta a livello del Consiglio mentre la Presidenza francese ha istituito un gruppo di esperti di alto livello che si riunirà per la prima volta il 27 settembre, sulla per discutere la bozza di Carta, proposta dalla Commissione il 20 settembre. Questo gruppo di esperti è stato incaricato di elaborare un documento per la Commissione Affari Sociali, incaricata di redigere la versione da presentare ai capi di Stato e di governo al Vertice di Strasburgo di dicembre. Se la CES ha appoggiato la Carta, l'UNICE ha cercato costantemente di sabotarla, o almeno di annacquare il contenuto e la forza⁶¹. Poco prima della presentazione della bozza di Carta al Consiglio Affari Sociali del 30 ottobre, l'UNICE ha nuovamente espresso il proprio rifiuto ad approvarla in una conferenza stampa tenutasi il 24 ottobre. Secondo le parole del suo Segretario Generale, era un "pessimo documento", "arcaico e pericoloso"⁶². Nel frattempo, la Commissione ha avviato l'elaborazione di un programma d'azione che sarà preso in considerazione dal Consiglio. Naturalmente, i datori di lavoro, che avevano avuto notizia della sua stesura, sono stati totalmente contrari⁶³. Sembrava già chiaro che la Carta non sarebbe stato altro che una solenne proclamazione. La CES ha pertanto ritenuto indispensabile che la Commissione sostenga il progetto attraverso un programma d'azione che consolidi i diritti sanciti dalla Carta. Per la Commissione, invece, non ha senso adottare contemporaneamente la Carta e il programma d'azione.

57. La presidenza spagnola della CEE è stata molto impegnata a far proseguire la redazione Carta, spinta dal ministro del lavoro spagnolo, Manuel Chavez (ex dirigente nazionale dell'UGT e membro del governo di Felipe Gonzales). Nelle conclusioni adottate da 11 dei 12 ministri che hanno partecipato al Vertice informale del 7 marzo a Siviglia, ha chiesto "la più rapida adozione possibile attraverso una proclamazione solenne dei capi di Stato e di governo" ed ha invitato "la Commissione a redigere un programma d'azione" e ad "avviare immediatamente i lavori per l'elaborazione di norme relative ai diritti fondamentali". Anche Manuel Chavez ha tenuto un discorso nella sessione plenaria del CESE del 30 marzo a sostegno del risultato ottenuto dal CESE sulla Carta.

58. Risoluzione del Parlamento europeo del 15 marzo 1989.

59. In seno al Parlamento europeo esisteva un intergruppo di europarlamentari e sindacalisti. Fondata nel 1979 su iniziativa di due eurodeputati, Heinz Oscar Vetter (ex presidente del DGB tramite la lista della SPD tedesca e appartenente al gruppo PSE al Parlamento europeo) e Luigi Macario (ex segretario generale della CISL italiana eletto tramite la lista dei democristiani e appartenente al gruppo PPE), e del segretario della CES François Staedelin. Tra i membri di questo gruppo di eurodeputati figuravano in particolare Aldo Bonaccini, capo della CGIL ed eletto deputato europeo nel 1979 tramite la lista PCI, Bruno Trentin, socialisti come Pierre Carniti, Michel Rocard e Jacques Moreau, ma anche l'eurodeputato verde Pierre Jonckeer e i democratici cristiani come il tedesco Elmar Brok e il belga Raf Chanterier. L'intergruppo si è riunito ad ogni sessione ed è stato co-presieduto da un segretario della CES e da un deputato europeo responsabile dell'agenda e del verbale dell'incontro. È stato di grande aiuto nel trovare compromessi su temi sociali, in particolare tra il PPE e il PSE.

60. La delegazione della CES era composta dal suo presidente Ernst Breit, dal segretario generale Mathias Hinterscheid, dal segretario generale della CFDT Jean Kaspar, dal segretario generale della CGT-FO Marc Blondel (il FO e la CFDT erano all'epoca gli unici membri francesi della CES) e da me. Era presente anche Elisabeth Guigou, allora consigliere del presidente Mitterrand per gli affari europei.

61. Parere dell'UNICE del 19 ottobre 1989 sulla Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.

62. Termini utilizzati in un articolo del quotidiano belga *L'Echo de la Bourse* del 25.10.1989.

63. In un articolo apparso il 25.10.89 in *Agence Europe*, l'UNICE ha espresso "la sua perplessità riguardo all'articolo 31 della bozza di Carta, secondo il quale il Consiglio europeo avrebbe incaricato la Commissione di presentare un programma d'azione entro la fine dell'anno. Questa formulazione dà l'impressione che la Commissione, conformemente alla volontà del Parlamento europeo e dei sindacati, mira ad ottenere un mandato in materia di affari sociali, superando il limitato campo di applicazione previsto dal Trattato, attraverso un'interpretazione ampliata dell'articolo 118 A, applicando il voto a maggioranza a tutto ciò che riguarda le condizioni di lavoro. Ciò porterebbe ad una politica sociale comune totalmente respinta dai datori di lavoro".

Il 6 giugno 1989, Jacques Delors ha scritto al Presidente della CES⁶⁴ che i due documenti non sarebbero stati divulgati insieme, poiché si temeva un contraccolpo politico e la sua amministrazione sarebbe stata, a quel punto, sotto pressione. Durante la preparazione del documento, il Presidente della CES ha espresso i suoi timori circa il carattere non vincolante della Carta, ma Jacques Delors ha risposto: "Quanto alla sua forma, si comprende l'insoddisfazione di una dichiarazione solenne... ma non sottovalutate l'impatto a lungo termine di un impegno solenne sui capi di Stato e di governo". Il programma d'azione sociale sarebbe stato annunciato nel giugno 1990. La CES ha avviato colloqui con il Presidente e il suo gabinetto per accelerare la stesura del programma e annunciarlo contemporaneamente alla Carta. Abbiamo anche fatto pressione sul Commissario Vasso Papandreu e sul Direttore generale Jean Degimbe. Il gabinetto del Commissario ha reagito rapidamente, elaborando un piano "opportunistico" per allontanare il governo britannico. "La tattica della Commissione è quella di cancellare la preparazione de Capitolo II della Carta, tenendo quindi a bada i britannici, e con loro l'UNICE. L'argomento da usare nei confronti dei sindacati sarà quello di dire che non si poneva più il problema dell'attuazione della Carta, in quanto, accogliendo le nostre richieste, il Programma elaborato e concordato in seno alla Commissione sarà pubblicato contemporaneamente alla dichiarazione solenne."⁶⁵

Questa pressione dei sindacati si è resa necessaria dal programma d'azione sociale adottato dalla Commissione il 29 novembre, prima dell'adozione della Carta.

Black-out al Vertice Europeo!

All'improvviso si sono spente le luci nella sala del Vertice e, al buio, una voce ha detto: "E ora, signora Thatcher, possiamo iniziare a parlare di politica sociale..."

Intervista a Jean-Michel Baer* del 25 novembre 2014

Nonostante il mancato accordo dei britannici, i quali si sono opposti radicalmente all'approvazione della Carta, nonostante si tratti di una dichiarazione non vincolante, alla fine è stata adottata al Vertice di Strasburgo del 9 dicembre 1989 da 11 dei 12 Stati membri, con i loro capi di Stato e di governo, i quali hanno preso contemporaneamente atto dell'elaborazione, da parte della Commissione, di un programma d'azione sociale (già adottato dalla Commissione) a garanzia dell'attuazione della Carta⁶⁶. L'approvazione della Carta è stata la prova della capacità di Jacques Delors e del suo team, e in particolare del suo consulente legale François Lamoureux, di condurre le complesse trattative con Margaret Thatcher (ci imbattemmo nuovamente in questa "finzione giuridica" nel Protocollo sociale di Maastricht, di cui al Capitolo 4).

64. Risposta (del 2 giugno 1989) ad una lettera inviata da Ernst Breit il 16 marzo, citata da Anaud Mias e Claude Didry pag. 267. Archivi IISH, riquadro 2304.

65. Nota dell'autore a Mathias Hinterscheid il 28 agosto 1989 a seguito di un incontro con André Kirchberger, consigliere del gabinetto di Vasso Papandreu. Questa tattica è stata discussa anche sul *Wall Street Journal* del 25.10.1989: "Una possibile soluzione, ha detto un funzionario della CE, sarebbe per la Commissione di presentare al programma di azione alla fine di novembre, prima dell'adozione della Carta stessa in un Vertice dei governi della CE l'8 e il 9 dicembre. Ciò lascerebbe la Gran Bretagna libera di adottare la Carta dopo aver respinto il programma d'azione."

66. Abbiamo dovuto aspettare il 1998 e l'arrivo di Tony Blair nel 1997 per la ratifica della Carta da parte del Regno Unito.

Dal punto di vista tattico, la CES non è stata soddisfatta del risultato, poichè ritenuto non sufficientemente vincolante. Ha chiesto, pertanto, che il programma d'azione sociale fosse attuato rapidamente e rafforzato.

L'adozione della Carta è stata, prima di tutto, una mossa politica, sostenuta da una solenne proclamazione dei capi di Stato e di governo. Ma aveva più che un mero valore simbolico, poichè l'esistenza del programma d'azione, contenente 47 proposte sociali (tra cui 18 proposte legislative⁶⁷), è servito anche da riferimento per i tribunali nazionali ed europei, come si vedrà in seguito nel caso della Renault Vilvoorde (capitolo 7).

**I nove principi della Carta comunitaria dei
diritti sociali fondamentali dei lavoratori**

- Libera circolazione
- Occupazione e retribuzione
- Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
- Protezione sociale
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Formazione professionale

- Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori
- Protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Protezione dei bambini e degli adolescenti

Tali diritti sociali costituivano un insieme di principi minimi comuni a tutti gli Stati membri dell'Unione europea, tranne uno. Le disposizioni sono state riprese dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE adottata nel 2000.

Questo programma, associato alla regola del voto a maggioranza qualificata introdotta dall'Atto unico europeo, ha contribuito al rilancio del dialogo sociale e della politica sociale. Va notato che il preambolo dell'Atto unico europeo fa riferimento ai "diritti fondamentali riconosciuti nella (...) Carta sociale europea, in particolare la libertà, l'uguaglianza e la giustizia sociale".

Da ultimo, ma non meno importante, non dobbiamo dimenticare che la caduta del muro di Berlino alla fine del 1989 ha portato con sé una nuova sfida per l'integrazione europea e il sindacalismo, una sfida che la CES avrebbe superato in modo esemplare.

Data l'importanza del CESE e del Consiglio d'Europa nell'elaborazione della Carta comunitaria, riteniamo necessario descrivere queste due istituzioni.

3.7.1. Il Comitato Economico e Sociale Europeo

Simile a "*je t'aime, moi non plus*", esiste una relazione complessa tra il Comitato economico e sociale europeo (CESE) e la CES. Istituito nel 1958, il CESE è stato a lungo il principale forum di discussione di quella che all'epoca era chiamata "società civile organizzata". L'assenza di organismi di consultazione delle parti sociali ha conferito al CESE la responsabilità delle principali questioni relative alla politica sociale europea. Questa commissione ha sempre sofferto per la sua scarsa influenza rispetto al Parlamento europeo, non per la mancanza di qualità dei suoi pareri, ma per la sua scarsa reattività e la mancanza di un seguito.

67. Delle 18 proposte legislative, solo 6 riguardavano i diritti dei lavoratori, mentre le altre 12 riguardavano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Questi due elementi si sono fortunatamente sviluppati grazie ad un trattamento gerarchico dei pareri e delle procedure di monitoraggio e valutazione (sviluppi che devono molto al periodo durante il quale il segretario generale Patrick Venturini* e il presidente Roger Briesch* erano in carica).

Un primo problema è costituito dall'elevato tasso di auto-ricorsi del Comitato, compensato da un numero sempre minore di rinvii da parte della Commissione, del Consiglio e del Parlamento europeo, che compromettono la legittimità del Comitato. Con poche sollecitazioni da parte delle istituzioni della CEE, il Comitato ha elaborato un proprio programma di lavoro. Ciò si è rivelato positivo: in molti casi ha anticipato gli sviluppi futuri, ma in altri casi si è trattato solo di attività fine a se stessa. Il secondo problema principale è il modo in cui vengono nominati i suoi membri. Fissato nel numero al momento dell'istituzione del comitato, la composizione è rimasta invariata nel corso degli anni, con la designazione arbitraria dei membri da parte degli Stati membri. Come spesso accade, gli Stati tengono in generale conto della rappresentatività delle parti sociali nazionali nella nomina dei delegati dei datori di lavoro (Gruppo I) e dei delegati dei lavoratori (Gruppo II) (con l'eccezione di Margaret Thatcher che voleva indebolire la parte sindacale nominando sindacati "gialli" o marginali con stretti legami con il governo). Questa situazione ha portato alla creazione del gruppo misto "Varie attività" (Gruppo III) composto da delegati provenienti da organizzazioni di agricoltori, piccole imprese, artigiani, professionisti ed esercenti attività economiche sociali - a scapito di qualsiasi vera rappresentanza della società civile. Consapevole di questo problema, il CESE ha istituito al suo interno un Comitato consultivo della società civile⁶⁸. Pur consentendo ai rappresentanti delle ONG europee di incontrarsi regolarmente, non ha soddisfatto realmente le loro esigenze, preferendo stringere rapporti con il Parlamento europeo, dal quale hanno ricevuto un'accoglienza più calorosa e maggiore attenzione. Sicuramente una buona idea è quella di riformare le modalità di nomina dei membri, con un terzo delle nomine proposte dalla Commissione al Consiglio europeo, a beneficio delle ONG europee rappresentative del campo sociale, ambientale e dei diritti umani... È, per esempio, un "must" che organizzazioni come *Amnesty International Europe*, *World Wild Life Europe*, *ATD Quart Monde Europe*, eccetera siano membri del CESE, in quanto potrebbero dare un contributo importante attraverso la loro capacità di rappresentare i loro membri nazionali, i rispettivi problemi e le proposte presentate.

A differenza della CES, in cui un membro del segretariato è incaricato del coordinamento tra il gruppo dei lavoratori e la Confederazione, non vi è coordinamento tra il gruppo dei datori di lavoro e l'UNICE, che continua a trascurare (per usare un eufemismo) il Comitato, anche se alcuni dei suoi membri fanno parte di tale gruppo. Infatti, meno di dieci membri provengono direttamente da organizzazioni aderenti all'UNICE, mentre gli altri sono nominati da altre istituzioni (camere di commercio, associazioni di PMI (rappresentate anche nel gruppo III), associazioni di agricoltori (rappresentate anche nei gruppi I e III) o anche da istituzioni politiche.

Lo sviluppo del dialogo sociale europeo ha allontanato dal CESE la consultazione delle parti sociali.

68. Sotto la presidenza di Roger Briesch (2002-2004) e del segretario generale Patrick Venturini (1998-2008). Altri tre francesi hanno ricoperto ruoli di primo piano nel CESE: Roger Louet (FO) come segretario generale (1979-1987), Jacques Moreau (CFDT) anche segretario generale (1987-1992) e François Staedelin (CFDT) come presidente (1990-1991).

I sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro non vogliono che il CESE e i suoi tre gruppi interferiscano negli ambiti del dialogo sociale che devono rimanere bipartiti. A questa sfiducia si aggiunge la mancanza di coesione all'interno dei gruppi, ad eccezione del gruppo dei lavoratori (Gruppo II), i cui membri sono per il 90% sindacalisti che svolgono un ruolo attivo nelle organizzazioni aderenti alla CES e che lavorano in coordinamento con il segretariato della CES⁶⁹.

Questo coordinamento ha svolto un ruolo importante nell'elaborazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, ma anche di altri documenti della CES. Le competenze di ciascuna istituzione non escludono possibili sinergie per un migliore utilizzo della funzione consultiva su temi da analizzare, eventualmente riferiti anche dalle parti sociali. Si sono svolte discussioni interne piuttosto animate sulle possibili modalità di sviluppo ulteriore del Comitato, tra cui l'istituzione di un Consiglio europeo del lavoro bipartito, con spazi e mezzi forniti dal CESE e finanziati dall'UE. Tale "Consiglio" potrebbe essere un luogo per l'organizzazione, la valutazione (ed eventualmente anche l'arbitrato) del dialogo sociale e dei suoi risultati. Si potrebbe istituire un altro consiglio, che questa volta si occupi degli interessi delle ONG e dell'economia sociale.

3.7.2. Il Consiglio d'Europa

La CES ha realizzato una azione importante nei confronti di questa istituzione lavorando molto con essa, la quale, però, per alcuni, rappresenta più una sorta di "bella addormentata". Si tratta di una istituzione intergovernativa, con delle procedure poco trasparenti. La CES è stata molto presente attraverso la Commissione governativa per la Carta sociale europea, dove ha svolto un ruolo di "osservatore attivo", cercando di conferirle maggiore trasparenza e soprattutto di far uscire la Carta dall'anonimato e dall'inefficacia.

La Carta sociale del Consiglio d'Europa è stata per molto tempo misconosciuta e ha funzionato attraverso un meccanismo intergovernativo confidenziale. È un sottoprodotto della Convenzione europea dei diritti dell'uomo adottata nel 1950, dalla quale i diritti sociali sono stati esclusi durante i negoziati. La Carta sociale è stata adottata solo nel 1961. Tuttavia, il movimento sindacale europeo, attraverso la CES, è sempre stato interessato a questa Carta, considerata un insieme di diritti fondamentali per gli Stati membri del Consiglio d'Europa e un'anticamera per i paesi che desiderano aderire all'Unione europea (in particolare i paesi dell'Europa centrale e orientale) per l'acquisizione dei diritti sociali e umani di base.

Il lavoro svolto dalla Commissione governativa per la Carta sociale europea è stato importante, in quanto esamina i rapporti nazionali sull'applicazione dei diritti in essa contenuti e ratificati dagli Stati e decide in merito ad eventuali violazioni. La CES ha fatto grande uso del suo diritto di intervenire, ed è stata anche ascoltata. I datori di lavoro non sono rappresentati dall'UNICE (che ritiene che ciò non rientri nella sua sfera di competenza), mentre l'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro, con sede a Ginevra, è più concentrata sull'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

69. Nel marzo 1993, il Comitato esecutivo della CES ha adottato una Risoluzione sulle relazioni tra il Gruppo II e la CES, elaborata dall'autore.

Il ruolo del Consiglio d'Europa va al di là della Carta sociale e comprende le attività della Direzione degli affari sociali. Abbiamo goduto di un ottimo rapporto con i suoi funzionari, che allo stesso modo volevano che le istituzioni sociali - e soprattutto i sindacati - avessero maggiori poteri di intervento. Il Segretario del Comitato governativo della Carta sociale europea, Klaus Fuchs* ha fornito un valido sostegno.

A seguito dell'elezione di Catherine Lalumière* a segretario generale del Consiglio d'Europa nel 1989, siamo⁷⁰ andati a trovarla per manifestarle l'importanza che riponiamo in questa istituzione e per chiedere una maggiore partecipazione delle parti sociali alle attività del Consiglio d'Europa. Abbiamo anche sottolineato l'importanza di migliorare lo status della Carta sociale, suggerendo di escluderla dalle competenze della Direzione Affari Sociali per assegnarla alla Direzione Diritti Umani (cosa che Catherine Lalumière ha rapidamente provveduto a fare) ed introdurre una procedura di reclamo collettivo. La Carta è, in effetti, una bella autostrada a 4 corsie, ma senza rampe di accesso. Il fatto che i membri della Commissione governativa sulla Carta sociale europea sono, allo stesso tempo, giudici e parti interessate ha notevolmente indebolito l'efficacia applicativa della Carta. La procedura, di iniziativa della CES, è stata introdotta solo nel 1999.

La Convenzione europea dei diritti dell'uomo e la Carta sociale sono due strumenti straordinari che il movimento sindacale non è stato in grado di sfruttare quanto avrebbe potuto, in particolare nelle procedure di reclamo che abbiamo avanzato noi. Era necessaria una vera strategia giuridica per far progredire la giurisprudenza sociale e condannare le costanti violazioni dei diritti sociali a livello nazionale.

La Convenzione europea dei diritti dell'uomo e la Carta sociale serviranno come base di riferimento per la redazione di una Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori nel 1989 e della Carta europea dei diritti fondamentali dell'Unione Europea nel 2000. Gérard Fonteneau* e Klaus Lorcher* saranno i due responsabili della CES più impegnati nel lavoro con il Consiglio d'Europa.

La CES continua ad insistere affinché la Carta sia correttamente applicata⁷¹, aumentando costantemente i contatti a livello nazionale ed europeo.

70. Mathias Hinterscheid e l'autore, responsabile del coordinamento dei lavori della CES con il Consiglio d'Europa.

71. Risoluzione del Comitato esecutivo della CES del 1-2 dicembre 1988, "L'importanza della Carta sociale europea per il successo del mercato unico".

3.8. La riunione del Comitato Direttivo del 26 gennaio 1990: vibrazioni negative!

La terza riunione del Comitato direttivo avrebbe avuto luogo il 26 gennaio 1990. All'ordine del giorno figurava la bozza di parere ancora bloccato su "Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro e flessibilità del mercato del lavoro".

La questione della riduzione e della riorganizzazione dell'orario di lavoro, sul tavolo delle discussioni in molti paesi (in particolare nel settore metallurgico britannico e tedesco), l'opposizione dei datori di lavoro alla Carta sociale, adottata a Strasburgo nel dicembre 1989, l'adozione di regolamenti sociali europei, non hanno spinto la CES a fare concessioni!

Nelle nostre consultazioni interne, le nostre organizzazioni sono apparse molto contrarie a qualsiasi compromesso con l'UNICE sulla bozza di parere, come testimonia una lettera del danese LO-DK⁷² che esprime lo spirito generale: "Non è solo una questione di dettagli, ma di indirizzo della dichiarazione... I sindacati sono tenuti a fare delle concessioni, ma senza senza pretendere una contropartita da parte dei datori di lavoro... Il testo è molto preciso nella formulazione (per quanto riguarda i desideri del datore di lavoro, ndr), ma vago e impreciso per quanto riguarda gli interessi dei lavoratori.

Di conseguenza, non è chiaro perché alla CES interessi l'adozione di una tale dichiarazione." In una lettera della Federazione europea dei metalmeccanici, il segretario generale Bert Thierron ha espresso la sua posizione sul testo in discussione, in particolare per quanto riguarda la garanzia delle negoziazioni e il significato della flessibilità⁷³. In occasione della riunione del Comitato Esecutivo del 15-16 febbraio 1990, ho notato che "l'UNICE ha preso nota, con rammarico, delle divergenze, pur accettando di continuare la discussione"⁷⁴. È stato "concordato" che i due presidenti della CES e dell'UNICE si dovranno incontrare nel tentativo di trovare un compromesso...

A dimostrazione dell'atmosfera che regna in seno al Comitato direttivo, la conclusione è che la consultazione delle parti sociali sulle proposte della Commissione relative alle iniziative del Programma d'azione sociale avranno l'obiettivo di "constatare la convergenza e/o divergenza su ciascuna proposta".

72. Lettera del Presidente della CES, Finn Thorgrimson, del 18 gennaio 1990. Dagli archivi degli autori.

73. Lettera del 22 marzo 1990, a seguito delle critiche e degli emendamenti presentati nella riunione del Comitato esecutivo del 16 marzo 1990. La critica è stata sostenuta da una seconda lettera del 24 aprile: "L'intero testo può essere considerato come un attacco all'obiettivo generale di ridurre l'orario di lavoro". Dagli archivi degli autori.

74. Punto 7 dell'agenda: Dialogo sociale: relazione (8 febbraio 1990) sulla riunione del Comitato direttivo del 26 gennaio. Archivi dell'ETUI.

Per questa consultazione sono stati istituiti cinque gruppi di lavoro per un periodo di tre mesi, che hanno discusso:

- la proposta di direttiva sui contratti di lavoro diversi da quelli a tempo pieno e a tempo indeterminato;
- la proposta di direttiva sull'organizzazione dell'orario di lavoro;
- la proposta di direttiva sull'obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;
- uno strumento a livello comunitario sulle procedure di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nelle imprese operanti in tutta Europa;
- una proposta di strumento a livello comunitario sulle condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori che svolgono un lavoro in un paese ospitante nell'ambito della libera prestazione di servizi, in particolare per conto di un'impresa subappaltatrice.

In una nota preparatoria⁷⁵, ho sottolineato due possibili pericoli di tali consultazioni: "La prima riguarda la possibile trasformazione del dialogo sociale in un Comitato consultivo della Commissione sulle sue proposte. Ciò porrebbe un interrogativo sulla natura stessa del dialogo sociale. Il secondo pericolo consiste nel rischio di neutralizzare le iniziative comunitarie, creando un passaggio obbligato delle proposte della Commissione attraverso il dialogo sociale."⁷⁶

Tuttavia, è emerso un risultato "positivo": l'adozione, su condizione, in occasione del Comitato esecutivo di dicembre, di un testo di parere congiunto sulla formazione e l'istruzione, che ha incontrato difficoltà nella riunione del Comitato direttivo di ottobre. Le discussioni erano rimaste in sospenso, con riserva di "ulteriori approfondimenti".

Il gruppo di lavoro ha ricevuto una nuova missione:

- da un lato, "approfondire", da qui all'ottobre 1990⁷⁷, i paragrafi 5, 11 e 12 del parere congiunto⁷⁸, concentrandosi sui programmi di formazione aziendali e sui problemi relativi al congedo per la formazione;
- d'altro canto, discutere il passaggio dei giovani dall'istruzione al lavoro e della formazione professionale di base, nonché la partecipazione delle parti sociali ai programmi comunitari e in particolare al Programma d'azione per lo sviluppo della formazione professionale continua nella Comunità europea (FORCE) che la Commissione ha appena presentato al Consiglio, sottolineando il valore della consultazione sociale, delle esperienze acquisite con gli accordi di formazione aziendale e della messa in comune di queste esperienze.

75. Nota del 25 gennaio ai membri del Comitato Direttivo. Archivi dell'autore.

76. Per la necessaria distinzione tra "bipartismo" e "tripartismo" e tra "consultazione" e "negoiazione", dovremmo aspettare, come vedremo più avanti, fino alla nostra Dichiarazione congiunta al Vertice di Laeken nel 2000 (si veda Capitolo 8).

77. Fermo restando che, se le parti sociali non raggiungono un accordo, la Commissione dovrà elaborare la propria proposta nell'ambito del Programma d'azione e la presenterà nell'ambito del suo Programma di lavoro 1991.

78. Si tratta dei paragrafi relativi alla "responsabilità condivisa tra il datore di lavoro e il dipendente" nel campo della CVET, alle modalità di accesso per l'apprendimento permanente e alla formazione, tenendo conto della necessità di sviluppo personale e di sviluppo della carriera di un dipendente

Su quest'ultimo punto, ovvero della formazione continua, i sindacati e i datori di lavoro hanno ancora opinioni contrastanti. Il programma FORCE ne rappresenta un esempio, poichè l'UNICE apparentemente sostiene il programma, ma in realtà è molto contrario, contrarietà che si è vista a seguito della riunione del Comitato direttivo, quando l'UNICE ha pubblicato il suo *Position Paper* sull'istruzione e la formazione professionale affermando, al paragrafo 3, che "l'UNICE non può fornire supporto nell'analisi della politica contrattuale e nella diffusione di accordi contrattuali innovativi... perché la valutazione, a livello europeo, dell'efficacia delle politiche contrattuali è impossibile."

Secondo i datori di lavoro, la formazione continua deve rimanere oggetto di politica aziendale, quindi rimessa alle decisioni del datore di lavoro, per evitare l'espansione della contrattazione collettiva, in questo campo, in particolare a livello europeo. La nota dell'UNICE ha messo nuovamente in discussione il congedo per la formazione e il diritto alla formazione stessa, facendo riferimento ad un precedente parere congiunto delle parti sociali, in cui non eravamo riusciti, nonostante gli sforzi, ad includere un "diritto alla formazione".

Questa posizione dell'UNICE ha innescato una risposta da parte della CES il 6 marzo 1990, nella quale si accusa l'UNICE di assumere posizioni contrarie rispetto a ottenuto nel dialogo sociale. Il segretario generale dell'UNICE ha risposto il 30 marzo contraddicendosi, dichiarando che il ruolo delle parti sociali non è stato messo in discussione dalla posizione dei datori di lavoro, ma nello stesso paragrafo ha scritto che "Non possiamo sostenere l'analisi della politica contrattuale a livello comunitario". Ciò significa che erano assolutamente contrari ad una valutazione congiunta in materia, in quanto ciò porterebbe ad iniziative legislative e/o di contrattazione collettiva a livello europeo. Nel paragrafo seguente continuano a contrapporre il livello aziendale con quello europeo: "A nostro avviso, l'estensione delle scelte propriamente aziendali al livello europeo sarebbe controproducente." Tuttavia, afferma il principio di un "diritto alla formazione", fino ad allora inaccettabile per l'UNICE. Come per il tema della ristrutturazione, anche in questo caso non ho mai realmente visto alcun progresso durante i miei diciassette anni di mandato.

Nonostante l'opposizione al programma FORCE, il Comitato direttivo ha esaminato la possibilità di estendere la discussione sul parere, al fine di decidere su tutte quelle divergenze non trattate. Il problema dell'estensione ha sempre riguardato i documenti congiunti⁷⁹. Le estensioni sono possibili a due livelli: nazionale e settoriale. Quanto al livello nazionale, è stato raggiunto un consenso che ne ha consentito, da un lato, l'ampia diffusione alle autorità pubbliche e alle parti sociali nazionali e, dall'altro, l'organizzazione di tavole rotonde.

Per quanto riguarda il livello settoriale, l'UNICE "ha tenuto duro". L'unica consolazione è che la CES e il CEEP ritenevano che tali estensioni potessero essere ravvisate sia a livello degli Stati membri che sul piano settoriale europeo, anche se l'UNICE continua a negare tale dimensione.

Nella conclusione generale al Comitato esecutivo, ho riferito che il livello del dibattito è stato migliore per questo gruppo che per i due precedenti, ma che i datori di lavoro danno l'impressione di voler "creare confusione" sul dialogo sociale con la loro politica del Nè/Nemmeno (né legislazione, né negoziazione)⁸⁰.

79. Come affermato in un documento preparatorio della Commissione del 19 dicembre 1989: "Nonostante il loro chiaro significato e valore, i pareri congiunti adottati finora sono rimasti poco conosciuti al di fuori della ristretta cerchia di coloro che partecipano ai lavori". Dagli archivi degli autori.

80. Nota datata 8 febbraio 1990. Archivi dell'autore

3.9. Le conseguenze della riunione del 26 gennaio 1990

Il 31 gennaio 1990 ha avuto luogo una riunione tra la CES e la Commissione, alla quale hanno partecipato Jacques Delors e Vasso Papandreou, per la Commissione e Ernst Breit e Mathias Hinterscheid, per la CES. L'incontro è stato estremamente importante, con un'agenda dedicata alle conseguenze del Vertice di Strasburgo: l'adozione della Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori; l'attuazione del Programma d'azione associato, sia dal punto di vista legislativo che per quanto riguarda il ruolo del dialogo sociale; il principio di sussidiarietà; la base giuridica esistente e successiva; il controllo; l'Europa centrale e orientale e la cooperazione CEE/EFTA.

Dai verbali⁸¹ delle riunioni, si possono segnalare i seguenti punti:

- Un impegno della Commissione a presentare tutte le proposte del Programma d'azione entro la fine del 1991. Ha anche dichiarato la sua disponibilità a ricorrere a consultazioni bilaterali nel caso in cui "notasse che una delle parti stia cercando di rallentare il lavoro della Commissione (ad esempio UNICE, ndr)", per esigenze di rapidità.
- Sul dialogo sociale, "per quanto chiediamo un pilastro per la legislazione sociale comunitaria, sosteniamo anche l'autonomia e la responsabilità delle parti sociali di negoziare e concludere accordi collettivi". Jacques Delors è pienamente d'accordo con noi sul ruolo fondamentale della contrattazione collettiva, ma è "molto critico sui risultati del dialogo sociale, o meglio, della mancanza di risultati concreti. Per quanto riguarda il diritto ai congedi per la formazione, un argomento in cui Jacques Delors ha ritenuto che le parti sociali possono compiere progressi più rapidi della legislazione (ricordiamo quanto detto nella pagina precedente sui problemi incontrati con il programma FORCE, ndr) rispetto al mercato del lavoro europeo, dove azioni concrete possono essere decise per le regioni transfrontaliere".
- Rispondendo alle nostre critiche sull'uso del principio di sussidiarietà per bloccare le iniziative comunitarie, Jacques Delors ha ammesso che su questo concetto esiste ambiguità e che egli stesso se ne è assunto la responsabilità, ma ha insistito sul fatto che un testo legislativo aiuterebbe davvero a compiere progressi a livello europeo. "La legislazione non può essere un sostituto della mancanza di potere dei sindacati", ha detto, puntando il dito contro di noi. "Dovete svolgere il vostro ruolo e imporre i vostri obiettivi sindacali con mezzi appropriati."⁸² Queste parole guideranno in modo significativo i lavori preparatori e i dibattiti del Congresso della CES a Lussemburgo nel maggio 1991.

81. Ibid.

82. Ibid.

– Per quanto riguarda gli strumenti giuridici per l'attuazione del Programma d'azione, il Commissario Vasso Papandreu ha approvato un'interpretazione ampia degli articoli 100A e 118A, "ma su basi solide per non rischiare che le blocchi il Consiglio, o - peggio ancora - la Corte di giustizia delle Comunità europee (CGCE) con un'interpretazione restrittiva"⁸³.

Jacques Delors al Parlamento europeo del 17 gennaio 1990: "È inaccettabile che, in materia di processo decisionale, l'efficacia è per la dimensione sociale più che per lo spazio economico"? La prossima Conferenza intergovernativa sulla riforma istituzionale dovrebbe rinnovare la CEE, rendendola più democratica. A questo proposito, la CES svolgerà un ruolo decisivo nella democratizzazione dei Paesi dell'Europa centrale e orientale (PECO), in preparazione dell'allargamento della CEE. Avevamo già anticipato questo ampliamento per aiutare i sindacati - nuovi e riformati - dei Paesi PECO a prepararsi all'integrazione economica e sociale. Volevamo vedere il sostegno e la cooperazione di questi paesi sulla dimensione sociale, sviluppando un programma formativo per i nuovi sindacati democratici "al fine di fornire loro le capacità per agire ed impegnarsi nella contrattazione collettiva che, in questi Paesi, si troveranno presto di fronte alle dure realtà di un'economia di mercato"⁸⁴. In seguito a tale riunione, cominciarono le consultazioni alla Commissione. Per quanto riguarda il progetto di Direttiva sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, la Commissione, conformemente al suo impegno nei confronti del Comitato direttivo, ha consultato le parti sociali il 13 marzo⁸⁵ e il 24 aprile 1990. Le posizioni espresse dalle parti sociali sono state, naturalmente, diametralmente opposte. I sindacati hanno ritenuto necessario istituire rapidamente un quadro legislativo a livello comunitario per i contratti di lavoro atipici, mentre "l'UNICE ha respinto qualsiasi intervento a livello comunitario e l'argomentazione utilizzata nel documento della Commissione sulle distorsioni della concorrenza"⁸⁶.

Questa situazione ha indotto Mathias Hinterscheid a scrivere un'ulteriore lettera al commissario Vasso Papandreu⁸⁷, sottolineando le preoccupazioni sul fatto che le consultazioni nel contesto del dialogo sociale neutralizzino le iniziative comunitarie: "Le riunioni del 24 aprile e del 23 maggio 1990 hanno, purtroppo, confermato l'atteggiamento negativo dell'UNICE. Per quanto riguarda sia il lavoro atipico che l'organizzazione dell'orario di lavoro, i datori di lavoro si sono limitati a respingere l'iniziativa comunitaria rifiutandosi di discutere il contenuto di tali iniziative. In tale contesto, le consultazioni sono una strada a senso unico, senza molto da fare per migliorare le consultazioni bilaterali che altrimenti potrebbero procedere in modo più rapido ed efficiente... Da parte nostra, preferiamo che la Commissione acceleri la pubblicazione della bozza di direttiva, guadagnando tempo prezioso per il necessario riequilibrio degli interessi economici e sociali."

83. Ibid.

84. Vorrei ricordare qui che i sindacati americani, con l'aiuto del loro governo, hanno rapidamente nominato funzionari di collegamento in diversi paesi CEE al fine di sviluppare una "cultura" delle relazioni industriali simile alla loro, ma diversa da quella europea.

85. Dopo questa riunione, la CES ha denunciato la posizione dei datori di lavoro in una lettera del 30 marzo 1990 al commissario Papandreu: "Il rifiuto assoluto della legislazione comunitaria sul lavoro atipico espresso dall'UNICE il 13 marzo, come il rifiuto a priori di applicare l'articolo 118A quale base giuridica per la proposta di direttiva sull'organizzazione dell'orario di lavoro, non fa che aumentare la nostra preoccupazione."

86. Bollettino dell'UNICE, marzo-aprile 1990.

87. Lettera del 27 giugno, archivi IISH, riquadro 2136.

Flessibilità: il caso spagnolo

Il conflitto tra la CES e l'UNICE sul lavoro atipico si è aggravato a seguito dell'accordo, concluso nel gennaio 1990 tra il governo spagnolo e le due confederazioni sindacali, CCOO e UGT, sul controllo dei contratti di lavoro, che possono fungere da riferimento a livello europeo. Questo accordo ha portato alla redazione di due virulente lettere dell'UNICE, una il 26 marzo inviata al Presidente del Consiglio Felipe Gonzales e l'altra inviata il 27 marzo al Commissario Vasso Papandreu, denunciando questo accordo con le seguenti parole (senza ridere): "L'UNICE è molto turbata da questa svolta in Spagna" e "se

l'accordo concluso in Spagna dovesse essere esteso ad altri Stati della Comunità, non c'è dubbio che ciò scoraggerebbe il flusso di investimenti privati verso questi Paesi". I datori di lavoro nazionali ed europei hanno quindi lanciato una campagna di disinformazione, etichettata dal Gruppo dei lavoratori del CESE come "totalmente ingiustificata... con una modifica grossolana del contenuto esatto di questi accordi" (la posizione assunta dal Gruppo II e trasmessa dal suo Presidente, François Staedelin, al Segretario generale della CES il 5 luglio 1990). Ricordiamo che questo accordo riguardava la "lotta contro la frode e i diritti di informazione sindacale sui contratti di lavoro!"

3.10. Riunione del Comitato Direttivo del 10 luglio 1990: i datori di lavoro tengono il piede sui freni

La riunione è stata importante per la CES per tre motivi: in primo luogo, per avviare un dibattito sull'estensione dei pareri congiunti; in secondo luogo, per trovare un approccio globale alla politica dell'occupazione, in particolare alle politiche strutturali; infine, eliminare gli ostacoli che si frappongono alla negoziazione sulla flessibilità.

Estensione? Estensione dei pareri congiunti? Ma sì, siamo qui per discutere l'uso dei pareri congiunti!

Il Comitato direttivo del 26 gennaio 1990 ha incaricato i tre segretariati europei di elaborare una dichiarazione comune sulle conseguenze che tali pareri avrebbero avuto. Ma il 26 aprile il Segretario Generale dell'UNICE ha scritto al Commissario Vasso Papandreu per chiarire il campo di applicazione e limitare le "ambizioni" della CES, che voleva sviluppare un metodo comune di estensione di questi testi, altrimenti non per natura vincolanti. Nelle parole di Zygmunt Tyszkiewicz: "Non è possibile, né lo riteniamo utile, sviluppare un modello europeo di diffusione dei pareri congiunti."

Con mio grande rammarico, il 16 luglio Mathias Hinterscheid è stato un po' troppo affrettato, accettando la pubblicazione, sotto la pressione del Segretario generale dell'UNICE, di una dichiarazione minimalista⁸⁸ contenente meno del risultato precedentemente raggiunto in seno alla Commissione per la politica regionale. Il 18 luglio, in una nota interna⁸⁹ a Mathias Hinterscheid dichiaro: "Devo ammettere che sono rimasto molto sorpreso dal precipitoso comunicato stampa sui risultati della riunione del Comitato Direttivo, che sembra sostituirsi alla dichiarazione comune che stavamo sviluppando sulle istruzioni per l'uso dei pareri congiunti. In particolare, si tratta di fornire a Tyszkiewicz una scappatoia per abbandonare l'intera dimensione settoriale." Ho sottolineato questo punto, chiedendo di ottenere dall'UNICE un "impegno" sull'ulteriore utilizzo dei pareri congiunti.

⁸⁸. Comunicato stampa della CES, archivi CP 27/90 IISH, riquadro 2136.

⁸⁹. Dagli archivi dell'autore.

Non sono stato l'unico a reagire a questo comunicato stampa firmato da Mathias Hinterscheid, ma sono seguite anche la reazione dell'UNICE e del CEEP. Il Segretario generale della CGIL, Bruno Trentin, in rappresentanza delle tre Confederazioni sindacali italiane nell'ambito del Comitato direttivo della CES, ha scritto al Presidente e al Segretario generale della CES⁹⁰ di essere "molto stupito che il testo non riflettesse l'accordo raggiunto con grande difficoltà nella riunione del Comitato direttivo del 10 luglio, il quale ha obbligato (non invitato) le organizzazioni affiliate a discutere l'impatto dei programmi comunitari sulle diverse situazioni nazionali (e non per valutarne il valore e l'utilità), invitando le varie organizzazioni settoriali a concludere accordi al fine di consentire ai pareri congiunti di avere dei benefici concreti sul posto di lavoro." Fortunatamente, un gruppo di lavoro a livello di segretariato doveva elaborare, in settembre, una nuova dichiarazione comune che tenesse maggiormente conto delle preoccupazioni della CES in merito agli impegni assunti a livello nazionale per l'adozione dei pareri congiunti europei. Le parti sociali italiane sono state le prime ad impegnarsi nell'attuazione dei pareri congiunti, nel corso di un seminario tenutosi a Roma (ahimè, l'unico). In seguito a tale dichiarazione, la CES ha inviato una circolare⁹¹ alle sue organizzazioni nazionali e settoriali invitandole a discutere i pareri congiunti con le rispettive organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, con i "Comitati economici e sociali" e con le organizzazioni europee dei datori di lavoro nei rispettivi settori. Infatti, mentre l'UNICE ha rifiutato qualsiasi coinvolgimento settoriale, la porta era già stata aperta al dialogo a questo livello (Retail, Edilizia/Falegnameria, Alimentare, Tessile, Trasporti...). In questa circolare sull'uso dei pareri congiunti, ho scritto: "La base che abbiamo ora rimane piuttosto fragile, dato che queste opinioni a volte contengono formulazioni derivanti da compromessi difficili e precariamente equilibrate (...). Tuttavia, riteniamo che tali pareri possano servire come base per la costruzione e lo sviluppo di quello che consideriamo uno strumento indispensabile per la realizzazione della politica sociale, anche a livello europeo: negoziati che conducano ai contratti collettivi." Detto questo, siamo molto consapevoli della debolezza di ciò che è contenuto nei pareri. Ma, per noi, fanno parte integrante di un processo per la realizzazione di un sistema europeo di relazioni industriali. Per quanto riguarda la politica sull'occupazione, la CES è riuscita ad istituire un gruppo di lavoro su "Occupazione e politiche strutturali", incaricato di fornire un contributo al Rapporto annuale sull'occupazione nell'ambito del dialogo sociale. Il Comitato direttivo ha ripreso le negoziazioni in materia di "flessibilità". Nella precedente riunione del 26 gennaio, i presidenti erano stati invitati a individuare i principali problemi e a proporre soluzioni per eliminare eventuali ostacoli. Infine, dopo questa riunione e molte altre a livello di segretariato dell'UNICE/CEEP/CES, è stato deciso di tenere un seminario congiunto sui vari aspetti della flessibilità, con contributi esterni che alimentano il dibattito. Sulla base del contributo del seminario del 24-25 settembre, il gruppo di lavoro riprenderà i lavori, tentando di elaborare una nuova proposta di parere congiunto. Il Comitato direttivo ha "preso atto con soddisfazione" dei progressi compiuti nell'ambito del Gruppo Istruzione/Formazione in merito all'elaborazione di un parere sul tema "Passaggio dei giovani dall'istruzione alla vita professionale", "approcci pratici atti a consentire l'accesso più ampio possibile alla formazione"⁹².

90. Lettera del 10 ottobre 1990, archivio dell'autore.

91. Circolare del 9 ottobre 1990, pubblicata dall'autore. Archivio IISH, riquadro 2136.

92. Parere congiunto del 13 febbraio 1990 sulla creazione di uno spazio europeo per la mobilità professionale e geografica e sul miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro in Europa. Parere congiunto del 19 giugno 1990 sull'istruzione di base e la formazione iniziale, professionale e degli adulti. Parere congiunto del 6 novembre 1990 sul passaggio dalla scuola alla vita adulta e professionale.

3.11. Riunione del Comitato Direttivo del 6 Novembre 1990: un'atmosfera divertente...

L'agenda di questa riunione prevede alcuni argomenti poco graditi all'UNICE: la presentazione dell'Accordo quadro sulla formazione e le nuove tecnologie nel settore ferroviario ed energetico concluso il 6 settembre dalla CES e dal CEEP; l'evoluzione del dialogo sociale nel settore del commercio al dettaglio, l'informazione sullo status quo degli studi di settore condotti dalla Commissione⁹³, e l'informazione sullo studio del contributo dei servizi pubblici alla competitività e al rendimento delle imprese e, come sempre, l'occupazione, la flessibilità e la formazione.

Il dibattito ha riguardato principalmente il Rapporto annuale della Commissione sull'occupazione e i progressi compiuti dai gruppi di lavoro. Le discussioni sul Rapporto annuale sull'occupazione sono state piuttosto facili, grazie all'approvazione unanime delle parti sociali sulla qualità e l'utilità del Rapporto in occasione di una riunione del gruppo di lavoro congiunto del 21 settembre.

La bozza di parere sulla "flessibilità" sembra essersi sbloccata dopo il seminario del 24-25 settembre. Ma anche questo seminario non è stato in grado di rimuovere tutti gli ostacoli. Nella sua introduzione al lavoro che è stato compiuto, il professore tedesco Otto Jacobi ha tentato di "de-idealizzare"⁹⁴ l'argomento, invitando tutti ad adottare un approccio pragmatico. A suo avviso, "sebbene la flessibilità non sia sinonimo di deregolamentazione, deve essere oggetto di contrattazione tra le parti sociali. Il cambiamento tecnologico... chiede un cambiamento della vecchia struttura gerarchica delle imprese, più adatta ad un'organizzazione del lavoro più complessa"⁹⁵. La CES ha ritenuto possibile giungere ad un parere congiunto che aprisse le porte al principio della contrattazione a livello europeo e ai vari altri livelli coinvolti in merito ai cambiamenti e ai necessari adattamenti. Ma l'UNICE ha tenuto duro: "La contrattazione a livello europeo non è possibile".⁹⁶

Nonostante tutto, le negoziazioni sono riprese il 26 ottobre e il 10 gennaio 1991 è stata fissata una nuova riunione del gruppo di lavoro nel tentativo di finalizzare un parere congiunto.

Il Comitato direttivo ha raggiunto un accordo su una bozza di parere congiunto sulla formazione continua dal titolo "Passaggio dalla scuola alla vita adulta e professionale" che doveva essere presentato agli organi decisionali delle tre organizzazioni. Per quanto riguarda l'accesso alla formazione continua, permangono differenze sulla questione del finanziamento. Una successiva riunione del gruppo di lavoro prevista per il 28 novembre è stata prevista per discutere questo problema.

Infine, per la prima volta è stata discussa la nozione di "sussidiarietà"⁹⁷, solo per essere rinviata alla successiva riunione del Comitato direttivo nel gennaio 1991, dove sarà discussa nel contesto di un dibattito sulla futura revisione del Trattato.

93. Pierre Buigues, Fabienne Ilzkowitz e Jean-François Lebrun, *The Impact of the Internal Market by Industrial Sector: The Challenge for the Member States*, II/364/89-FR, European Commission, 1989. Questo studio ha individuato 40 settori sensibili in termini di sviluppo e di occupazione, ai quali la CES e i suoi comitati settoriali hanno prestato grande attenzione. Essi hanno inoltre sollecitato discussioni sugli effetti delle trasformazioni industriali indotte dall'attuazione del mercato unico. Dagli archivi dell'autore.

94. Verbale della Commissione, datato e non firmato. Archivi IISH, riquadro 2144.

95. Ibid.

96. Possiamo ben immaginare la perseveranza necessaria alla CES per avviare i negoziati sul lavoro atipico.

97. Un argomento che avevamo discusso con Jacques Delors nel corso del nostro incontro del 30 gennaio 1990.

Una buona notizia (ma isolata) per l'estensione del dialogo sociale europeo è stato, invece, l'annuncio del rappresentante del datore di lavoro italiano Sergio Pininfarina* e del dirigente sindacale Bruno Trentin su una tavola rotonda congiunta tra lavoratori e datori di lavoro, organizzata a Roma per il febbraio 1991, sul dialogo sociale europeo e i suoi risultati. Il presidente dell'organizzazione greca dei datori di lavoro ha inoltre espresso la sua disponibilità a tenere una tavola rotonda analoga in Grecia.

3.12. Il congresso di Lussemburgo della CES e l'arrivo di un nuovo Segretario generale della CES

Come è già stato rivelato al precedente congresso di Stoccolma nel 1988, la CES si è trovata di fronte alla necessità di rinnovamento e di cambiamento del suo modo di lavorare. Inoltre, l'evoluzione "qualitativa" del dialogo sociale ha comportato la necessità di migliorare la gestione democratica di questo dialogo e dei processi decisionali su tutti i risultati eventuali.

Al Congresso di Stoccolma è stato chiesto che fosse preparato un Rapporto per il Congresso successivo. Il rapporto Stekelenburg è stato intitolato *Per una CES più efficiente*. Il Congresso di Lussemburgo del 13-17 maggio 1991 si è rivelato un punto di svolta nella storia della CES.

Il titolo della risoluzione generale è stato particolarmente significativo: *il sindacalismo europeo al centro del cambiamento in un mondo che cambia*. Anche la scelta del nuovo segretario generale è stata significativa, sottolineando il cambiamento auspicato nella gestione e nella strategia della CES.

3.12.1. Un nuovo Segretario generale della CES ma chi?

Il giorno prima del Congresso di Lussemburgo erano rimasti in corsa due candidati per la carica di Segretario Generale: Johan van Rens*, capo degli Affari internazionali ed europei alla FNV olandese, ed Emilio Gabaglio* della CISL italiana.

Io vado via, tu vai via!

Mathias Hinterscheid non si aspettava una doccia fredda quando arrivò alla sede della DGB a Francoforte nell'autunno 1990. Venuto a perorare la sua causa per mantenere il suo ruolo di Segretario Generale, mi ha chiesto di accompagnarlo. Tuttavia, Ernst Breit, presidente del DGB e della CES, non gli ha nemmeno dato la possibilità di prendere la parola, aprendo, invece, una discussione sulla

necessità di una riforma profonda da proporre al prossimo Congresso sul documento intitolato "La modernizzazione della CES". Ernst ha concluso la sua introduzione dicendo: "Io me ne vado, tu te ne vai". Dando così forma concreta ai piani per una profonda riforma. In questo modo, il Presidente della DGB non ha lasciato molta scelta a Mathias. Il viaggio di ritorno a Bruxelles è stato un po' doloroso e triste per quest'ultimo.

Non vi era dubbio che la scelta avrebbe costituito un punto di svolta per la CES, con un profondo impatto sull'evoluzione dell'azione sindacale in Europa e con un trasferimento di poteri dal livello nazionale a quello europeo. L'elezione di Emilio Gabaglio, sostenuta in particolare dalle organizzazioni dell'Europa meridionale (estesa fino al Belgio) ma anche dal DGB tedesco (che ha svolto un ruolo determinante), ha chiaramente indicato un profilo più politico per il Segretariato europeo della CES. La mancata elezione di Johan Van Rens libererà un posto da Segretario Generale aggiunto⁹⁸, creato nella speranza che uno dei due candidati si ritirasse accettando il posto di vice. Tale situazione, tuttavia, non si è verificata.

Il Comitato Esecutivo, si è riunito durante il Congresso per esaminare le candidature per questo secondo incarico, essendo stato il primo assegnato, per principio, al nordico, Marku Jaskelainen del SAK finlandese. Il DGB ha suggerito al CFDT di nominare me come Segretario Generale aggiunto, mentre il TUC ha proposto Peter Coldrick, anch'esso membro del Segretariato. Le discussioni in seno al Comitato esecutivo sono state difficili, ma alla fine sono stato nominato con lo scarto di un solo voto. Il TUC ha accettato con grande difficoltà questa sconfitta, minacciando di votare al Congresso nel tentativo di invertire tale scelta. Tuttavia, il Segretario generale del TUC Norman Willis (che doveva diventare presidente della CES e quindi presiedere il Comitato esecutivo) si è reso conto che era difficile per lui iniziare la sua presidenza minando una decisione presa proprio da questo organo. Peter Coldrick ha annunciato pubblicamente e con molta difficoltà, di ritirare la sua candidatura. Ma è rimasto un funzionario leale, e ho molto apprezzato le sue qualità e i suoi contributi durante i 17 anni di lavoro insieme in seno al Segretariato della CES.

Due grandi temi hanno dominato questo Congresso: il rafforzamento del dialogo sociale e il ruolo e il posto delle Federazioni di categoria.



7° Congresso della CES del maggio 1991 a Lussemburgo. Discorso di Jacques Delors. Sulla tribuna da sinistra a destra: EXore Masucci, Segretario; Peter Coldrick, Segretario; Mathias Hinterscheid, Segretario Generale; Ernst Breit, Presidente. Questo congresso doveva eleggere un nuovo segretario generale, Emilio Gabaglio (della CISL italiana), e un nuovo presidente, Fritz Verzetnitsch (della ÖGB austriaca).

Fonte: archivi della CES

98. Dal 1973 al 1991 il segretariato ha avuto un solo Segretario generale aggiunto. Lui/ lei sono sempre provenuti da un paese non CEE (sempre un Paese nordico). Questa seconda posizione da supplente è stata creata nel contesto di una riforma della CES.

Per quanto riguarda il tema del rafforzamento del dialogo sociale, l'obiettivo principale della CES era il miglioramento qualitativo dei contenuti e degli impegni di attuazione: "La CES dichiara la sua intenzione di progredire verso la realizzazione di accordi collettivi europei proponendo la conclusione di accordi quadro, come quello concluso tra la CES e il CEEP"⁹⁹ (si veda Capitolo 4.1). Un'ulteriore attenzione è stata dedicata alle quattro dimensioni del dialogo sociale: intersettoriale; settoriale; imprese multinazionali; regionale/transfrontaliero¹⁰⁰. La CES aveva quindi una strategia per occupare tutte le dimensioni verticali e orizzontali del dialogo sociale. Per maggiori informazioni sul ruolo fondamentale delle federazioni nel l'evoluzione della CES, si veda il capitolo 4.9.

Un altro aspetto emerso al Congresso, diventato sempre più importante negli anni successivi, è stato quello del coordinamento della contrattazione collettiva.

Si tratta di uno sviluppo completamente nuovo, in quanto finora le organizzazioni sindacali nazionali e settoriali hanno fatto di tutto per mantenere il loro livello di contrattazione al di fuori della portata della CES. La Risoluzione generale prevedeva che "la CES coordini le politiche di contrattazione collettiva, pubblicando ogni anno orientamenti sulle priorità comuni per la contrattazione collettiva a livello nazionale e settoriale".

Ho ereditato la responsabilità di questo lavoro. Abbiamo istituito un "Comitato di contrattazione collettiva" incaricato di presentare al Comitato esecutivo, ogni anno a dicembre, un rapporto sullo stato di avanzamento degli sviluppi nazionali e settoriali, nonché raccomandazioni per uno o due temi di interesse comune da includere nella contrattazione nazionale e settoriale. Con le sue due riunioni all'anno e il suo workshop annuale, questo Comitato ha svolto un ruolo importante, elaborando la relazione sullo stato di avanzamento in collaborazione con l'Istituto sindacale europeo.

Il 14 giugno 1990, lo spagnolo Carlos Ferrer* è stato eletto presidente dell'UNICE, in sostituzione del tedesco Karl Gustaf Ratjen (presidente dal 1989 al 1991). Mentre cambiava la forma, la politica dell'UNICE rimaneva la stessa. Il 3 ottobre 1990, la Germania fu riunificata, il che significa che i Länder della Germania Est erano ora parte dell'Unione Europea. Il sostegno dato a Helmut Kohl da Jacques Delors per garantire la parità del marco tedesco tra la Germania orientale e la Germania occidentale è stato di fondamentale importanza. Fino ad allora la Germania aveva dato molto all'Europa, e ora era il turno dell'Europa di dare alla Germania, aiutandola ad attuire lo shock monetario.

99. Paragrafo 4.5 della Risoluzione generale.

100. La CES ha 45 consigli sindacali interregionali (IRTUC) che riuniscono i sindacati appartenenti alle Confederazioni nazionali affiliate nelle regioni transfrontaliere dall'estremo Nord della Svezia al profondo Sud della Spagna, dall'Irlanda dell'Ovest all'Ungheria ad Est. Il Comitato di coordinamento IRTUC si riunisce due volte l'anno.

3.13. L'attuazione del Programma di Azione Sociale

Come già detto, il Programma d'azione¹⁰¹ era composto da 47 proposte, di cui 18 legislative. Tuttavia, solo sette riferite al diritto del lavoro¹⁰² e alle condizioni di lavoro. Gli altri undici riguardavano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e, in particolare, il completamento del mercato unico e la libera circolazione di beni e servizi, ad eccezione della proposta di Direttiva sull'orario di lavoro e sulla salute e la sicurezza sul lavoro (si vedano le spiegazioni che seguono).

La Carta adottata dal Consiglio e il Programma d'azione della Commissione, unitamente alla decisione di introdurre il voto a maggioranza qualificata su temi relativi all'ambiente di lavoro e in particolare al settore della salute e della sicurezza a lavoro, rendevano la posizione del Nè/Nemmeno insostenibile. Come promesso dal Commissario Vasso Papandreou¹⁰³, l'attuazione del Programma è stata avviata rapidamente.

Per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro, la prima iniziativa si è rivelata non troppo problematica, nonostante le normali schermaglie con il governo britannico. L'iniziativa riguardava l'obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori - per iscritto - in merito alle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. La direttiva è stata adottata dal Consiglio il 14 ottobre 1991¹⁰⁴.

La battaglia più dura è stata combattuta nel 1992 e nel 1993 sulla proposta di Direttiva relativa all'organizzazione e all'orario di lavoro. I datori di lavoro hanno iniziato contestando la base giuridica, l'articolo 118A, invocata dalla Commissione per stabilire norme minime in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. In una lettera indirizzata a Jean Degimbe, Direttore generale della DG Occupazione e Affari sociali¹⁰⁵, Zygmunt Tyszkiewicz ha respinto la consultazione del Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sui luoghi di lavoro, istituzione tripartita con sede a Lussemburgo, affermando che il progetto di Direttiva "esula dall'ambito di competenza del Comitato". Secondo l'UNICE, "l'organizzazione del tempo di lavoro (...) è stata oggetto delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva", per cui va ricordato che egli ha anche rifiutato la contrattazione collettiva. Ma l'approccio della Commissione era quello giusto e la CES ha appoggiato la proposta di fissare l'orario massimo di lavoro, i periodi minimi di riposo giornalieri e settimanali, le ferie annuali, ecc.

101. COM(89) 568 Comunicazione finale del 29 novembre 1989: "Questo è l'oggetto del presente documento che la Commissione ha elaborato sotto la sua esclusiva responsabilità, conformemente al suo diritto di iniziativa, per quanto riguarda le proposte di strumenti comunitari da presentare al Consiglio e le Raccomandazioni a norma dell'articolo 155 del trattato CEE." Una formulazione molto saggia e prudente, ma per prendere due piccioni con una fava: Carta/Programma... che i datori di lavoro e i governi liberali non sono stati in grado di impedire...

102. Contratti e rapporti di lavoro diversi da quelli a tempo pieno e a tempo indeterminato; obbligo del datore di lavoro di informare i dipendenti per iscritto sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro; organizzazione dell'orario di lavoro; revisione della Direttiva 75/129/CEE sui licenziamenti collettivi; distacco dei lavoratori nel contesto di una prestazione di servizi; strumento comunitario sulle procedure di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nelle società europee; tutela dei giovani.

103. La maggior parte delle proposte della Commissione sono state attuate tra il 1991 e il 1994. Durante questo periodo è stata istituita l'Agenzia di Bilbao con il suo consiglio tripartito. Il suo compito era quello di seguire la normalizzazione e gli altri sviluppi nel settore della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

104. Direttiva n. 553 del 1991.

105. Lettera dell'UNICE del 2 marzo 1990. Archivi IISH, riquadro 2144.

Ad aprile, in un comunicato stampa l'UNICE ha invitato il Consiglio Affari sociali a respingere la proposta di direttiva sull'orario di lavoro, "che, a suo avviso, ha imposto molti vincoli ingiustificati all'orario di lavoro, tra l'altro un massimo di 48 ore settimanali (compresi gli straordinari), turni notturni di massimo 8 ore, norme rigorose sui periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale, nonché una forte esortazione per tutti gli Stati membri a considerare la domenica come un giorno di riposo" (*sic*). A questo proposito, l'UNICE deve seguire la linea assunta dall'organizzazione britannica dei datori di lavoro, la CBI". La clausola¹⁰⁶ ha permesso ai datori di lavoro britannici di derogare alle disposizioni minime attraverso trattative dirette con il lavoratore interessato (fatta salva l'accettazione di quest'ultimo), indebolendo così notevolmente la Direttiva.

Nonostante tutti questi problemi e dopo molte discussioni con i compagni britannici del Parlamento europeo, in particolare con Stephen Hughes* e, del TUC, Dave Feickert*, ero convinto che fosse necessario sostenere il progetto, anche nella sua versione annacquata, in quanto ha fornito nuove garanzie per i lavoratori britannici e irlandesi¹⁰⁷. Non dobbiamo dimenticare che nel Regno Unito (e similmente in Irlanda), circa sette milioni di lavoratori avevano solo due settimane di ferie retribuite (la Direttiva fissa un minimo di tre) e che non vi era un tetto per l'orario di lavoro, il che significa che circa due milioni di lavoratori hanno lavorato 48-56 ore alla settimana.

Il governo britannico, nonostante tutte le concessioni ottenute, ha continuato a contestare la base giuridica di questa Direttiva, deferendo il caso alla Corte di giustizia europea. Secondo il governo, la base per la salute e la sicurezza che consente il voto a maggioranza qualificata è inadeguata. Il Parlamento si è pronunciato a favore del voto all'unanimità, che gli avrebbe consentito di porre il veto alla decisione. Questa battaglia legale era preoccupante per alcuni datori di lavoro che pensavano che la Direttiva fornisse già sufficiente flessibilità. L'11 luglio 1996 a Dublino, il Segretario generale dell'UNICE ha dichiarato di temere che la sentenza della Corte di giustizia europea potesse condurre, contrariamente a quanto il governo britannico sperava di ottenere, ad un aumento radicale della legislazione sociale attraverso un'interpretazione molto ampia del termine "ambiente di lavoro"¹⁰⁸; in particolare come l'avvocato generale della CGCE aveva dichiarato nel marzo 1996, a suo avviso, l'Unione europea ha bisogno solo del voto a maggioranza qualificata per prendere decisioni che comportano miglioramenti dell'ambiente di lavoro.

106. Inizialmente progettato dal Regno Unito e per il Regno Unito, sarebbe stato successivamente utilizzato dai nuovi Stati membri.

107. Direttiva n. 104 del 1993, adottata il 23 novembre 1993.

108. Proposta riportata da Robert Taylor in un articolo del *Financial Times* del 12 luglio 1996.

Come riportato dal giornalista Robert Taylor, "Questo deve essere interpretato in termini generali come qualsiasi fattore che interessa il lavoratore nel suo lavoro." Il giornalista ha poi aggiunto che, se la Corte dovesse sostenere il parere dell'avvocato generale, ciò significherebbe che un gran numero di misure sociali potrebbero essere introdotte con il voto a maggioranza qualificata. Il governo britannico aveva giocato col fuoco... e si era bruciato le mani.

Come abbiamo visto, la questione dell'orario di lavoro è sempre stata - sin dalla nascita della CES - una pretesa chiave, sostenuta da numerose lotte, in particolare nei settori della metallurgia in Germania, Regno Unito, Francia e Italia.

La discussione doveva proseguire all'interno della CES. L'Istituto sindacale europeo è diventato il forum di discussione, elaborando proposte in collaborazione con accademici e sindacalisti. Nel 1995 uscì un libro che doveva "rivoluzionare" l'approccio a questo problema¹⁰⁹. Fino a quel momento, avevamo adottato un approccio molto lineare alla riduzione dell'orario di lavoro: giornaliero, settimanale, mensile, annuale. Le nostre discussioni ci hanno aiutato a comprendere l'orario di lavoro da una prospettiva conciliazione vita-lavoro¹¹⁰. Altre proposte della Commissione hanno incontrato difficoltà impreviste. Per esempio, il progetto di Direttiva su "Donne in gravidanza" è stato molto contestato dal governo francese (per la grande gioia dei britannici), mettendo in discussione le basi giuridiche utilizzate dalla Commissione, vale a dire l'articolo 118A, che ha permesso il voto a maggioranza qualificata. La proposta di Direttiva è stata approvata. Secondo i rappresentanti francesi, non si trattava di un'azione della CEE nel campo della sicurezza sociale, neppure indirettamente, se non in base alle regole di voto all'unanimità degli articoli 100 o 235.

La proposta di Direttiva, oltre a fornire protezione sul posto di lavoro alle donne in gravidanza, prevedeva anche garanzie salariali durante il congedo per maternità. I rappresentanti francesi che hanno partecipato alle discussioni del Consiglio hanno difeso un'interpretazione strettamente giuridica del Trattato, dichiarando nel contempo che erano necessarie modifiche del Trattato. Essi si sono espressi a favore dell'adozione all'unanimità di una legislazione o dell'eliminazione degli aspetti relativi alla sicurezza sociale dai progetti di Direttiva (tale questione è stata sollevata anche in relazione alle proposte sul lavoro atipico). Secondo la CES, ciò avrebbe alterato in modo significativo l'obiettivo della proposta. A Bruxelles, la posizione francese sembrava particolarmente negativa in quanto si limitava a contestare le basi giuridiche senza presentare alcuna proposta per rettificare la situazione. Nel tentativo di comprendere meglio la posizione francese, e soprattutto di modificarla, ho organizzato un incontro con gli esperti di Claude Evin, allora ministro francese degli Affari sociali, il 9 aprile a Parigi¹¹¹.

109. *Le Temps de travail en Europe: organisation et réduction*, coordinato da Reiner Hoffmann e Jean Lapeyre, Parigi, Syros, 1995. Questo libro è stato scritto in seguito ad una Conferenza congiunta CES/Istituto Sindacale Europeo tenutasi a Düsseldorf il 7-8 dicembre 1994.

110. I ricercatori, tra cui Jean-Yves Boulin dell'Università Dauphine di Parigi, Mateo Alaluf e Robert Plasman dell'ULB, Ulrich Mückenberger dell'Università di Amburgo, ci hanno aiutato molto a definire questo nuovo e più flessibile approccio alla lotta contro la disoccupazione, migliorare le condizioni di vita e di lavoro, conciliare meglio lavoro e vita privata e garantire la parità di trattamento tra donne e uomini.

111. Alla riunione hanno partecipato il consulente del Ministro Berthod, il direttore del Ministero della divisione della previdenza sociale Laroque, il direttore del Ministero della divisione internazionale Leclerc, e la consulente della rappresentanza permanente francese a Bruxelles Marceau.

In una nota indirizzata a Mathias Hinterscheid¹¹², ho riassunto le discussioni e le conclusioni. Secondo i francesi, c'è "l'opposizione a qualsiasi questione in materia di sicurezza sociale soggetta al voto a maggioranza qualificata". Ma le argomentazioni avanzate dalla CES sembravano almeno "scuotere" gli esperti del ministro. Ho invocato la necessità di far approvare la legislazione sociale il più rapidamente possibile, senza dover attendere la riforma del Trattato, ma piuttosto di avere un'interpretazione dinamica del Trattato attuale. Il contenuto sostanziale delle Direttive doveva essere sufficientemente chiaro, vale a dire, per quanto riguarda il lavoro atipico, doveva esserci una garanzia di parità di trattamento nell'ambito delle prestazioni sociali e, per quanto riguarda le donne in gravidanza, una garanzia di reddito durante il periodo di assenza dal lavoro per maternità. Ho invitato l'amministrazione francese ad assumere una posizione più positiva, difendendo i principi della parità di trattamento e delle garanzie di reddito, lasciando al contempo l'applicazione di tali principi agli Stati membri. Alla fine della giornata, "La delegazione ministeriale sembrava aver cambiato idea, accettando il voto a maggioranza qualificata fintantoché fossero stati fatti i necessari chiarimenti, ad esempio sul salario garantito o sul salario equivalente, affermando che ciò poteva essere ottenuto attraverso varie combinazioni coinvolgenti datori di lavoro, contratti collettivi e sistemi di sicurezza sociale"¹¹³. L'incontro è stato quindi molto utile, e si è concluso con le richieste del consulente del Ministro, il quale "chiede che il suo personale prenda una posizione più positiva"¹¹⁴. Questo cambiamento nell'atteggiamento francese ha eliminato gli ostacoli alla soluzione. A mio avviso, questo aneddoto è indicativo del lavoro che abbiamo dovuto svolgere per spiegare le mosse e convincere i nostri interlocutori nei vari Paesi, compresi i governi considerati "amichevoli", al fine di realizzare progressi nella politica sociale della CEE.

112. Nota del 11 aprile. Dagli archivi dell'autore.

113. Ibid.

114. Ibid.



Capitolo 4

Da lobbisti ad attori attivi

**“Prima di promettere al popolo l’acqua calda,
dovremmo fornire loro
i recipienti per contenerla.”**

Le Captain Cap
Alphonse Allais

.....

In questo capitolo esamineremo l'evoluzione dei diversi protagonisti nel contesto di riforma programmata del Trattato sull'Unione europea. Da una parte, vi è l'evoluzione auspicata dai datori di lavoro del settore pubblico (CEEP) e dalla CES, che porterà al primo accordo interprofessionale europeo; dall'altro c'è un'evoluzione più contenuta, quella dei datori di lavoro del settore privato con l'UNICE, dopo il fallimento della sua strategia “nè legislazione/nè contrattazione”, la quale deve trovare il modo di indirizzare le iniziative legislative della Commissione. Le parti sociali saranno costrette a rinunciare al loro ruolo di lobbisti, diventando invece attori/produttori di norme sociali, mentre gli Stati membri dovranno fare i conti con questa evoluzione. L'accordo firmato il 31 ottobre 1991 segnerà l'inizio di una nuova era nel dialogo sociale europeo. Si tratta anche di un periodo di profonda trasformazione delle organizzazioni europee e in particolare della CES e del ruolo delle Federazioni sindacali ad essa affiliate.

4.1. La CEEP, un partner ideale?

Avendo iniziato a lavorare all'inizio del 1989, i gruppi di lavoro non hanno compiuto grandi progressi. L'UNICE sembrava paralizzata dagli sviluppi cui si era sempre opposta, come l'adozione della Carta sociale e del Programma d'azione sociale, sostenuta dalla possibilità di votare a maggioranza qualificata dopo l'adozione dell'Atto unico europeo. Il problema è quello di capire come aggirare e/o provocare l'UNICE. Il nostro secondo partner datoriale ci ha fornito un grande aiuto in questo senso.

Abbiamo già visto che il Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che forniscono servizi pubblici e servizi di interesse generale (CEEP) ha finora svolto solo un ruolo marginale nel dialogo sociale europeo, difendendo l'esistenza e lo status di imprese pubbliche senza influenzare il quadro generale contro gli interessi dei datori di lavoro del settore privato. Come ha detto Jacques Fournier, il futuro presidente del CEEP, "anche se ci sono tre partner che partecipavano al dialogo sociale, ma non facciamo boxe con gli altri due all'interno della stessa categoria. Le difficili questioni sono state negoziate tra l'UNICE e la CES. Il CEEP non ha avuto lo stesso peso nelle discussioni"¹.

Il CEEP è stato fondato dai dirigenti delle grandi imprese pubbliche francesi negli anni '60. Essa ha esteso la sua portata prima alla Germania e all'Italia, poi ai paesi del Benelux, con un dibattito sull'interpretazione dell'articolo 90 del Trattato di Roma sull'introduzione della concorrenza nel settore pubblico, che "ha messo in discussione la posizione delle imprese statali nel Mercato comune"². Ma bisognerà aspettare gli anni '80, attraverso l'"Obiettivo 1992" (il completamento del mercato unico) e l'adozione dell'Atto unico europeo, perché il "vento della deregolamentazione" cominci a soffiare. L'assemblea costitutiva del CEEP ha avuto luogo il 6 aprile 1966 e il suo primo Congresso si è tenuto a Parigi nell'aprile 1968. Il CEEP è costituito da sezioni nazionali che riuniscono imprese pubbliche e a partecipazione pubblica. Anche se il CEEP è, sin dall'origine, destinato ad essere portavoce di tali imprese e interlocutore con le istituzioni europee, "ha cominciato in maniera estremamente prudente", volendo essere un "club con la minore forma giuridica possibile"³.

L'impronta francese è evidente, come testimonia la nomina dei dirigenti delle grandi imprese pubbliche francesi come suoi presidenti: Marcel Boiteux dalla società di servizi EDF francese tra il 1981 e il 1985, e Jacques Fournier dalla SNCF tra il 1988 e il 1994 (tra il 1985 e il 1988, il CEEP era guidato da Lord Shepherd, presidente della British National Bus Company).

Questa impronta indusse una forte cultura di un servizio pubblico "à la française", a volte considerata un po' arrogante e a lungo fonte di incomprensioni con altre culture di servizio pubblico meno centralizzate, come quelle della Germania o della Scandinavia. Nei primi anni '80, il CEEP è stato in gran parte dominato da società francesi (ad es. EDF, ELF, AGF, CNME, BNP, SNCF o Air France).

1. Jacques Fournier, *Itinéraire d'un fonctionnaire engagé*, Paris, Dalloz, 2008, pag. 466.

2. Studio pubblicato da DARES, *La représentation patronale française dans l'Union européenne : conditions d'européanisation des organisations et usages d'une représentation nationale*, ottobre 2011.

3. Citazione di Bernard Chenot, presidente di Assurances générales de France (AGF) e presidente della sezione francese del CEEP (1965/1972) nella relazione DARES di cui sopra.

Sono stati anche quelli che forniscono la maggior parte del supporto logistico. La privatizzazione e la doppia appartenenza all'UNICE e alla CEEP di alcune imprese pubbliche, molte delle quali volevano essere liberalizzate dal controllo statale, hanno colpito il CEEP, dando luogo a un dilemma esistenziale. Ciò è durato fino all'apertura ad imprese territoriali di interesse generale a partecipazione pubblica, soprattutto scandinave, che gli darà una boccata d'aria. La CEEP diventerà, a questo punto, a composizione eterogenea.

Era chiaro fin dal l'inizio che l'arrivo di Jacques Fournier, eletto presidente della sezione francese del CEEP nel 1987, mentre era a capo di Gaz de France e successivamente eletto presidente nel 1988 (diventato presidente della compagnia ferroviaria francese SNCF), avrebbe avuto un impatto significativo sulla posizione del CEEP nel dialogo sociale. Jacques Fournier aveva conosciuto Jacques Delors negli anni '60, quando quest'ultimo, in qualità di capo del Dipartimento Affari sociali del Commissariato generale (il Centro francese di pianificazione economica), lo aveva nominato suo successore. Jacques Fournier era il prototipo di funzionario di alto livello al servizio dello Stato e dell'interesse pubblico. Era lui a dover portare il CEEP sul terreno del dialogo sociale, svolgendo un ruolo di "moderatore" nonostante il fatto che, nelle parole di Nunzia Gava, capo della politica sociale al CEEP, "Tyszkiewicz (Segretario generale dell'UNICE, ndr) disprezzava il CEEP"⁴. A nostro avviso, l'influenza del CEEP sulle negoziazioni è rimasta invisibile, in quanto "in ogni dibattito interno nelle riunioni preparatorie dei datori di lavoro, esso (il CEEP, ndr.) è rimasto in minoranza. Analogamente, non è stato in grado di esprimere il proprio parere in seduta plenaria"⁵.

Il nuovo presidente del CEEP è stato molto vicino a Jacques Delors, con il quale ha potuto condurre discussioni bilaterali in difesa dei servizi pubblici, tema a lui molto caro, e sul ruolo del CEEP nel dialogo sociale. "Nel campo del dialogo sociale, non abbiamo avuto alcuna disputa con la Commissione. Infatti, per molti aspetti, siamo stati i suoi massimi sostenitori."⁶ Il ruolo marginale del CEEP in favore dell'UNICE è stato compensato dalle buone relazioni con Delors⁷.

Jean-François Colin, Vicedirettore generale della SNCF e responsabile delle risorse umane, diventerà presidente della Commissione sociale del CEEP. Era il "braccio destro" del Presidente a Bruxelles, e abbiamo intrattenuto eccellenti relazioni con lui. Jacques Fournier poteva anche contare sulla Direttrice degli Affari sociali del CEEP, Nunzia Gava, che ha contribuito molto al progresso del dialogo sociale europeo. All'inizio del 1989, dopo che Jacques Fournier aveva aperto la porta al vertice del dialogo sociale del 12 gennaio e di fronte all'inerzia dell'UNICE, abbiamo iniziato ad esplorare la possibilità di una dichiarazione congiunta CES-CEEP, o addirittura di negoziati tra le due organizzazioni. Poiché non è stato possibile organizzare in tempi brevi un incontro tra due presidenti e segretariati, la possibilità di un'azione comune è stata discussa da Ernst Breit e Jacques Fournier in una riunione improvvisata a Parigi il 18 maggio. A seguito di questa riunione, ho avuto una riunione con il Segretario generale del CEEP e il presidente della sua Commissione sociale, in cui abbiamo rapidamente concordato due azioni possibili e complementari: una dichiarazione

4. Intervista a Nunzia Gava del 8 gennaio 2015.

5. Ibid.

6. Ibid nota 1.

7. Intervista a Jacques Fournier del 26 marzo 2015.

congiunta sul ruolo e l'importanza dei servizi e delle imprese pubbliche nell'ambito della realizzazione della coesione economica e sociale in Europa⁸ e l'avvio di un dialogo sociale in uno o due settori pubblici (trasporti ferroviari ed energia)⁹.

Nel dicembre 1989 le due organizzazioni hanno adottato una "dichiarazione di intenti". A ciò ha fatto seguito, il 23 gennaio 1990, una dichiarazione congiunta del CEEP e della CES (con le sue due commissioni, una sui trasporti e l'altra sui servizi pubblici/energia) nella quale hanno annunciato che "Le imprese e i settori pubblici hanno un ruolo essenziale da svolgere nel garantire la coesione e la solidarietà nella realizzazione del mercato unico e dello spazio sociale europeo. Le imprese e i servizi pubblici dinamici, sostenuti da una modernizzazione delle relazioni sociali, devono lavorare a beneficio di tutte le attività economiche e sociali". La dichiarazione ha inoltre affermato che "il CEEP e la CES desiderano sviluppare un dialogo per approfondire e ampliare ulteriormente alcuni temi già discussi nel dialogo sociale, come la formazione continua, e per affrontare alcune questioni più specifiche, quali la libertà di circolazione e il libero accesso al lavoro pubblico."¹⁰

Tuttavia, quest'ultimo argomento si è rivelato difficile e prematuro (soprattutto da parte dei sindacati). Nelle nostre discussioni preliminari, in particolare tra Jean-François Colin e me, abbiamo espresso l'auspicio che l'accordo sia concreto e che si riferisca a due settori specifici: il trasporto ferroviario e la distribuzione di energia. Per la CES, ciò significava il collegamento con due Confederazioni, l'EPSU (Unione europea dei servizi pubblici) per il settore energetico e l'ETF (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti) per il settore del trasporto ferroviario. Si trattava della nostra prima esperienza di cooperazione concreta nel settore delle relazioni industriali e, almeno per la CES, di una nuova fase del suo sviluppo e della sua capacità negoziale settoriale. Questa esperienza, pur non essendo semplice da gestire, doveva essere estremamente arricchente, in particolare a causa dell'impegno delle due Federazioni sindacali europee.

Abbiamo infine individuato due temi da trattare con un impatto importante e concreto a livello aziendale: la formazione professionale e la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. L'accordo così raggiunto riguardava azioni di promozione della formazione di base, della formazione per le nuove tecnologie, nonché di quelle azioni volte a sviluppare politiche di prevenzione e formazione in materia di salute e sicurezza e condizioni di lavoro nei due settori interessati.

I negoziati hanno avuto una durata di sei mesi. L'ultima sessione, il 29 giugno 1990, è stata caratterizzata da una serie di difficoltà dell'ultimo minuto provocate dalla delegazione tedesca del CEEP, che si è opposta a questa dichiarazione comune che non ha visto la partecipazione dell'UNICE. Come affermato da Nunzia Gava¹¹, "questo accordo significava che avremmo scosso non solo l'UNICE, ma forse anche un certo numero di nostre società nazionali - olandesi, tedesche, italiane - anche se non ha messo alcun vincolo supplementare sulle nostre società statali".

8. La CES aveva già adottato una Risoluzione al Congresso di Stoccolma del maggio 1988 su "I servizi pubblici e la qualità della vita".

9. Nota dell'autore a Mathias Hinterscheid del 2 giugno 1989. Dagli archivi dell'autore.

10. Testo del 23 gennaio 1990 siglato dall'autore. Archivio dell'autore.

11. Intervista del 8 gennaio 2015.

Alla fine è stato messo a punto un testo sulla base della bozza che avevamo presentato alla riunione del Comitato esecutivo a Ginevra il 14/15 giugno¹², che ci ha portato a concludere l'accordo. In una nota alle nostre Confederazioni affiliate e comitati sindacali¹³, ho sottolineato i quattro meriti di questo accordo: il rafforzamento qualitativo del dialogo sociale (per la prima volta abbiamo definito questo testo un "accordo quadro" piuttosto che un parere congiunto, come è avvenuto finora con l'UNICE); l'effetto decentrato a livello settoriale; lo slancio di attuazione in tutti i settori, ma anche direttamente nelle imprese interessate; e gli obiettivi concreti, destinati a diventare "oggetto di realizzazione e azione concertata tra i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori".

Firmato il 6 settembre 1990 dai due presidenti e dai due segretari generali, tale accordo ha messo in evidenza le questioni in gioco in materia di dialogo sociale e la necessità di progredire oltre i pareri congiunti finora conclusi, con delle procedure di controllo dell'accordo a livello delle imprese interessate: "Nell'estensione dei pareri congiunti già adottati dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, due organizzazioni, il CEEP e la CES, hanno deciso di ampliarli e di arricchirli, tenendo conto delle specificità delle imprese pubbliche."



La firma del primo accordo interprofessionale europeo tra il CEEP e la CES il 6 settembre 1990. A sinistra, Mathias Hinterscheid, segretario generale della CES; al centro, Wim Bergans, addetto stampa e comunicazione della CES; a destra, Jacques Fournier, presidente del CEEP.

Fonte: Archivi della CES

12. La riunione del Comitato Esecutivo di giugno si è tenuta tradizionalmente a Ginevra, dove i nostri dirigenti nazionali hanno preso parte alla sessione plenaria annuale dell'ILB. Tale riunione si è svolta in una sala appartenente all'EFTA. L'allargamento ha fatto sì che questa sala diventasse presto troppo piccola, costringendoci a rinunciare alla riunione di Ginevra, invece di usare Bruxelles. Si è trattato anche di un'occasione per ricollocare la CES al centro della Comunità.
13. Nota del 13 agosto 1990 redatta dall'autore.

La capacità di concludere un accordo europeo tra il CEEP e la CES ha avuto un impatto più forte del previsto. Anche se questo accordo è stato prima di tutto simbolico e la sua attuazione è stata poco evidente nelle imprese interessate, avrebbe avuto conseguenze importanti. Da un lato, provocando l'UNICE, ha rafforzato il ruolo del CEEP nei confronti dei datori di lavoro del settore privato e, dall'altro, ha dimostrato alla Commissione la possibilità di compiere ulteriori progressi nell'ambito del dialogo sociale europeo. Ha, inoltre, svolto un ruolo chiave nel rafforzamento interno della CES. La dimensione settoriale è stata essenziale di fronte alla costante argomentazione dell'UNICE secondo cui non aveva competenza in questa dimensione. Mentre alcuni dei nostri comitati sindacali erano già riusciti a sviluppare un dialogo sociale con le organizzazioni dei datori di lavoro europei, come nel settore dei servizi e del commercio al dettaglio, nel settore delle opere pubbliche, del legno/ edilizia, nel settore alimentare e agricolo e nel settore delle telecomunicazioni, è rimasto insufficiente di fronte alle sfide indotte dal mercato unico.

In un numero speciale della rivista *Social Europe* del 1988 intitolato *La dimensione sociale del mercato unico*¹⁴, la Commissione ha individuato 40 settori interessati dall'Obiettivo 1992. L'accordo quadro è stato inviato alle organizzazioni aderenti alla CES il 17 ottobre, unitamente alle "istruzioni per l'uso" ed alle quali è stato richiesto di applicare l'accordo a livello delle società interessate. Il CEEP e la CES chiederanno successivamente alla Commissione europea sostegno sul capitolo "mobilità", chiedendo di finanziare uno studio congiunto *sui problemi di continuità e trasferibilità degli elementi di protezione sociale afferenti alle imprese dello stesso settore*¹⁵.

Questa cooperazione "privilegiata" continuerà con i successivi Presidenti del CEEP¹⁶ nonché sotto la guida di Yannick Moreau, che ha sostituito Jean-François Colin come direttore delle risorse umane presso la SNCF, Robert Villeneuve dell'EDF, ed Enzo Avanzi, responsabile della sezione italiana del CEEP, che diventeranno tutti Presidenti della commissione sociale del CEEP. La cooperazione è stata eccellente anche con Roger Gourves che succederà a Werner Ellerkmann come Segretario generale del CEEP alla fine del 1994, con Jytte Fredensborg, il quale, per la prima volta, non proviene da una grande impresa pubblica, ma da una società locale di servizi in Danimarca, e, infine, con Rainer Plassmann, il tedesco che è diventato Segretario Generale nel 2000.

Il lavoro con il CEEP evolverà sempre più verso una dimensione settoriale, con particolare attenzione all'energia e alla sanità, grazie alle Sezioni specializzate del CEEP¹⁷ o tramite i Comitati di dialogo sociale settoriale (SSDC). Anche la natura del CEEP si è sviluppata, fortemente influenzata dall'indebolimento delle imprese pubbliche per effetto della privatizzazione, della doppia adesione di alcune imprese pubbliche al CEEP e all'UNICE e della crescente adesione delle imprese pubbliche o miste agli enti locali. Questo sviluppo verso gli enti locali è limitato, purtroppo, alle imprese dei paesi nordici, con un impatto sull'equilibrio dei membri del CEEP.

14. A cura della DG Occupazione, Affari sociali e Istruzione, si tratta di una Relazione sullo stato di avanzamento del gruppo interservizi istituito per studiare la dimensione sociale del mercato unico.

15. Questa Relazione è stata redatta nel 1991, con l'aiuto del *Institut de la protection sociale européenne* (IPSE).

16. Antonio Castellano Auyanet, spagnolo del settore gas/elettricità, è succeduto a Jacques Fournier nel 1994. È stato seguito da Carlos Correa Gago, anche lui spagnolo (1998-2000) e dal portoghese Joao Cravinho (2000-2005).

17. HOSPEEM, ad esempio, ha negoziato un accordo eccellente con la sezione ospedaliera dell'EPSU. Questo sarebbe diventato una direttiva sulla prevenzione dei tagli e dei morsi. Si veda Fischbach-Pyttel, C. (2017) *Costruire la Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici. La storia dell'EPSU (1978-2016)*, Bruxelles, ETUI.

La cooperazione è proseguita anche a livello interprofessionale, ad esempio nel contesto della preparazione del Vertice europeo di Cardiff del giugno 1998. Di fronte al blocco dell'UNICE, i Presidenti e i Segretari generali del CEEP e della CES hanno tenuto una riunione il 1° giugno che si è conclusa con un comunicato¹⁸ nel quale hanno espresso il loro impegno comune per il successo della strategia europea per l'occupazione, la necessità di sinergie tra lo sviluppo delle imprese e la strategia per l'occupazione, il desiderio di un approccio quadro per modernizzare l'organizzazione del lavoro nel settore dei servizi pubblici e dei servizi di interesse generale, ed esprimendo il loro rammarico per il fatto che le negoziazioni sull'"informazione e la consultazione" non sono ancora iniziati (vedi capitolo 7).

Insieme al CEEP, la CES e la sua Federazione europea dei servizi pubblici (EPSU) hanno organizzato una Conferenza europea sui servizi di interesse generale a Bruxelles il 4-5 ottobre 2001. In occasione del Vertice europeo del 14-15 dicembre 2001 a Laeken, il CEEP e la CES hanno firmato una dichiarazione congiunta sui servizi di interesse generale come pilastro del modello sociale europeo. Il testo ha sottolineato il lavoro congiunto sulla Carta europea dei servizi di interesse generale e su una direttiva quadro che consolidi e specifichi ulteriormente l'Articolo 16 del Trattato e l'Articolo 36 della Carta dei diritti fondamentali.

18. *Comunicato del CEEP-CES: Un engagement commun pour la stratégie européenne pour l'emploi dell'8 giugno 1998.*

4.2. Riunione del Comitato Direttivo del 25 gennaio 1991: la creazione di un gruppo di lavoro ad hoc sulla revisione del Trattato

Avevamo lasciato la riunione del Comitato direttivo del 6 novembre 1990 con un documento di discussione sulla sussidiarietà e la prospettiva di rilanciare questo dibattito nel contesto delle discussioni sulla revisione del Trattato, avviate alla fine del 1990 dalle due Conferenze intergovernative dai capi di Stato e di governo¹⁹. Una nuova situazione è emersa nel 1990 con l'adozione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, circostanza che ha destabilizzato i datori di lavoro europei. Per la CES, sembrava chiaro che la revisione del Trattato avrebbe aperto una strada di opportunità, dando alle parti sociali il ruolo di attori e produttori di politica sociale, consentendo loro di negoziare a livello europeo.

Il 21 dicembre 1990 la CES ha incontrato il presidente Jacques Delors e il commissario Vasso Papandreu per discutere delle Conferenze intergovernative sulla revisione dei Trattati. Allora, i problemi monetari (in particolare il ruolo della Banca centrale europea), così come i problemi di bilancio (si è parlato solo di spese, anche se la CES ha avvertito la necessità di parlare di entrate) e il legame tra le politiche economiche e monetarie, hanno dominato la riunione.

Abbiamo anche discusso con il Presidente la questione dell'ampliamento delle competenze comunitarie nel settore della politica sociale, dell'applicazione del voto a maggioranza qualificata a tutti i settori e del ruolo del dialogo e delle parti sociali europee. Per il Presidente, "nulla è stato ancora deciso. Di conseguenza, tutti i contributi e le consultazioni sono utili"²⁰. Abbiamo quindi dovuto convincere i datori di lavoro a contribuire, insieme a noi, alla Conferenza intergovernativa.

Discussioni informali tra Patrick Venturini, Carlo Savoini, Jean Yves Terrier²¹ e l'autore si sono svolte per esaminare le possibilità di passare dal nostro attuale ruolo di lobbisti a quello di protagonisti attivi nel campo della politica sociale, per la costruzione di uno spazio contrattuale complementare a quello nazionale e settoriale, e ampliare le competenze e il campo sociale dell'UE, comprendendo la dimensione della sussidiarietà.

Ho anche avuto una serie di colloqui informali con alcuni rappresentanti dei datori di lavoro: Wilfried Beirnaert* del FEB, Bernard Bousat* del CNPF, Flavio Mondello* di Confindustria, Jose Isaias Rodriguez* del CEOE spagnolo e Jean-François Colin ed Enzo Avanzi del CEEP. Si tratta di rappresentanti aperti al dialogo sociale europeo, compresa nella sua dimensione contrattuale, e che considerano l'atteggiamento dell'UNICE troppo ostinato. La possibilità di discutere apertamente di argomenti pur nutrendo le stesse preoccupazioni (non sempre per gli stessi motivi) è di vitale importanza per raggiungere un accordo.

Per ottenere un risultato sul ruolo delle parti sociali, sulle nostre competenze negoziali e sul concetto di sussidiarietà intersettoriale che siamo disposti ad esercitare nell'ambito dell'armonizzazione della politica sociale europea, abbiamo dovuto essere in grado di fornire un contributo alla Conferenza intergovernativa. A tal fine, abbiamo ritenuto necessario istituire un gruppo di lavoro *ad hoc* incaricato di preparare tale contributo.

19. Il vertice di Roma del 14 e 15 dicembre aveva portato alla convocazione di due Conferenze intergovernative, una sull'unione politica e l'altra sull'unione economica e monetaria (in preparazione della moneta unica).

20. Nota dell'autore, datata 17 gennaio, ai membri del Comitato Direttivo. Relazione sull'incontro con Delors. Archivio IISH, riquadro 2136.

21. Jean-Yves Terrier, Direttore degli Affari sociali dell'UNICE, è stato Direttore delle risorse umane presso la multinazionale francese Rhône Poulenc.

L'unica cosa certa è che la proposta di creare un gruppo *ad hoc* non poteva venire dalle parti sociali (l'UNICE era contraria a priori e qualsiasi proposta da noi presentata sarebbe stata respinta dai datori di lavoro). La proposta doveva quindi venire dalla Commissione!

La riunione del Comitato direttivo del 25 gennaio è stata quindi presentata con una discreta preparazione di fondo, trasmessa al Commissario Papandreu dal suo consulente, André Kirchberger. C'è stata una vera e propria sinergia tra le parti interessate, sia nel gabinetto di Jacques Delors che in quello di Vasso Papandreu. Lo stesso vale per la DG Occupazione e affari sociali tra Carlo Savoini e Jean Degimbe.

I lavori preparatori mi hanno permesso di inviare, il 17 gennaio, un promemoria ai membri del Comitato Diretto²² nella quale espongo ciò che volevamo, ovvero, constatare che, per certi versi, il dialogo sociale stava progredendo "a passo di lumaca. Non si tratta semplicemente di enumerare i pareri congiunti per essere soddisfatti di questo dialogo". Inoltre, ho scritto che "abbiamo esaurito le possibilità di miglioramento, a parte l'esperienza acquisita con la conclusione dell'accordo quadro CEEP-CES".

La riforma del Trattato è stata un'occasione per rafforzare il ruolo delle parti sociali riformando l'articolo 118B, che ci riguarda. Ho, pertanto, proposto che il Comitato direttivo istituisca "un piccolo gruppo di lavoro di alto livello incaricato di elaborare una bozza di documento comune". Anche se questa non è stata la posizione difesa all'epoca dall'UNICE, alcuni dei suoi membri nazionali hanno concordato con noi, svolgendo un ruolo trainante nelle discussioni con i datori di lavoro.

La riunione del Comitato direttivo si è svolta come avevamo immaginato. Ben preparato (e convinto), Vasso Papandreu ha presentato la posta in gioco per la politica sociale, i lavori della Conferenza intergovernativa e il ruolo del dialogo sociale europeo nella nuova architettura istituzionale. Ha proposto, "con l'obiettivo di svilupparlo (il dialogo sociale europeo, ndr) verso le relazioni contrattuali di cui all'articolo 118B"²³, la costituzione di un gruppo di lavoro *ad hoc*. Il gruppo avrà il compito di "riflettere congiuntamente... sul ruolo delle parti sociali a livello europeo"²⁴.

I dirigenti dell'UNICE, o almeno il suo Presidente e Segretario Generale, sono stati colti di sorpresa! Mentre il CEEP e la CES hanno acconsentito direttamente all'istituzione di questo gruppo di lavoro *ad hoc*, l'UNICE ha espresso riserve, preferendo attendere e vedere cosa avevano da dire le sue organizzazioni nazionali... Il Segretario Generale dell'UNICE Zygmunt Tyszkiewicz esprimerà la sua grande insoddisfazione, come riportato da *Agence Europe*²⁵ nel suo bollettino del 1° febbraio: "Il Commissario ha superato le sue prerogative invitando le parti sociali europee a raggiungere un accordo su un contributo comune per le due Conferenze intergovernative (CIG), indicando ai negoziatori come dovrà essere regolamentata la dimensione sociale.." Secondo il Segretario Generale dell'UNICE, "è esagerato affermare... che la decisione di definire una posizione comune per le Conferenze intergovernative è stata presa." Ma il treno aveva già lasciato la stazione e l'UNICE non era più in grado di fermarlo!

22. *Il ruolo delle parti sociali nella riforma del Trattato e nella realizzazione dello spazio contrattuale comunitario.*

23. Tratto dalle conclusioni della riunione del Comitato direttivo del 25 gennaio, nota della Commissione del 22 marzo 1991, non firmata. Archivi IISH, riquadro 2136.

24. Ibid.

25. Bollettino pubblicato da *Agence Europe* il 1° febbraio 1991.

L'irritazione dell'UNICE ha riguardato - come riferito da *Agence Europe* - l'accordo già raggiunto sui due pareri congiunti. "Il Segretario Generale dell'UNICE ha ritenuto necessario relativizzare, nella riunione del Comitato Direttivo, la portata dei pareri congiunti sulla formazione e sulla flessibilità del mercato del lavoro rispetto all'avvento delle nuove tecnologie, spiegando che i datori di lavoro avevano solo accettato di discutere questi testi con i loro organi di governo..."²⁶

Dalla lettura dei capitoli precedenti, si può notare quanto sia stata laboriosa la formulazione del parere sulla flessibilità. Alla fine, dopo il seminario congiunto del settembre 1990, è stato formulato un compromesso per la proposta definitiva di un accordo²⁷, appena quindici giorni prima della successiva riunione del Comitato direttivo. Come ha affermato Carlo Savoini²⁸: "Anche se la bozza finale del presente parere risponde ad una specifica richiesta del datore di lavoro di eliminare alcune clausole "quasi giuridiche", il testo ha conservato il suo carattere di "protocollo di intesa" che potrà facilmente essere trasformato, senza alcuna difficoltà per quanto riguarda il suo contenuto, in un accordo quadro."²⁹

Per quanto riguarda il parere sulla formazione, anche in questo caso vi sono state delle difficoltà nella formulazione di un diritto comunitario di accesso alla formazione, auspicato dalla CES ma respinto dall'UNICE. Dopo una lunga riflessione, il gruppo direttivo, nel suo ruolo di mediatore, ha raggiunto un compromesso: "Data la crescente importanza della formazione professionale continua (apprendimento permanente), le parti sociali sono favorevoli allo sviluppo, a tutti i livelli, nazionali ed europei, appropriati, garanzie di accesso offerte ai lavoratori e che consentano loro di beneficiare di una formazione durante tutta la loro carriera." Tale formulazione è stata immediatamente sostenuta dalla CES e dal CEEP, ma l'UNICE ha espresso riserve in merito all'approvazione da parte del suo organo di governo, affermando "che il risultato non è garantito, per quanto ci riguarda"³⁰. Tuttavia, durante la pausa di riflessione e le trattative per il compromesso svolte in seno al Comitato ristretto, datori di lavoro come l'italiano Sergio Pininfarina hanno esercitato un'influenza positiva. Tuttavia, è stato necessario attendere il 5 aprile 1991 per la firma del parere congiunto sul "Passaggio dalla scuola alla vita adulta e professionale" e il 20 dicembre 1991 per concludere il parere congiunto su "Modalità suscettibili di consentire l'accesso più effettivo e possibile alla formazione".

Va notato che la riunione del 25 gennaio 1991 sarà l'ultima riunione del Comitato direttivo. Il 3 luglio 1992, un Vertice sul dialogo sociale istituirà un Comitato per il dialogo sociale con più membri del Comitato direttivo (si veda capitolo 5.5).

26. Ibid.

27. Parere congiunto su *Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro e adattabilità del mercato del lavoro*.

28. Un documento che analizza il dialogo sociale, mai pubblicato. Archivio di Ilaria Savoini.

29. "Anche se la redazione finale di questi pareri risponde ad una specifica richiesta datoriale di sopprimere qualsiasi formulazione 'quasi giuridica', il testo conserva, tuttavia, interamente la sua natura, avvicinandolo ad un 'protocollo di intesa', che avrebbe potuto, senza suscitare alcuna difficoltà di carattere sostanziale in termini di contenuto, essere facilmente trasformato in un'accordo quadro."

30. Tratto dalle conclusioni della Commissione del 22 marzo 1991, archivi IISH, riquadro 2142.

4.3. Il Gruppo di lavoro *ad hoc*: difficoltà e successi

Al fine di apportare un contributo in tempo utile ai lavori della Conferenza intergovernativa, è stato deciso di "lavorare ad un ritmo accelerato"³¹. Sono state fissate quattro riunioni: il 22 febbraio, l'11 marzo, il 26 marzo e il 16 aprile 1991. Per coloro consapevoli dei ritmi del lavoro comunitario in materia di negoziazioni, in effetti il ritmo può definirsi molto più veloce!³² Si è previsto di fare il punto sulla "bozza" al Vertice sul dialogo sociale previsto per il 29 aprile, alla quale avrebbero partecipato il presidente Jacques Delors, il commissario Vasso Papandreou e il presidente in carica del Consiglio, Jean-Claude Juncker, allora ministro del Lavoro lussemburghese³³. I datori di lavoro sono agitati dalla prospettiva di una legislazione sociale europea e divisi da quella a favore di accordi quadro europei vincolanti. La CES auspicava chiaramente un equilibrio tra legislazione e accordi, i quali devono avere entrambi natura normativa. Dopo aver trascorso molto tempo a discutere con esperti legali, e in particolare con Antoine Lyon Caen, ho redatto una nota per il dibattito nel gruppo *ad hoc*³⁴. Nella nota indirizzata ai membri della CES, alcuni dei quali hanno espresso preoccupazioni, dubbi o difficoltà di comprensione, ho cercato di d'arena definizione di cosa può essere un accordo quadro europeo: "Con il termine accordo quadro si intende un accordo che definisce gli orientamenti generali e una metodologia che coinvolge le parti sociali ad altri livelli per la loro attuazione. In sintesi, è necessario imprimere un certo slancio ai negoziati in vari settori, tenendo conto delle realtà e delle prassi nazionali, purché si inseriscano all'interno di un quadro europeo di obiettivi e orientamenti. In una seconda fase, possono aver luogo discussioni più tecniche sulla definizione giuridica dell'accordo quadro, sul campo di applicazione e sulla interazione con il diritto nazionale. Allo stesso modo, dobbiamo definire insieme alla Commissione le condizioni per il riconoscimento di un accordo europeo. Ciò comporterebbe il suo riconoscimento giuridico così come le condizioni di applicazione. Il problema è quello di garantire un'efficacia dell'accordo oltre le parti contraenti." Anche se suona un po' contorto, l'obiettivo è stato quello di rassicurare soprattutto i sindacati tedeschi e nordici. Tuttavia, questa nota scritta in aprile contiene tutti gli elementi che ci eravamo prefissati di ottenere nell'accordo del 31 ottobre 1991... Il lavoro del gruppo di lavoro *ad hoc* è stato lento. Volevamo rimanere concentrati sul ruolo e sulle responsabilità delle parti sociali, nonché sul legame tra gli aspetti coperti dalla legislazione e quelli oggetto di contrattazione. Avevamo, quindi, deciso di mettere da parte un tema molto conflittuale sostenuto dalla CES, quello del voto a maggioranza qualificata in materia di politica sociale. In quel periodo, la Conferenza intergovernativa, presieduta da Lussemburgo, ha compiuto progressi anche sul piano sociale. Il 14 maggio 1990, una prima lettera³⁵ è stata inviata al Presidente del Consiglio in carica, Jean-Claude

31. Nota dell'autore del 5 febbraio 1991 per la riunione del Comitato esecutivo del 14-15 febbraio relativa al punto 8 dell'agenda sul dialogo sociale.

32. Dopo alcuni anni trascorsi alla CES, ho detto spesso: "Alla CFDT, avevo bisogno di un'idea al giorno. Ma qui alla CES ho solo bisogno di un'idea all'anno, ma devo tenerla stretta come un cane con le ossa."

33. Jean-Claude Juncker è stato un caso particolare, avendo contemporaneamente ricoperto le cariche di Ministro dell'Economia e di Ministro del Lavoro a Lussemburgo. Ha così potuto sperimentare le contraddizioni tra due Consigli europei. Juncker è stato nominato Primo Ministro nel gennaio 1995, ma ha continuato a ricoprire le cariche di Ministro dell'Economia e delle Finanze e Ministro del Lavoro.

34. Questa nota si trova negli archivi IISH di Amsterdam, CES n. 2165.

35. Questa lettera scritta dall'autore è stata firmata da tre Segretari generali, tra cui Mathias Hinterscheid per la CES, pochi giorni prima della fine del suo mandato e del Congresso della CES. Dagli archivi degli autori.

Juncker, per attirare la sua attenzione sulle discussioni in seno al gruppo di lavoro ad hoc che “potrebbero portare a meglio definire la responsabilità, l'autonomia e la complementarità delle parti sociali, sia per quanto riguarda il legislatore sia per quanto riguarda l'area lasciata alla contrattazione collettiva. Per intenderci, signor Presidente, la nostra preoccupazione è che i risultati del nostro lavoro siano presi in considerazione dalla Conferenza intergovernativa”. Il 24 giugno 1991, Emilio Gabaglio, nuovo Segretario generale della CES da un mese, ha incontrato Jacques Delors per aggiornarlo sullo sviluppo del dialogo sociale europeo e soprattutto sul lavoro del gruppo *ad hoc* e sul suo contributo al Trattato. Nel corso di questa riunione, la prima dopo l'insediamento presso la CES, Emilio ha chiesto che almeno un riferimento alla Carta fosse incluso nel Trattato. Jacques Delors rispose: "Come sapete, John Major dice no a tutto e Helmut Kohl non vuole affrettarlo. Dobbiamo prima ottenere l'approvazione del Consiglio per tutto ciò che riguarda l'UEM. Per quanto riguarda la politica sociale, abbiamo tempo fino a Maastricht, altrimenti rischiamo di ricevere dei no"³⁶.

Firmalo, te lo spiego dopo...

Emilio Gabaglio era appena stato eletto segretario generale della CES e stava iniziando il suo mandato di Segretario Generale. Ma i negoziati erano già in corso. Data la lentezza dello sviluppo del nostro contributo, abbiamo dovuto inviare un segnale alla Commissione e ai presidenti del Consiglio, sottolineando la nostra disponibilità a presentare proposte per la revisione del Trattato e sul ruolo delle parti sociali. Il 28 giugno 1991, sono arrivato ad una riunione dei Segretariati alla presenza di Zygmunt Tyszkiewicz, Werner Ellerkmann con una bozza di lettera che ci ha impegnato a presentare tale contributo dopo le vacanze estive.

Sorprendentemente, i due Segretari generali dell'UNICE e del CEEP l'hanno accettato in linea di principio. Dopo qualche lieve modifica, hanno accettato di inviare questa lettera. Mi sono rivolto alla CES con la lettera firmata dai due Segretari generali e sono andato direttamente all'ufficio di Emilio. Gli mostrai la lettera e dissi: "Firmala, te la spiego dopo". Prese la penna, firmò la lettera e me la restituì. Da quel momento in poi, la fiducia tra noi due è stata totale...

Jacques Delors, insieme al primo ministro olandese Ruud Lubbers (che avrebbe assunto la presidenza del Consiglio per il secondo semestre del 1991 e che era quindi responsabile delle Conferenze intergovernative), ha chiesto che la Conferenza intergovernativa lasci una pagina bianca nel capitolo sociale del Trattato in corso di negoziazione³⁷, al fine di integrarla con il contributo delle parti sociali. E' stata, nel mese di luglio, una bella prova di ottimismo! Tanto più che la posizione dei datori di lavoro era tutt'altro che positiva. L'8 luglio, nel corso di una riunione dei segretariati incaricati di preparare la riunione del gruppo *ad hoc*, Bernard Arnold dell'UNICE ha dichiarato che quest'ultima non è stata in grado di raggiungere una posizione comune, in quanto non vi è stato consenso all'interno dell'UNICE per andare oltre la lettera del 28 giugno, senza sapere quali modifiche sarebbero state apportate al Trattato.

³⁶. Appunti presi dall'autore durante la riunione.

³⁷. La Presidenza lussemburghese aveva già elaborato una prima bozza del Capitolo sociale del Trattato. La nostra lettera del 28 giugno 1991 era importante, in quanto conservava uno spazio per il nostro contributo. In un'intervista rilasciata a Jean Degimbe il 22 aprile 2010, nel corso di un colloquio tenuto dal Consiglio belga del lavoro, egli ha ricordato che "Jacques Delors aveva chiesto alla Conferenza intergovernativa di riservare due articoli in bianco, lasciando alle parti sociali il compito di colmare gli spazi vuoti al fine di definire un metodo di dialogo sociale europeo".

Inoltre, l'UNICE ha chiesto una risposta formale da parte di Jacques Delors ad una lettera inviategli dal Presidente dell'UNICE Carlos Ferrer³⁸.

La CES ha contestato tali procrastinazioni. In questa riunione abbiamo anche individuato questioni ancora da risolvere: il carattere vincolante di un accordo e la sua applicazione erga omnes; chi delega chi; qual è la natura delle consultazioni che la Commissione deve garantire...

Si tratta di aspetti giuridici formali, in particolare per quanto riguarda l'elaborazione e la proposta delle clausole da inserire nel Trattato. Abbiamo voluto riformulare gli articoli 118(4), 118A e 118B per sottolineare il ruolo della contrattazione e l'autonomia delle parti sociali nel contesto della politica sociale comunitaria.

Nel corso dell'estate sono proseguiti i contatti informali per eliminare gli ostacoli frapposti. Il Parlamento europeo ha inoltre discusso molto attivamente questo capitolo sociale e il futuro programma d'azione della Commissione. Il 18 luglio, il Presidente del Parlamento europeo, Enrique Baron, ha scritto alla Commissione e ai Presidenti del Consiglio, suggerendo di tenere, il 14 ottobre, una riunione interistituzionale (PE/ Commissione/ Consiglio) per discutere gli aspetti concreti del programma d'azione sociale. Il presidente della Commissione sociale del PE, il socialista belga Lode Van Outrive, ha persino proposto un programma in cinque punti: il lavoro atipico, l'organizzazione e l'orario di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, il subappalto transfrontaliero e la protezione delle donne in gravidanza³⁹. La CES è stata molto favorevole a questa iniziativa.

All'inizio di ottobre i risultati del gruppo *ad hoc* non sono stati affatto acquisiti. Abbiamo quindi deciso di tenere un seminario di discussione il 18 ottobre con esperti legali sul *Ruolo delle parti sociali nella contrattazione collettiva*. Il professor Antoine Lyon Caen, dell'Università di Nanterre, ha svolto un ruolo di primo piano, contribuendo a chiarire, dal punto di vista giuridico, la creazione di uno spazio contrattuale europeo. I contributi dei professori Roger Blanpain, dell'Università cattolica di Lovanio, e Marco Biagi* dell'Università di Bologna, sono stati di grande interesse, in quanto discutono il carattere obbligatorio o volontario della contrattazione, la natura e le conseguenze degli accordi a diversi livelli e le procedure per l'efficacia applicativa degli accordi.

L'interruzione delle discussioni c'è stata, ma alcune organizzazioni dei datori di lavoro, come abbiamo già visto, sono stati favorevoli alla creazione di uno spazio di contrattazione europeo, confermando il seguente aneddoto riportato da Carlo Savoini⁴⁰. Al termine del seminario "tecnico" del 18 ottobre del gruppo *ad hoc*, Carlo ha partecipato ad un seminario sul Lago d'Orta organizzato da Federmeccanica, l'organizzazione italiana dei datori di lavoro metalmeccanici, accompagnata dal responsabile delle relazioni industriali di Confindustria, Rinaldo Fadda, e il rappresentante di Confindustria a Bruxelles, Flavio Mondello.

38. Lettera del 20 giugno che, a seguito di un dibattito in seno al Consiglio dei Presidenti dell'UNICE, ha condizionato una evoluzione dei datori di lavoro al fine di garantire "l'autonomia delle parti sociali, la loro libertà di stabilire il ritmo, il contenuto e la natura di qualsiasi negoziato, la loro parità di diritti e la loro uguale influenza sull'esito di tali negoziati". Alcuni di questi elementi erano già stati presi in considerazione nella lettera congiunta del 28 giugno. Tuttavia, l'UNICE, anche se eravamo ancora nel bel mezzo dei negoziati, stava cercando di sigillare alcuni aspetti del dibattito attraverso un impegno preliminare della Commissione... Dagli archivi dell'autore.

39. Secondo Lode Van Outrive, "questi portavoce chiariranno le cose in modo tale che tutti sappiano chi si oppone a cosa e perché". Proposta pubblicata nel Bollettino de l'Agence Europe del 18 luglio 1991.

40. *Con la Cisl verso l'Europa sociale, intervista a cura di Luciano Longo*, Roma, Edizioni Lavoro, pag.70.

“In realtà, la cosa più importante è stata la colazione del mattino successivo, durante la quale ho incontrato Pininfarina (presidente di Confindustria, ndr), Périgot (presidente del CNPF, ndr.) e Himmelreich (dei datori di lavoro tedeschi, ndr). Mi hanno detto, a voce chiara e forte: “Savoini, il 31 ottobre (data prevista per l’ultima riunione per i negoziati, ndr.) non devi lasciare il tavolo finché non abbiamo firmato l’accordo”⁴¹ [Nostra traduzione].

Il 30 ottobre 1991, le riunioni preparatorie di ciascuna parte si sono svolte la mattina per esaminare le possibilità di un compromesso. Nel pomeriggio, tutte le parti si sono riunite per una riunione in plenaria. Il dibattito si è incentrato sul ruolo e sulla responsabilità dei negoziatori delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali europee, e, soprattutto, sul ruolo della Commissione che l'UNICE voleva limitare, ma che la CES voleva estendere. La giornata è finita senza alcun progresso.

La mattina seguente, all'inizio della sessione plenaria, il Segretario generale dell'UNICE è arrivato con un testo che ci ha fatto distribuire. Lo aveva scritto "durante la notte", ed era una catastrofe assoluta! Dissi ad Emilio: "Questa è la fine dei negoziati." Questo testo metteva in discussione tutto quello che avevamo discusso fino ad allora, rendendo impossibile qualsiasi compromesso.

Ma poi è arrivata una sorpresa: Zygmunt Tyszkiewicz ha annunciato che doveva andarsene. È stata una provocazione? O era questo un modo per permetterci di fare progressi senza di lui, rimuovendo ogni ostacolo e permettendogli di tenere le mani pulite davanti ai suoi organismi. In ogni caso, mai una partenza fu così opportuna. Improvvisamente, Zygmunt Tyszkiewicz lascia la stanza, il testo viene da tutti cestinato e il Presidente della riunione Jean Degimbe sospende la sessione.

41. *“In realtà, il momento più importante è stata la prima colazione del giorno dopo, durante la quale incontrai Pininfarina, Périgot e Himmelreich, amministratore delegato del BDA il quale mi disse chiaro e tondo ‘Savoini, il 31 ottobre voi non ci dovete far alzare dal tavolo finché non abbiamo firmato l’accordo’.”*



Carlo Savoini a sinistra, Jean Degimbe a destra, due funzionari della Commissione europea di importanza decisiva per la costruzione del dialogo sociale europeo. Essi hanno svolto un ruolo vitale, in collegamento con le parti sociali, sulla strategia sociale del presidente Jacques Delors. Fonte: Archivi della CES

Dopo un'ora di sospensione, Jean Degimbe ha chiesto la ripresa della sessione, annunciando di avere una proposta da fare. Ha poi presentato un testo che ha definito un riassunto delle nostre discussioni e dei punti di accordo che erano stati in grado di individuare. Questo testo ha contribuito a sciogliere i nodi, consentendo ai negoziati di progredire. Dimenticato il testo presentato solo due ore prima dal Segretario generale dell'UNICE, si sono concentrati sul nuovo testo che poteva diventare un accordo. Bernard Arnold, Direttore degli affari sociali dell'UNICE, è subentrato nella gestione del gruppo dei datori di lavoro. Non è stato così intransigente come il suo Segretario generale ed era noto che, nell'ambito del gruppo dei datori di lavoro, c'erano molti membri favorevoli ad un compromesso. Due rappresentanti dei datori di lavoro erano particolarmente consapevoli che questo era un momento importante, anche se sembravano essere i più reticenti: Rolf Thusing del BDA tedesco⁴² e il rappresentante del CBI⁴³ britannico, Richard Price, che non aveva certo il mandato di concludere un accordo di questo tipo, ma, nonostante ciò, ha svolto un duro lavoro da negoziatore⁴⁴. Il suo ritorno a casa deve essere stato particolarmente difficile e penso che abbia sofferto per il resto della sua carriera. Ma dobbiamo rendere a lui omaggio per aver accettato di subirne le conseguenze e permettere l'ulteriore sviluppo del dialogo sociale europeo.

42. *Bundesvereinigung der Arbeitgeber (BDA)*, Confederazione tedesca dei datori di lavoro.

43. *Confederation of British Industry (CBI)*, la Confederazione britannica dei datori di lavoro.

44. A questo proposito, Wilfried Beirnaert, il negoziatore per i datori di lavoro belgi, ha un'interpretazione diversa della partenza a sorpresa del Segretario generale dell'UNICE la mattina del 31 ottobre: "Nella mia percezione degli eventi, come quella di molti dei miei colleghi, Tyszkiewicz non credeva proprio nella possibilità di raggiungere un accordo. Credeva di poter lasciare il campo senza paura di ulteriori obblighi, convinto che Thusing e Price avrebbe tenuto una guardia inattaccabile per conto della BDA e del CBI. Posso ben immaginare che, quando Arnold ha riferito del raggiungimento di un accordo al suo capo, Tyszkiewicz ha chiesto immediatamente quale è stata la posizione di Thusing e Price. Avendo appreso che avevano dato il via libera, deve aver capito che era inutile nuotare contro la corrente. Tyszkiewicz era una persona molto pragmatica." Intervista del 13 gennaio 2015.

Il metodo belga

“Come datori di lavoro, siamo rimasti altrettanto sorpresi dal testo di Zygmunt Tyszkiewicz e sbalorditi dal suo effetto, ovvero bloccare le trattative in corso. Come ogni buon negoziatore belga, ho elaborato un testo basato sulle nostre precedenti discussioni e contenente quello che ritenevo un possibile compromesso, modellato su un processo del sistema belga. Sono venuto a

trovarti durante la sospensione della sessione per mostrarvelo e per vedere se può andar bene per. Avete risposto “Sì, va bene ma non deve venire da nessuno dei due. Dallo a Jean Degimbe affinché possa farne una proposta, dimostrando la sua capacità di riassumere le nostre discussioni”. Poi sono andato da Jean Degimbe a consegnarglielo. Doveva farne il miglior uso possibile.”

Intervista con Wilfried Beirnaert del 13 gennaio 2015

Come affermato da Wilfried Beirnaert⁴⁵ nel suo discorso in occasione del 20° anniversario del dialogo sociale europeo: "Quelli che come noi hanno vissuto l'ultimo giorno dei negoziati il 31 ottobre 1991 sono molto consapevoli della posta in gioco, poichè, per superare la sfida, bisogna lasciarsi alle spalle i pregiudizi e le tattiche e mirare in alto e lontano. Sappiamo tutti che l'ultima finestra di opportunità stava per chiudersi." Come notato da uno dei partecipanti alle negoziazioni, Nicole Notat⁴⁶, questo è stato un "momento unico in cui i pianeti sono stati allineati"⁴⁷. Il risultato potrebbe sembrare inatteso, soprattutto perché non è stato messo in discussione dagli organi decisionali di ciascuna organizzazione.

Quella stessa sera è stata inviata una lettera al presidente del Consiglio, il primo ministro olandese Ruud Lubbers. Firmata dai tre segretari generali (CES, UNICE e CEEP), viene illustrato l'accordo raggiunto sulla formulazione dei tre articoli del futuro Trattato, gli articoli 118, 118A e 118B. Il primo articolo costituiva una garanzia per i sindacati nordici, consentendo ad uno Stato membro di affidare l'attuazione delle Direttive europee⁴⁸ alle parti sociali nazionali (e non esclusivamente al legislatore o all'amministrazione, come è avvenuto in Francia). Tuttavia, poiché la copertura dei contratti collettivi non è del 100% e poiché è necessaria una Direttiva per garantire i diritti di tutti i cittadini, è stata prevista una verifica sull'attuazione delle "disposizioni necessarie mediante accordo", nonché la capacità dello Stato membro interessato di "adottare tutte le misure necessarie per garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla presente direttiva".

45. Ibid.

46. In quel momento, membro del Comitato Esecutivo CFTD, di cui ne divenne poi il Segretario Generale.

47. Intervista del 19 maggio 2015.

48. Ai sensi dei paragrafi 2 e 3 dell'articolo che definisce i settori di competenza della CEE in materia sociale.

Questa disposizione sul "carro delle scope" ha permesso alle parti sociali di questi paesi di trasporre una Direttiva comunitaria integrandola al meglio nel loro sistema di contrattazione collettiva.

Le proposte di articoli 118A e 118B riguardano:

- da un lato la "missione" di facilitare il dialogo tra le parti sociali, per l'attuazione di un meccanismo di consultazioni preventive sulle iniziative comunitarie in materia di politica sociale e sulla capacità delle parti sociali di prendere sotto la loro ala l'iniziativa prevista dalla Commissione;
- dall'altro, raggiunta in modo scrupoloso, la loro formulazione è stata immediatamente sostenuta dalla CES e dal CEEP, ma l'UNICE ha espresso riserve in merito all'approvazione da parte del suo organo di governo, affermando "che il risultato non è garantito, per quanto li riguarda.

Questa richiesta di dare efficacia giuridica agli "accordi così come **sono stati conclusi**" doveva essere respinta in linea di principio dai capi di Stato e di governo, anche se in pratica tutti gli accordi successivamente proposti dovevano essere adottati sostanzialmente in forma invariata, con la Commissione che aggiunge solo alcuni paragrafi prima e dopo il testo vero e proprio per dare loro la forma di una direttiva.

Per la CES, questo accordo, e la prospettiva di inserirlo nel Trattato, è stata una grande vittoria, che ha inaugurato una nuova era di negoziati sostenuta dalla capacità della Commissione di prendere iniziative legislative, cosa che fino ad allora i datori di lavoro europei avevano respinto.

Ho elaborato una Risoluzione da sottoporre alla riunione del Comitato esecutivo prevista per il 5 e 6 dicembre 1991 ad Amsterdam. Come accordo che apre le porte alla contrattazione collettiva europea, questo testo doveva essere adottato con poche modifiche. La CES ha considerato l'accordo del 31 ottobre 1991 come un importante passo avanti, "aprendo la porta a negoziati concreti a tutti i livelli sulle conseguenze del mercato unico per i lavoratori". Pur auspicando la rapida adozione della proposta di Direttiva sui comitati aziendali europei, la CES ha chiesto anche "negoziati immediati sulla creazione di strutture di informazione e consultazione nelle imprese transnazionali". La CES desiderava, naturalmente, che il testo dell'accordo fosse incluso nel Trattato "unitamente all'estensione del voto a maggioranza qualificata in questo campo." Emilio Gabaglio ed io siamo stati molto soddisfatti dei progressi compiuti, poiché ciò ci ha permesso di portare avanti la nostra strategia sociale a due dimensioni per la CEE, con un equilibrio ancora da trovare tra la legislazione comunitaria, la legislazione nazionale e una dimensione basata sui contratti collettivi, a livello europeo, nazionale, regionale o settoriale o a livello di impresa transnazionale. La nostra visione della sussidiarietà verticale e orizzontale si è affermata.

Questo nuovo posto delle parti sociali nell'elaborazione delle norme sociali non ha tuttavia reso tutti felici... Il Parlamento europeo, in particolare, si è sentito "escluso" dal processo di convalida degli accordi quadro europei. Ma per noi (sindacati e datori di lavoro) era ovviamente fuori discussione che il Parlamento europeo potesse apportare modifiche ai nostri accordi. Per noi, bisognava "prendere o lasciare". Abbiamo lasciato alla Commissione e al Consiglio la possibilità di valutare se estendere o meno l'accordo tramite un atto giuridico comunitario.

49. Il termine "decisione" è stato oggetto di dibattito, ad esempio per capire se si riferisce ad un atto comunitario o se si tratta di un termine generico per indicare tutti gli atti comunitari (si vedano le pagine seguenti).

In ultima analisi, al Parlamento europeo è stata data la possibilità di presentare un parere sulla proposta di applicazione estensiva di un accordo quadro concluso dalle parti sociali, ma senza il diritto di modificarlo - risultando abbastanza frustrante come condizione. In seguito abbiamo pagato per questo, in particolare nell'ipotesi dell'accordo sul lavoro a tempo parziale o per la creazione del Centro europeo per le relazioni industriali (ECIR, si veda capitolo 7.6). L'accordo avrebbe anche portato ad una riforma del sindacato e delle organizzazioni dei datori di lavoro, consentendo loro di assumere un ruolo negoziale a livello europeo. La CES ha iniziato a prepararsi già da un po', mentre per i datori di lavoro è risultato più difficile.

In un documento elaborato in vista della riunione straordinaria del Consiglio dei Presidenti a Scheveningen il 3 dicembre 1991⁵⁰, il Segretario generale dell'UNICE ha posto chiaramente il problema delle modalità e dei poteri necessari a livello europeo per affrontare la nuova fase della costruzione comunitaria. Basandosi cautamente sul principio di sussidiarietà, "Chi fa cosa", ha evidenziato le debolezze dell'organizzazione europea dei datori di lavoro con tre domande: "a) Composizione e struttura dei membri; b) Il segretariato del l'UNICE e le risorse a sua disposizione; c) I meccanismi decisionali nello statuto dell'UNICE". Il primo punto si riferisce alla volontà dell'UNICE di mantenere il suo predominio, o addirittura l'esclusività, come portavoce dei datori di lavoro e di coordinare meglio le rappresentanze settoriali per evitare qualsiasi espressione nazionale potenzialmente diversa o addirittura divergente delle richieste dei datori di lavoro. Per quanto riguarda il secondo punto, il Segretario generale ha sottolineato la necessità di una migliore attività di lobby del Parlamento europeo e di migliori collegamenti con il gruppo dei datori di lavoro del Comitato economico e sociale europeo. Ciò richiede un segretariato più forte, migliori mezzi di informazione e di acquistare locali (a questo proposito ha fatto riferimento alla costruzione della nuova *Union House* da parte della CES e della ICFTU⁵¹). Infine, per quanto riguarda il terzo punto, ha confrontato i metodi decisionali della CES con la regola della maggioranza dei due terzi e quelli del CEEP, che erano gli stessi utilizzati dal Consiglio, con un certo numero di voti per ogni paese e con un veto di minoranza (23 voti su 76). Egli ha ricordato che l'UNICE, lavorando per consensi, molto raramente ha tenuto una votazione, interrogandosi sul se non fosse una buona idea per l'UNICE introdurre il voto a maggioranza qualificata. Questo documento doveva portare ad un rafforzamento delle strutture dell'UNICE, anche se l'UNICE ha dovuto attendere fino alla creazione di un gruppo di lavoro interno, presieduto dal vicepresidente dell'UNICE, Alan Corby, amministratore delegato della Prudential Corporation, di presentare ulteriori proposte di riforma politica. Ne riparleremo più avanti.

50. In realtà, possiedo solo la bozza di nota di discussione, ma questo è certamente il testo inviato al Consiglio dei presidenti dell'UNICE. Dagli archivi di Zygmunt Tyszkiewicz.

51. "Va notato che la CES, con l'ICFTU, sta ora costruendo la propria sede, composta da 18.400 mq su 11 piani, con prestigiose sale per riunioni e conferenze (con cabine di traduzione per 12 lingue)".

4.4. Il Trattato di Maastricht e il Protocollo sociale

Le negoziazioni per il Trattato sono state difficili. In campo sociale, la maggioranza degli Stati membri hanno sostenuto l'inclusione della proposta di testo proveniente dalle parti sociali nel Trattato ma ci si è trovati di fronte all'opposizione inflessibile del Regno Unito, già indurito da molte battaglie su altri fronti. Tuttavia, l'obiettivo di liberalizzare il mercato unico era stato raggiunto. Il Trattato ha abolito gli ostacoli, tra gli Stati membri, alla libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Lanciando, allo stesso tempo, l'Unione economica e monetaria europea (UEM), la prima pietra miliare verso l'introduzione dell'euro. Non è certo una tazza di thè per gli inglesi ma, in ogni caso, si sono esclusi da soli.

Per convincerli ad integrare il Trattato con la parte sociale, non bastavano i buoni propositi. La soluzione verrà da un giurista, il consulente di Jacques Delors, François Lamoureux, il quale darà la prova della sua inventiva giuridica, proponendo un Protocollo che consente ad undici Stati membri, con l'accordo di dodici Stati membri, di sviluppare la politica sociale mediante l'uso di strumenti e procedure comunitari! L'opt-out è una mania inglese ma meglio meglio fare qualcosa a undici che non fare nulla con dodici.

Il Vertice europeo di Maastricht del 9 e 10 dicembre 1991 ha dato la sua approvazione al progetto di Trattato sull'Unione europea con il Protocollo sociale allegato, nonostante i tentativi dell'ultimo minuto, indirizzati dal governo britannico al presidente del Consiglio Ruud Lubbers⁵², di mettere in discussione il testo. Nonostante la sensibilità di Lubbers, non ha abboccato, sulla base del pretesto di avere un voto all'unanimità (anche se il Protocollo sociale è stato accettato solo da undici dei dodici Stati membri). Interventi forti da parte della Commissione⁵³ e di alcuni governi⁵⁴ furono necessari per rimettere le cose in riga.

Firmato al Vertice di Maastricht il 7 febbraio 1992, il Trattato è entrato in vigore soltanto il 1° novembre 1993, a causa del rifiuto iniziale della Danimarca di ratificarlo (mediante referendum) nel giugno 1992. Dopo il voto danese contrario al Trattato nel giugno 1992, il Vertice europeo di dicembre ha autorizzato una serie di deroghe speciali per la Danimarca al fine di facilitare un secondo referendum che consenta ai danesi di votare sì il 18 maggio 1993 e quindi di far sì che il Trattato entri in vigore il 1° novembre dello stesso anno. Non dobbiamo, inoltre, dimenticare che il referendum francese del 20 settembre 1992 ha prodotto un risultato molto vicino, con il 51,05% di voti favorevoli. Si tratta di un Trattato che segna l'inizio di una mancanza di comprensione per le opinioni pubbliche in vari paesi. Per la CES, il Trattato di Maastricht non è stato il migliore dei Trattati⁵⁵, sebbene il Protocollo sociale abbia ripreso il nostro accordo del 31 ottobre 1991, similmente a quanto avviene nella trasposizione degli accordi quadro in Direttive. Un'altra questione riguardava i problemi di interpretazione. L'uso della parola "Decisione" nell'attuazione normativa di un accordo tra le parti sociali⁵⁶.

52. John Major era diventato Primo Ministro all'inizio del dicembre 1990 dopo un "colpo di Stato" contro Margaret Thatcher all'interno del Partito Conservatore.

53. Si segnala il libro di Jean Degimbe: *La politique sociale européenne: du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999.

54. François Mitterrand e Helmut Kohl, ma anche Giulio Andreotti, contattato personalmente da Emilio Gabaglio, hanno svolto un ruolo importante nell'impedire a Ruud Lubbers di fare concessioni.

55. La Conferenza intergovernativa per la revisione del Trattato era stata lanciata al Vertice europeo di Torino del 29 marzo 1996. In un'intervista con l'autore della rivista CFDT nel maggio 1996, intitolata "*Il faut dépasser Maastricht*" (Dobbiamo guardare oltre Maastricht), ho affermato che "forse Maastricht è un must". Questo periodo di transizione doveva essere breve. La prossima revisione del trattato potrebbe quindi ristabilire la coerenza economica e sociale nella costruzione europea... Non dobbiamo rimpiangere il Trattato di Maastricht, ma dobbiamo anche procedere rapidamente".

56. Articolo 118B.2.2 "... nelle materie disciplinate dall'articolo 118, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, con decisione del Consiglio...".

Per alcuni di noi⁵⁷, la parola "decisione" si usa per indicare lo strumento comunitario applicabile a tutti gli Stati membri, simile a un regolamento, e quindi scritta con la D maiuscola. Purtroppo la Commissione ha dovuto interpretare questa parola (in linea con i datori di lavoro) in senso generico, limitandosi ad assumere una forma concreta se combinata con una "direttiva"⁵⁸ e quindi scritta con una lettera minuscola.

Il testo avrebbe aperto prospettive senza precedenti per il dialogo sociale europeo, anche se non tutti erano così ottimisti. Mark Hall⁵⁹ ha scritto che "è improbabile che il Protocollo produca presto risultati sotto forma di Direttive o accordi tra le parti sociali. Analogamente, l'impatto che questi avranno nella pratica è altamente incerto". A suo avviso, "il processo legislativo sarà ritardato" se alcune iniziative della Commissione saranno trattate dal dialogo sociale europeo nel quadro previsto dal Protocollo. Fortunatamente, Mark Hall si sbagliava su questo punto. Ad esempio, la Direttiva sui comitati aziendali europei è stata adottata rapidamente e presto abbiamo avviato i negoziati sul congedo parentale. Ma purtroppo aveva ragione su un altro punto, vale a dire l'applicazione dei cosiddetti accordi "autonomi" non soggetti a trasposizione in Direttiva, ma lasciati alle tradizioni e alle procedure di relazioni industriali in ogni paese. "Questo modo di applicare gli accordi a livello comunitario dipende essenzialmente dai mezzi messi volontariamente a disposizione da ciascuno Stato membro. Il loro impatto sarà quindi indiretto e quasi inevitabilmente iniquo."⁶⁰

Vedremo più tardi che questa previsione si rivelerà vera. Non è stato l'unico a mostrare pessimismo sulla capacità di negoziare a livello europeo⁶¹. Allo stesso modo, la formulazione sulla natura dei rapporti contrattuali che volevamo sviluppare a livello europeo era vaga, lasciando volutamente spazio all'interpretazione. Questa intenzione dei "redattori" è stata ben compresa da Philippe Langlois⁶², che ha scritto: "Queste formulazioni sono state fatte con la massima prudenza, e questo è un bene, in quanto i negoziati sociali a livello comunitario costituiscono un primo passo giuridico ma senza regole precise su come usarli. Sarebbe stato inutile, o addirittura pericoloso, prevedere negoziati con regole ben definite ispirate da uno o due sistemi nazionali. Qualcosa di completamente nuovo era necessario." Non avrei potuto dire di meglio!

57. Intervista a Georges Dassis del 27 gennaio 2016.

58. Su questo punto, ci siamo trovati d'accordo con l'analisi del professor Philippe Langlois dell'Università di Parigi X che, in una presentazione alla Conferenza CES dell'11 novembre 1992 ad Atene, intitolata *Dall'UEM all'integrazione europea: ruolo e responsabilità delle parti sociali*, ha dichiarato: "Sostenere questa posizione porterebbe a considerare la decisione, come previsto dal comma 4 dell'articolo 189 A del TUE, vincolante in tutti i suoi elementi per i destinatari." Ciò avrebbe evitato molti problemi successivi con il Parlamento europeo.

59. Mark Hall, *Relazioni industriali e dimensione sociale dell'integrazione europea: prima e dopo Maastricht*, in *Nuove frontiere nelle relazioni industriali europee*, Oxford, Blackwell, 1994, pag. 281-311.

60. Questa difficoltà è stata menzionata da molti studiosi elencati da Christian Welz nel suo libro *The European social dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty*, The Hague, Kluwer Law International, 2008, pag. 342-347.

61. Janine Goetschy nello stesso volume, citato alla nota 60, ha scritto che questo potere contrattuale "era una sfida importante per la CES. Supponendo che i datori di lavoro europei siano pronti a negoziare (un punto su cui quasi tutti gli osservatori sono rimasti pessimisti), la CES sarebbe in grado di gestire i propri conflitti di interesse interni per consentire negoziati a livello europeo?" Come vediamo, gli "osservatori" non hanno valutato le nostre possibilità così alte... e non pensava che la CES sarebbe stata in grado di vincere un dibattito interno indispensabile sul trasferimento del potere contrattuale dal livello nazionale al livello europeo.

62. Ibid nota 28.

L'UNICE, o almeno il suo Segretario generale, non era affatto soddisfatto del contenuto sociale del Trattato (in grande contrasto con la CES), dichiarando⁶² che il risultato di Maastricht, nel campo della politica sociale, era un "mostro a due teste" con "tre notizie cattive". La prima riguardava la duplice politica sociale, una per 12 e l'altra per 11, a seguito dell'opt-out del Regno Unito sul Protocollo sociale. Questo "abbandono del principio di una Comunità unica può costituire un pericoloso precedente". I datori di lavoro europei erano ovviamente infastiditi dal fatto che si potesse aggirare il veto britannico, come se fosse la prima volta che il Regno Unito ha rinunciato alla politica comunitaria (come era già successo con il Sistema monetario europeo...).

La seconda riguarda l'allegato (ovvero il Protocollo sociale, ndr.) che "contiene un'estensione sostanziale delle competenze comunitarie in materia sociale". L'UNICE si è mostrata "particolarmente preoccupata per l'inclusione delle condizioni di lavoro e dell'informazione e consultazione"! Infine, alla grande disperazione dei datori di lavoro, è stata introdotta una nuova forma di voto a maggioranza qualificata, ora a 66 voti contro 44, invece dei precedenti 76 contro 54; Zygmunt Tyskiewicz ha concluso che sperava che "si sarebbe fatto molto poco uso dell'allegato".

Senza attendere, l'UNICE ha avviato discussioni interne sulla politica sociale dopo Maastricht, elaborando un documento dell'UNICE intitolato: *Strategia e orientamento politico*⁶⁴. I datori di lavoro sono ossessionati dall'idea di sviluppare una politica sociale a livello comunitario. "Ci aspettiamo che la Commissione utilizzi il resto dell'anno 1992 per sviluppare una serie di iniziative di politica sociale che saranno lanciate dalla nuova Commissione nel 1993, dopo la ratifica del nuovo Trattato."⁶⁵ E ha citato, come risultato delle "prime applicazioni del nuovo Trattato", i comitati aziendali europei, il lavoro atipico e il congedo parentale.

La Commissione sociale dell'UNICE ha lavorato su questo documento strategico, adottandolo nella sessione del 21 maggio e sottoponendolo al Consiglio dei presidenti riunitosi il 12 giugno 1992, che si è svolto a Lisbona durante la Presidenza portoghese della Comunità europea⁶⁶. Questo documento è stato estremamente interessante perché questa posizione strategica era destinata a diventare un contributo per il Vertice sul dialogo sociale previsto per il 3 luglio.

A questo punto, vorrei sottolineare tre punti di questo documento di discussione interno dell'UNICE, a dimostrazione del suo costante atteggiamento di opposizione e della possibilità di interpretare alcune delle sue posizioni future.

Il primo punto riguarda il senso delle consultazioni:

- "L'UNICE potrebbe concentrare la sua strategia su due approcci principali (...) (ii) per fare un uso efficace del nostro diritto statutario di consultazione e (eventualmente) negoziazione, **al fine di evitare, ritardare o modificare** (nostra enfasi) un'eccessiva centralizzazione della politica sociale o una legislazione eccessivamente dannosa per la competitività delle imprese europee." Non si sarebbe potuto descrivere meglio il sentimento dei datori di lavoro europei.

63. Proposta inserita in un articolo del *Bulletin de l'Agence Europe* dell'8 gennaio 1992.

64. Documenti preparatori per la riunione della Commissione sociale dell'UNICE del 21 maggio 1992 inviati dal Direttore degli affari sociali, Bernard Arnold. Dagli archivi degli autori.

65. Ibid.

66. La CES aveva già incontrato il primo ministro portoghese, Cavaco da Silva, il 28 gennaio 1992 a Lisbona per convincerlo ad attuare il Programma d'azione sociale.

Il secondo punto riguarda le procedure da seguire nei negoziati:

- "La decisione di negoziare o di non negoziare deve essere basata su diversi fattori: (i) la natura dell'atto legislativo proposto (ad esempio, le Direttive sulla salute e la sicurezza non sarebbero normalmente trattate mediante negoziazione); (ii) il contenuto della proposta (maggiore è il danno che la legislazione potrebbe causare, maggiore è il nostro incentivo a negoziare); (iii) le possibilità che la proposta della Commissione sia adottata (l'UNICE non aveva alcuna intenzione di negoziare qualcosa che aveva poche possibilità di essere adottata dal Consiglio)". Le parole sono state enfatizzate nel documento dell'UNICE. Eravamo ben consapevoli della posizione dei datori di lavoro, ma non l'avevamo mai vista per iscritto.

Il terzo punto riguarda l'attuazione di accordi "autonomi", ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, lettera (a):

- "Le Federazioni dei Paesi membri della Comunità devono ora studiare e decidere come intendono agire a livello nazionale nel caso di accordi che rientrano nella procedura di cui all'articolo 4.2(a). Dato che questa procedura elimina la necessità di una legislazione comunitaria o nazionale e che non vincola giuridicamente i membri dell'UNICE, si tratta di un'opzione facoltativa. Tuttavia, è improbabile che il ricorso a tale procedura sia sostenuto dai sindacati, **a meno che l'UNICE non possa dimostrare, inequivocabilmente, che tali accordi saranno di fatto attivamente introdotti con mezzi nazionali e che serviranno da linee guida per la contrattazione collettiva a tutti i livelli appropriati**" (nostra enfasi). Il minimo che si possa dire è che l'accettazione da parte della CES di una fase di accordi "autonomi" ha dimostrato i limiti dell'impegno dei datori di lavoro, portando ad una stagnazione senza fine per quanto riguarda questa forma di contrattazione, nonostante questa bella frase nel testo di riferimento: "... Gli accordi conclusi ai sensi dell'articolo

4.2 (a) sono **vincolanti dal punto di vista morale, non giuridico**" (nostra enfasi)!

La CES ha rapidamente cercato di mettersi in marcia per eventuali negoziati europei. All'inizio di giugno 1993 abbiamo tenuto una Conferenza a Lussemburgo sul tema "La contrattazione collettiva europea: dimensione intersettoriale e settoriale". La partecipazione è stata alta, con 250 sindacalisti appartenenti alle nostre Confederazioni nazionali e Federazioni industriali europee presenti. Tutti erano consapevoli della posta in gioco... e delle difficoltà. All'ordine del giorno figuravano tre temi chiave: le aree e i temi dei negoziati; i mandati di negoziazione; la natura degli accordi; la loro applicazione e il controllo della loro attuazione. La nostra principale preoccupazione era quella di rassicurare le organizzazioni aderenti sulla natura "quadro" di qualsiasi accordo, evitando così una "centralizzazione della contrattazione europea". Al contrario, volevamo aprire nuove aree negoziali a livello nazionale e settoriale. L'obiettivo dei negoziati a livello europeo era quello di completare i negoziati ad altri livelli, stabilire norme minime per evitare vuoti normativi in alcuni paesi, fornire "valore aggiunto" e sottolineare l'importanza dei negoziati e del ruolo delle parti sociali.

Ciò non ci ha impedito di vedere l'ambiguità dell'atteggiamento dei datori di lavoro. Intervendendo alla Conferenza, il Segretario Generale dell'UNICE non avrebbe potuto essere più conciso: "I negoziati a livello europeo sono attraenti per noi solo quando sostituiscono qualsiasi legislazione ritenuta dannosa per la competitività delle imprese". Anche se non ci siamo fatti illusioni sulla posizione del datore di lavoro, abbiamo ritenuto più importante portare i datori di lavoro al tavolo negoziale, piuttosto che aspettare risultati legislativi ipotetici.

4.5. Egmont III, 3 luglio 1992: il futuro del dialogo sociale europeo e la creazione del Comitato per il dialogo sociale

I gruppi di lavoro hanno ripreso a lavorare all'inizio del 1992. In particolare, il Gruppo-Macro "rivitalizzato" è stato incaricato di esaminare la situazione economica generale e il Rapporto annuale della Commissione sull'occupazione. La prima riunione del 23 marzo 1992 è stata presieduta dal Commissario Henning Christophersen*, Vicepresidente della Commissione. L'UNICE ha limitato il programma di lavoro ad un approccio strettamente macroeconomico⁶⁷, mentre la CES ha assunto una prospettiva più ampia del mandato del Gruppo, come Peter Coldrick scriverà nel suo verbale della riunione per i membri della CES. In esso, ha ricordato "la necessità di una nuova strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione, la necessità che la CES e le sue organizzazioni affiliate abbiano accesso alle procedure comunitarie di monitoraggio multilaterale e ai programmi di convergenza per l'UEM, e infine la necessità di discutere le implicazioni dell'UEM per le relazioni industriali"⁶⁸.

Le proposte avanzate da Peter Coldrick si basavano su una risoluzione⁶⁹ adottata dal Comitato esecutivo della CES. Nonostante le divergenze iniziali, il gruppo di lavoro è riuscito a preparare un parere congiunto⁷⁰ per il vertice sul dialogo sociale tenutosi il 3 luglio 1992.

Il Gruppo-Macro è diventato un grande produttore di testi congiunti molto "equilibrati" relativi a settori importanti per i sindacati, come le politiche salariali... può scrivere che "la condotta delle politiche salariali è responsabilità delle parti sociali" e che "l'evoluzione dei salari deve tener conto degli imperativi della redditività degli investimenti che creano posti di lavoro e della competitività delle imprese sul mercato globale, nonché delle implicazioni del completamento dell'Unione economica e monetaria", che produrrà "un processo di crescita sana e non inflazionistica, che, a sua volta, creerà un margine adeguato per l'aumento dei salari reali, sottolineando l'interdipendenza tra il processo di integrazione europea e l'aumento del tenore di vita". Bello in teoria... ma difficile da digerire per molti dei nostri sindacati.

67. Lettera del Segretario Generale dell'UNICE al Direttore Generale della DG Occupazione e affari sociali, Jean Degimbe, del 30 gennaio 1992, volta a limitare i temi del Gruppo di lavoro ad un approccio macroeconomico generale: "Sembrirebbe che il suo programma di lavoro stia dando luogo a qualche malinteso... questo gruppo di lavoro dovrebbe, come in passato, concentrarsi sulla situazione economica generale... al fine di giungere a conclusioni comuni per la relazione economica annuale elaborata dalla DG Affari economici."

68. Verbale redatto da Peter Coldrick per i membri del gruppo di lavoro della CES in data 31 marzo 1992.

69. "Risultati del Consiglio europeo di Maastricht", riunione del Comitato esecutivo del 5-6 marzo 1992.

70. *Una nuova strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione.*



Vertice del dialogo sociale del 3 luglio 1992. Da sinistra a destra: Carlos Ferrer, UNICE; e Norman Willis, CES, sul futuro del dialogo sociale europeo e sulla strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione. Fonte: Archivi della CES

Al vertice del dialogo sociale del 3 luglio 1992, tenutosi al Palais d'Egmont, hanno partecipato Jacques Delors e Vasso Papandreou (il suo ultimo vertice prima del ritorno in Grecia). È stato il primo Vertice dall'adozione dell'Accordo del 31 ottobre 1991 e il Trattato di Maastricht non era ancora stato ratificato. Le parti sociali hanno, pertanto, deciso di elaborare e di adottare una dichiarazione⁷¹. Sono stati discussi due testi, il primo sul futuro del dialogo sociale europeo, il secondo sulla nuova strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione.

Il raggiungimento di un accordo su un progetto comune è stato un processo difficile che ha sfiorato il punto di rottura, mentre la CES ha insistito sulla prima e l'UNICE sulla seconda... Alla fine, i compromessi hanno permesso l'adozione dei due testi che, da un lato, si basavano sulla ratifica del Trattato e del suo Protocollo sociale (i datori di lavoro britannici avevano ancora "riserve generali" su tale dichiarazione) e, dall'altro, sostenere una strategia europea che concili le priorità a breve termine (disoccupazione, deficit di bilancio, rischio di recessione, ecc.) con l'obiettivo a medio termine di una crescita sostenibile, creatrice di posti di lavoro e non inflazionistica.

Tale dichiarazione ha sottolineato le sfide in gioco nel Trattato di Maastricht e ha invitato i capi di Stato e di governo a riconoscere che "La decisione del Consiglio, di cui all'articolo 4.2, riguarda gli **accordi nella forma** (in grassetto nel testo della dichiarazione, ndr.) adottata nel corso dei negoziati tra le parti sociali e che, qualora le parti sociali lo richiedano congiuntamente, la Commissione accetta una proroga di nove mesi del periodo di negoziazione."

Un altro elemento nuovo è stato il riferimento alla dimensione sociale finora respinta dai datori di lavoro dell'UNICE. "Le parti sociali interessate al livello settoriale, qualora lo ritengano opportuno, sviluppano il dialogo sociale al loro livello secondo le procedure più appropriate. (...) Esse si dichiarano disposti ad attuare nuove procedure di dialogo, consultazione e negoziazione a livello comunitario, alle condizioni previste dall'Accordo del 31 ottobre 1991 e nel rispetto del nuovo Trattato. A tal fine, l'attuale gruppo direttivo e il gruppo di lavoro *ad hoc* (che ha negoziato l'Accordo del 31 ottobre) devono essere sostituiti da un Comitato per il dialogo sociale." Tale Comitato avrebbe quindi il compito di attuare nuove procedure di consultazione e negoziazione a livello comunitario, di svolgere e organizzare i lavori relativi al dialogo sociale europeo e di valutarne e monitorarne i risultati.

Come il nostro Presidente Norman Willis ha detto riguardo al Vertice nel suo modo molto britannico: "Ci aspettavamo di più, ma temevamo di ottenere di meno."⁷²

Il 14 ottobre 1992 si è tenuto il primo incontro "sull'istituzione" del Comitato di dialogo sociale⁷³. Pur essendo quasi esclusivamente dedicato agli obiettivi e ai metodi di lavoro del Comitato, è stato anche approvato un parere congiunto sulle qualifiche professionali e sulla loro convalida⁷⁴, che avevamo già discusso al Vertice del 2 luglio e che il gruppo di lavoro aveva ultimato il giorno prima della riunione.

Per quanto riguarda il metodo di lavoro, il Comitato è stato incaricato di individuare i temi da discutere, di istituire i gruppi di lavoro e di organizzarne i compiti, di valutare il lavoro svolto e di monitorare i risultati, in particolare la loro applicazione ai livelli appropriati; la trasmissione dei risultati del dialogo sociale ai rispettivi organi deliberativi, nonché la loro convalida. È stato inoltre convenuto che il Comitato per il dialogo sociale sarà sistematicamente informato sull'evoluzione del dialogo sociale settoriale.

71. "Dichiarazione congiunta sul futuro del dialogo sociale" del 3 luglio 1992. Una clausola cautelare è stata introdotta come nota a piè di pagina nella dichiarazione comune dell'organizzazione britannica dei datori di lavoro CBI, con la seguente indicazione: "Pur confermando il proprio sostegno alle proposte avanzate dal l'UNICE, dalla CES e dal CEEP il 31 ottobre, la CBI sottolinea che il successivo Accordo di Maastricht ha implicazioni specifiche per i datori di lavoro britannici. Queste implicazioni sono attualmente all'esame, ma il Consiglio della CBI non è stato ancora invitato ad approvare la posizione di questa organizzazione. Nella misura in cui la dichiarazione congiunta del 3 luglio 1992 va al di là delle proposte del 31 ottobre, la CBI ha riserve generali."!
72. Proposta riportata dal quotidiano *Tageblatt* il 5 luglio 1992 in un articolo scritto da Corinne Cerf.
73. Nel documento citato alla nota 28, Carlo Savoini ha presentato un giudizio molto duro "*La cui Composizione altamente Politica l'aveva portato sfuggire dalle mani dei segretariati europei delle parti Sociali: il segretariato dell'UNICE, che non avrebbe mai voluto firmare un accordo 'impegnativo' (creatore di diritti e di doveri per entrambe le parti) come è quello del 31 ottobre, ottiene così la sua vendetta postuma: le strutture prevalgono sui politici!*" [Questa composizione altamente politica lo ha aiutato a sfuggire alle mani dei segretariati delle parti sociali europee: il segretariato dell'UNICE, che non aveva mai voluto firmare un "accordo vincolante" (che crea diritti e obblighi tra le parti) come quello del 31 ottobre 1991, guadagnando la sua vendetta: le strutture hanno prevalso sulle politiche!] Infatti, nelle riunioni congiunte del Segretariato generale, ci siamo sempre confrontati con i "funzionari" dei datori di lavoro, anche se noi stessi ci siamo battuti in seno alla CES per "politicizzare" il nostro Segretariato e per trasferire poteri a livello di Unione europea.
74. Parere congiunto del 13 ottobre che verteva principalmente sulla trasparenza delle qualifiche professionali e dei diplomi (riconoscimento reciproco) all'interno della Comunità. La CES è riuscita ad inserire nel testo la necessità di tener conto delle competenze e del know-how acquisiti grazie all'esperienza e soprattutto all'apprendistato. Ha inoltre esaminato tutti i programmi comunitari relativi alla formazione professionale: Eurotechnet, PETRA, ERASMUS, FORCE e COMETT.

All'ordine del giorno di questa riunione del Comitato era previsto anche, come punto richiesto dalla CES, lo scambio di opinioni sulla costituzione di un gruppo di lavoro sui paesi dell'Europa centrale ed orientale (PECO). Si trattava di una grande preoccupazione per la CES, che stava sviluppando una politica di integrazione di questi paesi nell'Unione europea⁷⁵. In una nota inviata a Emilio Gabaglio, l'ho informato della posizione dell'UNICE, il quale "non è convinto dell'interesse di questa proposta"⁷⁶. In netto contrasto con la CES, questo tema è stato considerato dall'UNICE come una questione di competenza delle altre istituzioni internazionali, come l'OIL, mentre, per quanto riguarda le parti sociali, è stato considerato una responsabilità dell'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro e dell'ICFTU.

Per la CES, il programma PHARE (Programma di aiuto comunitario ai PECO) non ha tenuto sufficientemente conto della dimensione sociale della cooperazione e dell'aiuto della CEE ai PECO. È quindi necessario lavorare in vista dell'adesione di questi paesi alla CEE. "La promozione del dialogo sociale attraverso l'aiuto allo sviluppo e al consolidamento delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per trasformarle in vere e proprie parti sociali, attraverso lo sviluppo di corsi di formazione sulle relazioni industriali, il diritto del lavoro, l'organizzazione del mercato del lavoro, l'introduzione di nuove tecnologie nelle imprese, ecc."⁷⁷, i datori di lavoro europei hanno chiesto un dibattito sulla necessità che le parti sociali intervengano in questa iniziativa.

Infine, nella riunione è stato deciso di istituire un gruppo di lavoro incaricato di elaborare una proposta comune sulla razionalizzazione, come auspicato dalla Commissione, dei Comitati consultivi e sulle modalità di nomina dei loro membri⁷⁸.

75. Un lavoro esemplare è stato svolto in particolare da Peter Seideneck, in seno al segretariato della CES, per istituire i Comitati di integrazione in questi Paesi. Questo lavoro ha riguardato le nuove e/o rinnovate organizzazioni sindacali e l'istituzione di un segretariato per il coordinamento dei sindacati, finanziato dalla CES nei paesi che hanno subito un crollo delle strutture sindacali. L'idea era di farli lavorare sui problemi connessi con l'adesione alla CEE, sulle loro carenze strutturali e soprattutto sull'adozione delle nostre norme sociali. Le strutture datoriali erano praticamente inesistenti dopo il crollo del comunismo. La situazione era migliore per quanto riguarda le strutture sindacali, in particolare in Polonia, dove Solidarnosc aveva già una storia come unione libera, ma era necessario un grande aiuto per sostenere le nuove organizzazioni e per democratizzare quelle esistenti.

76. Dagli archivi dell'autore.

77. Nota dell'autore ai membri del Comitato per il dialogo sociale della CES dell'8 ottobre 1992.

78. Il Comitato del Fondo Sociale europeo; il Comitato consultivo per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti; il Comitato consultivo, per la libera circolazione dei lavoratori della Comunità; il Comitato consultivo per la formazione professionale; il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sui luoghi di lavoro; il Comitato consultivo per le pari opportunità; il Comitato permanente per l'occupazione. Ma abbiamo anche dovuto includere i Comitati consultivi per COMETT II, PETRA, EUROTCHNET, TEMPUS e FORCE.

A seguito di questo Vertice sul dialogo sociale, ci si stava preparando per il Vertice europeo di Edimburgo del 12 dicembre 1992, nel quale si deve definire una strategia per la crescita e l'occupazione, sulla quale è ancora forte resistenza del governo britannico di John Major.

Alla presenza di Vasso Papatandreu e Henning Christophersen, il Presidente della Commissione ha ricevuto le parti sociali il 24 novembre. Pur concordando sulla strategia per la ripresa, sono stati divisi sui mezzi, in particolare per quanto riguarda la spesa per gli investimenti e il loro finanziamento. Jacques Delors ha proposto la creazione di un Fondo europeo per gli investimenti con l'obiettivo di mettere in comune finanziamenti pubblici e privati, in particolare per finanziare le reti infrastrutturali trans europee. La CES ha appoggiato pienamente questo piano, mentre l'UNICE l'ha considerato solo come una strada verso l'aumento dei disavanzi di bilancio.

Il 9 dicembre 1992, alla vigilia del Vertice, John Major (presidente in carica del Consiglio) ha ricevuto i partner sociali⁷⁹. Quest'ultimo gli aveva inviato una lettera congiunta il 4 novembre⁸⁰, unitamente alla dichiarazione del 3 luglio, in cui sottolineava la necessità di un accordo dei capi di Stato e di governo a Edimburgo su una strategia europea per la crescita, gli investimenti e l'occupazione.

Questa è stata la prima volta che un Primo Ministro britannico ha ricevuto insieme le parti sociali, che farà dire a Norman Willis che "il termine 'parti sociali' è un concetto comune in tutta Europa, ma non nel Regno Unito". John Major era principalmente preoccupato per l'instabilità monetaria, i disavanzi pubblici, il principio di sussidiarietà e la ricerca di soluzioni per superare il "no" danese al trattato.

4.6. Una nuova Commissione per rilanciare l'Unione Europea?

Mentre i risultati del vertice di Edimburgo sono stati deludenti dal punto di vista della strategia CEE, i capi di Stato e di governo hanno preso la decisione eccezionale di rinnovare il mandato di Jacques Delors alla presidenza della Commissione a metà del suo mandato. È stata istituita una nuova Commissione, con Pdraig Flynn*, Commissario irlandese, alla guida della DG Occupazione e affari sociali.

Importanti modifiche sono state apportate anche all'interno dell'amministrazione della Commissione. Jean Degimbe si è dimesso, dopo 15 anni, come Direttore generale della DG Occupazione e affari sociali, per essere sostituito dallo spagnolo, Enrique Crespo, che ha abbandonato il suo posto dopo pochi mesi, annegato dai dossier... Il suo sostituto *ad interim* per 6 mesi è stato Heywell Jones*, un esperto di formazione professionale con il quale abbiamo mantenuto buoni rapporti. Il nuovo direttore generale, lo svedese Allan Larsson*, ha lasciato la sua impronta negli anni successivi. La prima riunione con il nuovo Direttore generale avrà luogo il 6 gennaio 1993 a livello di segretariati delle parti sociali, per discutere della presidenza danese, la quale vuole organizzare una Conferenza il 15 e il 16 marzo 1993 sulle nuove "regole del gioco" del dialogo sociale e preparare l'attuazione del Trattato di Maastricht. Né l'UNICE né la CES sono stati entusiasti degli aspetti troppo formali di questa Conferenza, anche perché non avevamo ancora discusso tra di noi il modo con cui volevamo attuare ciò che era stato previsto nel Trattato. È stato, inoltre, prevista l'organizzazione di un seminario a maggio sulle "regole del gioco" della contrattazione a livello europeo.

79. I Presidenti e i Segretari generali, Norman Willis e Emilio Gabaglio per la CES, Carlos Ferrer e Zygmunt Tyzkiewicz per l'UNICE, e Jacques Fournier e Werner Ellerkmann per il CEEP.

80. Archivi dell'autore.

Abbiamo incontrato⁸¹ Jacques Delors il 18 gennaio 1993, con l'intenzione di sottolineare la priorità da attribuire all'occupazione e all'efficacia dei Fondi strutturali. Pur essendo sensibili alla nostra presentazione sulla mancanza di visibilità dell'azione della Commissione in materia di occupazione, o addirittura sulla sua dispersione, il Presidente sembrava essere stato neutralizzato da Martin Bangemann, Commissario per gli affari economici, e dalla sua mancanza di conoscenza del nuovo Commissario irlandese per gli affari sociali, che "non voleva, a priori, mettere sotto processo". Per quanto riguarda i Fondi strutturali, ha sostenuto la nostra posizione sulla necessaria efficacia e sul coinvolgimento delle parti sociali. In particolare, per quanto riguarda il Fondo sociale, ha convenuto che era necessaria una rivoluzione, altrimenti i tre direttori che gestiscono il Fondo dovrebbero essere "licenziati!"⁸²

Il Presidente ha avuto un'altra riunione con le parti sociali il 21 gennaio 1993. Poco prima di quel giorno, il nostro Comitato direttivo ha prodotto un'analisi estremamente critica del Vertice di Edimburgo e della posizione adottata dal Consiglio ECOFIN che ha riaffermato le politiche di moderazione salariale e la lotta contro mercati del lavoro troppo rigidi.

Il Presidente della Commissione è stato accompagnato da due vicepresidenti, Henning Christophersen e Antonio Ruberti*, e dal Commissario Pdraig Flynn. Secondo Jacques Delors, le decisioni prese al vertice di Edimburgo sono andate nella giusta direzione, anche se il risultato in materia di politica industriale legato al pacchetto Delors II⁸³ è stato più debole del previsto. A suo avviso, gli Stati membri avevano la maggiore responsabilità e dovevamo esercitare pressioni su di loro, in particolare per quanto riguarda gli investimenti.

Secondo il nostro Presidente, Norman Willis, vi era effettivamente la necessità di agire a livello nazionale, in particolare attraverso i Fondi strutturali, sebbene fosse necessario un impegno più forte da parte della Commissione. Inoltre, si è ritenuto necessario un Comitato ECOFIN⁸⁴ che non invitasse la Commissione "a fare il lavoro sporco"⁸⁵. Emilio Gabaglio ha considerato il messaggio ECOFIN sulla moderazione salariale un disastro.

Il presidente dell'UNICE, Carlos Ferrer, ha insistito su politiche di moderazione salariale, mentre si è opposto a politiche monetarie e di bilancio lassiste, e soprattutto alle iniziative legislative comunitarie (lavoro atipico, organizzazione e orario di lavoro, ecc.). Il Presidente del CEEP Jacques Fournier ha presentato un'analisi pessimistica della situazione, chiedendo un programma per la crescita che crei più posti di lavoro.⁸⁶

Jacques Delors ha ammesso che c'è stata una crisi di fiducia dopo il rifiuto danese del Trattato di Maastricht, ma ha chiesto il sostegno delle parti sociali per l'iniziativa della Commissione per la crescita. Pur augurando alle parti sociali europee successo nei negoziati, ha affermato che "la Commissione non può abbandonare né il suo ruolo di legislatore né la realizzazione del suo programma di azione sociale. Si può discutere di cosa si deve fare e di come si deve fare ma non del fatto che si debba fare qualcosa!"⁸⁷

81. Io e Emilio Gabaglio.

82. Appunti dell'autore.

83. Jacques Delors aveva già avviato una riforma del bilancio CEE nel 1988. Denominato "Pacchetto Delors I", il suo obiettivo era garantire il finanziamento del bilancio per un periodo pluriennale e migliorarne il funzionamento. Nel 1992 ha avviato una seconda riforma, il "Pacchetto Delors II", nell'ambito del quale uno degli obiettivi principali era di stimolare la crescita e l'occupazione attraverso un ulteriore raddoppio dei Fondi strutturali, con la creazione di un Fondo di coesione per i Paesi meno prosperi della Comunità.

84. Consiglio dei ministri dell'economia e delle finanze.

85. In riferimento alla relazione sui salari e i rigidi mercati del lavoro richiesta alla Commissione dall'ECOFIN.

86. Tutti questi spunti sono stati ricavati dal taccuino dell'autore.

87. Ibid.

La seconda riunione del Comitato per il dialogo sociale si è svolta il 16 febbraio 1993 senza sviluppi significativi. Sono proseguite le discussioni sull'elaborazione di una raccomandazione delle parti sociali per il funzionamento dei Comitati consultivi interprofessionali⁸⁸. La presidenza danese del Consiglio ha confermato che il 15 e 16 marzo si sarebbe tenuta una Conferenza per preparare l'attuazione del Trattato di Maastricht e per definire il ruolo del dialogo sociale nella politica sociale comunitaria. La CES era preoccupata di rimanere intrappolata in una riunione "di routine", invece di avere un vero e proprio forum di discussione a livello europeo per le questioni intersettoriali e settoriali.

Un seminario di "think-tank" è stato organizzato il 24 maggio 1993 dalle parti sociali, alle quali hanno partecipato anche esperti di diritto del lavoro sull'attuazione dell'Accordo del 31 ottobre 1991 e del Trattato di Maastricht. La CES, l'UNICE e il CEEP hanno voluto elaborare una posizione comune nel contesto del documento di comunicazione che la Commissione presenterà sul tema "L'attuazione dell'Accordo sulla politica sociale" del trattato di Maastricht, con particolare attenzione all'esame delle conseguenze giuridiche dell'*opt-out* britannico e dei suoi effetti sugli altri 11 firmatari. L'intenzione dei datori di lavoro è stata quella di limitare rigorosamente l'uso del Protocollo sociale di Maastricht, consentendogli di rimanere nell'ambito dei 12 Stati membri e permettendo così al Regno Unito di continuare a frapporre ostacoli alle iniziative sociali della Commissione. Abbiamo dovuto ammettere che anche noi stessi stavamo mettendo in discussione il senso e lo status giuridico della "decisione" del Consiglio di estendere l'applicazione di un accordo con le parti sociali e di sostenerne l'efficacia *erga omnes*, consentendo in tal modo la sua applicazione a tutti i lavoratori.



2 aprile 1993, Giornata di azione europea sull'occupazione e la solidarietà. Manifestazione decentrata della CES (1 milione di partecipanti in 150 marce di protesta).

Fonte: archivi della CES

Il 9 giugno 1993, la CES ha incontrato il Commissario Pdraig Flynn per fare il punto sull'attuazione del Programma d'azione sociale (che traduce, in proposte concrete, la Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori) e, in particolare, sui ritardi registrati. Il Commissario ha ammesso che i progressi sono lenti, affermando tuttavia che il contesto non è favorevole, in quanto l'economia è debole, la disoccupazione è elevata, il periodo di ratifica del nuovo Trattato è stato esteso e vi sono stati problemi di "negoziazioni interne" sulle direttive proposte, mentre la possibilità di sostituire il Presidente è incumbente.

⁸⁸. L'elaborazione della raccomandazione è stata affidata a Renate Hornung Draus per l'UNICE, Nunzia Gava per il CEEP e a me per la CES.

Tuttavia, egli ha ammesso che la Presidenza danese è ben disposta verso le proposte sociali. Sul tavolo, o in preparazione, sono state presentate proposte per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese transnazionali, il distacco dei lavoratori nel contesto della prestazione di servizi transfrontalieri, la protezione dei giovani lavoratori, l'organizzazione dell'orario di lavoro, ecc. Quest'ultimo argomento si trovava in una fase particolarmente delicata di lavoro "tecnico" del COREPER (Comitato dei rappresentanti nazionali permanenti presso l'UE), il triangolo delle Bermuda delle negoziazioni comunitarie. Pdraig Flynn ci ha detto di non sottovalutare i tre anni di negoziati istituzionali, anche se, per la prima volta in vent'anni, era possibile un quadro comunitario sull'orario di lavoro, malgrado le deroghe e i settori esclusi e che dovranno essere oggetto di direttive specifiche. Per quanto riguarda l'informazione e la consultazione, il Regno Unito ha applicato ancora la sua tattica di sabotaggio⁸⁹, rimanendo fondamentalmente contrario a questa proposta. Pdraig Flynn ha ammesso che sarebbe stato necessario passare al voto di 11 Stati membri ai sensi del Protocollo sociale di Maastricht, in quanto, al Vertice del 1° giugno, 9 Stati membri avevano già concordato il testo e altri 2 lo hanno ritenuto accettabile con emendamenti, nel senso che gli 11 erano pronti ad adottare la Direttiva. La CES ha invitato il Commissario ad applicare Maastricht in modo "accelerato", ma abbiamo comunque dovuto aspettare fino al settembre 1994.

Per quanto riguarda il Libro verde sulla politica sociale della Comunità⁹⁰ che la Commissione stava elaborando prima di avviare un'ampia consultazione, la CES ha espresso dubbi sul metodo, volendo "evitare che il Libro verde diventi un diversivo"⁹¹. Il Commissario lo considerava un metodo "aperto", un tipo di "spugna" che assorbe tutte le opinioni senza pregiudicare le decisioni che ne derivano.

Una riunione del Comitato per il dialogo sociale era prevista per il 29 giugno 1993. Una riunione preparatoria del giorno precedente ci ha visto concentrare la nostra attenzione sul Libro bianco, che Delors doveva preparare per rilanciare la crescita e sull'interazione che volevamo stabilire tra il Libro bianco di Jacques Delors e il Libro verde di Pdraig Flynn, che dovevano essere entrambi presentati entro la fine dell'anno. Nella riunione del Comitato del 29 giugno, l'argomento principale è stato il dibattito sul Libro bianco intitolato *Crescita, competitività e occupazione* che il Consiglio europeo, al Vertice di Copenaghen, ha chiesto a Jacques Delors di elaborare e che doveva essere discusso nel corso del prossimo Vertice sul dialogo sociale. All'ordine del giorno figurava anche il testo dei Comitati consultivi, sul quale abbiamo lavorato per diversi mesi a livello di segretariato e ora potrà essere formalizzato e adottato. Esso riguarda sei comitati consultivi⁹². Gli elementi principali di questa Raccomandazione riguardano le modalità di designazione dei membri, la nomina dei membri di pieno diritto della CES, dell'UNICE e del CEEP, e l'anticipazione dell'accordo sullo Spazio economico europeo attraverso la nomina di due osservatori in rappresentanza dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dell'EFTA a tali Comitati.

89. Ho sempre "ammirato" la capacità del governo britannico di smontare sistematicamente le proposte sociali, parola per parola, virgola per virgola, segnalando il suo accordo alla fine, ma spingendo continuamente i limiti, chiedendo costantemente emendamenti, infine, dopo aver annaccolato il contenuto, votando... contro la proposta. Per poi contestare il risultato davanti alla Corte di giustizia europea, come era avvenuto con la Direttiva sull'orario di lavoro del 1993.

90. I Libri verdi sono documenti pubblicati dalla Commissione europea per stimolare la discussione su determinati temi a livello europeo. Essi invitano le parti interessate (organismi o individui) a partecipare al processo di consultazione e dibattito sulla base delle proposte presentate. I Libri verdi possono dar luogo a sviluppi legislativi che vengono poi delineati nei Libri bianchi.

91. Proposte di Emilio Gabaglio, come evidenziato dall'autore.

92. il Fondo sociale europeo; il Comitato consultivo per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti e il Comitato consultivo per la libera circolazione dei lavoratori della Comunità, di cui le parti sociali chiedevano la fusione; il Comitato consultivo per la formazione professionale; il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Nel corso di questa riunione si è, inoltre, discusso sull'applicazione del Protocollo sociale del Trattato di Maastricht, al fine di sviluppare una comprensione comune sull'interpretazione data dalla Commissione. I punti che richiedono chiarimenti riguardano il riconoscimento reciproco delle organizzazioni abilitate a condurre i negoziati, la collocazione degli affari settoriali, il problema del recepimento degli accordi a livello nazionale, il sostegno materiale da parte della Commissione nello sviluppo del dialogo sociale, ecc. Il 28 luglio le parti sociali hanno adottato un parere congiunto intitolato *Le azioni e il ruolo futuro della Comunità nel settore dell'istruzione e della formazione, tenendo conto del ruolo delle parti sociali*.

4.7. Palazzo d'Egmont IV: il Libro Bianco di Jacques Delors come piatto unico

Come previsto, in questo Vertice, convocato per il 28 settembre 1993 e al quale ha partecipato il Presidente in carica del Consiglio, il Primo ministro belga Jean-Luc Dehaene, si svolgerà una consultazione sulla preparazione del Libro bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione. Sebbene i dibattiti siano stati "intensi e appassionati"⁹³, le conclusioni sono state elaborate congiuntamente dall'UNICE, il CEEP e la CES, nelle quali si riafferma l'impegno delle parti sociali ad approfondire la coesione economica e sociale indispensabile per rilanciare la Comunità e per combattere la recessione e il drammatico aumento della disoccupazione. Le parti sociali si sono, inoltre, impegnate a cercare di elaborare, nell'ambito di un gruppo di lavoro, un contributo comune per il Libro bianco. I datori di lavoro europei non erano affatto soddisfatti dell'evoluzione della situazione a livello comunitario. Essi si sono sempre dichiarati contrari all'attuazione del Programma d'azione sociale, in particolare al progetto di Direttiva sui Comitati aziendali europei (CAE), e hanno attaccato la CES per il finanziamento ricevuto dalla CEE per le azioni sindacali europee. Secondo il Segretario generale dell'UNICE Zygmunt Tyszkiewicz, la CES aveva un programma nascosto per la direttiva CAE, in quanto il finanziamento CEE era "non solo uno strumento per migliorare la consultazione, ma anche uno strumento per lo sviluppo delle strutture dell'unione tra"⁹⁴. I datori di lavoro erano tanto più infastiditi dal fatto che la Presidenza belga dell'UE nel secondo semestre del 1993 avrebbe dovuto seguire lo stesso tono della precedente Presidenza danese, molto ricettiva alla politica sociale lanciata dalla Commissione.

4.8. L'interpretazione comune del Protocollo Sociale di Maastricht

Sulla scia del Seminario del 24 maggio, i segretariati delle tre Organizzazioni avevano già iniziato a lavorare, con le prime discussioni che hanno avuto luogo nella riunione del Comitato per il dialogo sociale del 23 giugno 1993. Ma i negoziati a livello di segretariato sono stati lenti e scrupolosi, come dimostrano i lunghi e difficili dibattiti della Commissione, in particolare nella riunione del 19 ottobre.

93. Come rilevato da Carlo Savoini in un documento personale inedito. Archivio di Ilaria Savoini.

94. Proposte fatte in una riunione dell'UNICE a Londra, riportate nel *Daily Telegraph* del 18 ottobre 1993: "Questo finanziamento comunitario non è solo un modo per migliorare la consultazione; è anche un veicolo per sviluppare le strutture sindacali paneuropee."

Un'ulteriore riunione dei segretariati del giorno successivo ha spianato la strada ad un compromesso, e una nuova riunione del Comitato per il dialogo sociale è stata convocata per il 29 ottobre 1993.

In tale occasione, è stato adottato il testo comune⁹⁵ che è stato poi immediatamente inviato alla Commissione per tenerne conto nell'elaborazione del documento che la Commissione doveva presentare al Consiglio europeo di dicembre.⁹⁶ Questo testo costituisce un'interpretazione fondamentale delle intenzioni delle parti sociali enunciate nel loro Accordo del 31 ottobre 1991. Ha definito le procedure di consultazione in due fasi per le iniziative sociali adottate dalla Commissione: la prima, sulla pertinenza di un'iniziativa comunitaria per il tema proposto; la seconda, sul contenuto della proposta prevista⁹⁷.

L'UNICE, il CEEP e la CES hanno, inoltre, elencato i criteri che determinano la rappresentatività delle "parti sociali", molto più rigorosi di quelli proposti dalla Commissione (vedi tabella seguente).

95. "Proposte delle parti sociali relative all'attuazione dell'Accordo allegato al Protocollo sulla politica sociale del Trattato sull'Unione europea."

96. Comunicazione relativa all'applicazione dell'Accordo sulla politica sociale presentato dalla Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo. COM (93) 600 def., 14 dicembre 1993.

97. Va notato che, nelle prime fasi di consultazione, l'UNICE ha sempre detto "no" a qualsiasi iniziativa sociale comunitaria!!

Criteri di rappresentatività proposti dalle parti sociali il 29 ottobre 1993	Criteri di rappresentatività proposti dalla Commissione nella sua Comunicazione del 14 dicembre 1993*
<p>Per essere considerate come tali, le organizzazioni che partecipano ai sensi degli articoli 3 e 4 dell'accordo devono soddisfare tutte le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> —essere organizzate a livello europeo, interprofessionale o settoriale; —consistere in organizzazioni considerate esse stesse, ai rispettivi livelli nazionali, rappresentative degli interessi che difendono, in particolare per quanto riguarda la politica sociale, occupazionale e delle relazioni industriali; —essere rappresentate in tutti gli Stati membri della CE, ed eventualmente nel SEE, o aver partecipato al dialogo sociale di Val Duchesse; —essere costituite da organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro o dei lavoratori, la cui adesione è volontaria sia a livello nazionale che europeo; —essere costituite da membri aventi il diritto di essere implicati direttamente, o attraverso i loro membri, nella contrattazione collettiva del rispettivo livello; —essere incaricate dai loro membri di essere rappresentate nell'ambito del dialogo sociale a livello comunitario. 	<ul style="list-style-type: none"> —essere intersettoriali o riguardare settori o categorie specifiche ed essere organizzati a livello europeo; —disporre di strutture adeguate per garantire la loro effettiva partecipazione al processo di consultazione; —consistere in organizzazioni che sono esse stesse parte integrante e riconosciuta delle strutture delle parti sociali degli Stati membri, hanno la capacità di negoziare accordi e sono rappresentative di tutti gli Stati membri, per quanto possibile. <p>Questa definizione ha permesso alla Commissione di ampliare l'ambito della consultazione al di là delle 29 organizzazioni delle parti sociali elencate nell'allegato della Comunicazione. La Commissione ha mantenuto il principio secondo cui i negoziati sono avviati dalle parti sociali stesse attraverso il riconoscimento reciproco di tale capacità di negoziare. Alla Comunicazione sono state allegate i principali risultati dello studio condotto dalla Commissione sulla rappresentatività delle parti sociali.</p> <p>* COM(93) 600 def., relativa all'applicazione dell'Accordo sulla politica sociale.</p>

Nel loro contributo, la CES, il CEEP e l'UNICE hanno anche definito che cosa si intende per "consultazione" e che cosa per "negoziazione"⁹⁸. Per quanto riguarda la negoziazione, la CES è riuscita ad imporre un meccanismo che, nel caso in cui le parti sociali accettavano di negoziare su un'iniziativa comunitaria, non permetteva loro di annullare l'iniziativa, ma semplicemente sospendere il lavoro della Commissione durante i negoziati sul tema in questione. Non è stato facile, poiché l'obiettivo dell'UNICE era quello di ostacolare tutte le iniziative sociali della Commissione. Un altro aspetto di fondamentale importanza per tutte le parti sociali è che i loro accordi siano rispettati quando la loro proroga è stata richiesta e accettata dalla Commissione. "Nel caso in cui le parti sociali decideranno di inviare il loro accordo alla Commissione per una decisione del Consiglio, quest'ultimo dovrà inserirlo nel suo testo senza modifiche. In caso contrario, lo strumento elaborato dal Consiglio non può più essere considerato un accordo tra le parti sociali. La procedura dovrebbe quindi essere riavviata nel momento in cui è stata sospesa."

Infine, per tener conto delle diverse culture legislative e di contrattazione collettiva, in particolare quelle dei nostri compagni nordici, abbiamo chiesto agli Stati membri di "affidare alle parti sociali, su loro richiesta, l'attuazione delle decisioni del Consiglio sulla base dei loro accordi".

Nella sua Comunicazione del 14 dicembre 1993, la Commissione ha fissato a sei settimane i periodi di consultazione per ciascuna delle due fasi di consultazione. L'intero processo negoziale potrebbe richiedere fino a nove mesi e potrebbe essere prorogato con l'Accordo della Commissione. Nel caso di Accordo concluso tra le parti sociali e adottato dalla Commissione, per poi trasformarlo in legge, quest'ultima conterrà "tutte le proposte che presenta al Consiglio con una sintesi dei motivi, delle eventuali osservazioni e una valutazione dell'accordo". Inoltre, "se la Commissione ritiene inopportuno presentare al Consiglio un progetto di decisione sull'attuazione di un accordo, essa informa i firmatari dell'accordo dei motivi di questa decisione". Per quanto riguarda il potere del Consiglio dei ministri, "la Commissione si limiterà a proporre, in ogni caso e dopo l'esame dell'Accordo concluso tra le parti sociali, **l'adozione di una decisione relativa all'Accordo concluso**" (nostra enfasi) e "in caso di modifica dell'accordo, esso non può più essere considerato un Accordo liberamente concluso tra le parti sociali".

Un problema più grave è costituito dal ruolo puramente consultivo del Parlamento europeo (PE), definito dalla Commissione in linea con i desideri delle parti sociali. Escludendo qualsiasi intervento in termini di modifiche al testo dell'Accordo proposto per l'efficacia giuridica, il PE ha ritenuto questo ruolo molto frustrante.

Il 17 novembre 1993, la Commissione ha presentato il suo Libro verde intitolato *La politica sociale europea - opzioni per l'Unione*⁹⁹ in vista di una consultazione della "società civile" e ha posto la seguente domanda: "Che tipo di società vogliono gli europei?". Il suo obiettivo era apparentemente quello di preparare proposte sociali per il prossimo anno, ma questo aveva poco a che fare con il dialogo sociale.

Il 5 dicembre 1993, alla fine del suo mandato, Jacques Delors ha compiuto un importante passo avanti, presentando un Libro bianco intitolato *Crescita, competitività, occupazione: le sfide e le vie da percorrere nel XXI secolo*. Ancora oggi, questo Libro bianco rimane un documento di riferimento, in particolare per i sindacati, sulla politica di investimento che crea crescita¹⁰⁰.

Ora stavamo entrando in un periodo molto diverso da quello che avevamo appena attraversato. Non c'era più l'interesse di fare accordi surrogati, ma siamo giunti ad un periodo di veri e propri negoziati, con vere e proprie conseguenze per i lavoratori degli Stati membri.

Il 3 dicembre 1993 è stato adottato un parere congiunto sul tema *Donne e formazione*.

98. Torneremo su questa distinzione fondamentale quando discuteremo del contributo delle parti sociali al Vertice di Laeken del 2001. Il concetto di dialogo sociale continuerà ad essere "perverso" per coprire qualsiasi relazione bi- o tripartita tra tutti gli attori.

99. COM(93) 551 def., del 17 novembre 1993.

100. Nel 2013, il DGB ha pubblicato un documento *A Marshall Plan for Europe*, fortemente ispirato dal Libro bianco di Jacques Delors. Questa iniziativa della DGB è stata ripresa dal CES quando ha presentato il suo piano di ripresa nel 2014.

Le parti sociali hanno già lavorato molto sul tema della formazione, anche se un disaccordo fondamentale esiste sul "diritto" all'accesso alla formazione permanente. Ma questa è stata la prima volta che un testo comune è stato dedicato alla situazione specifica delle lavoratrici, sottolineando il nuovo ruolo delle donne nel mercato del lavoro, la necessità di sviluppare le loro competenze, di garantire lo sviluppo della loro carriera e di combattere la discriminazione¹⁰¹.

Il fatto che le parti sociali abbiano fornito contributi separati ha messo in evidenza la divergenza di opinioni sul Libro bianco di Jacques Delors. Tuttavia, il 5 dicembre è stato elaborato un testo di "considerazioni congiunte", che integra le posizioni specifiche di ciascuna parte, sul Libro bianco "Crescita, competitività e occupazione". Per mantenere un minimo di dialogo, questo testo, accuratamente formulato, elenca alcune considerazioni comuni sull'orientamento economico della Comunità, già oggetto di vari pareri congiunti precedenti.

Siamo giunti ad un momento in cui lo sviluppo del dialogo sociale e il quadro del Protocollo sociale di Maastricht dovevano creare un nuovo contesto che scuote le fondamenta stessa delle Organizzazioni europee, in particolare della CES. La conseguenza più importante riguarderà il posto e il ruolo delle Federazioni Industriali in una strategia volta ad integrare questa dimensione nel nostro lavoro di Confederazione.

4.9. Una difficile ma indispensabile interazione e la complementarità tra la dimensione intersettoriale e quella settoriale

Il dialogo sociale settoriale si è sviluppato intorno alle politiche comunitarie di alto profilo, sia in termini di standardizzazione che di stanziamenti di bilancio: agricoltura, industrie alimentari, trasporti, tessili, cuoio, ecc. L'istituzione dei comitati paritetici¹⁰² ha avuto, inizialmente, lo scopo di creare dei luoghi di consultazione per le varie politiche comunitarie in questi settori. Ma dovevano anche servire da base per lo sviluppo dei comitati di dialogo sociale settoriale. L'esercizio della consultazione delle parti sociali ha permesso loro di iniziare una concertazione verso una negoziazione, come si è visto ad esempio nel più antico "accordo" intitolato *Intenti sull'armonizzazione della durata del lavoro dei lavoratori agricoli nel settore dei seminativi delle Comunità europee*, firmato il 22 marzo 1978¹⁰³.

101. Un contributo significativo è stato dato da Maria Helena André, che ha guidato i negoziati a nome del segretariato della CES.

102. Prima dell'istituzione del dialogo sociale nel 1985, esistevano sei comitati misti. Il più antico, istituito nel 1963, è stato quello per i lavoratori agricoli. È stato seguito da quello per i lavoratori del trasporto su strada nel 1965, per le vie navigabili interne nel 1967, per le ferrovie nel 1972, per il settore della pesca nel 1968 e per il settore calzaturiero nel 1977 (anche se ha cessato l'attività nel 1982).

103. Firmato dal Comitato delle organizzazioni professionali agricole (COPA) e dalla Federazione europea dei sindacati agricoli (EFA) (diventa nel dicembre 2000 la Federazione europea dei sindacati alimentari, agricoli e turistici (EFFAT)).

La CES ha sempre considerato il dialogo sociale come basato sui due pilastri principali del sindacalismo, il pilastro intersettoriale e il pilastro settoriale. Tuttavia, la relazione tra queste due dimensioni non era stata né facile né ovvia, sin dall'istituzione della CES nel 1973. In questa sezione non ci occuperemo di per sé del dialogo sociale settoriale e dei suoi risultati, che sono estremamente ricchi e continuano a crescere e ad espandersi notevolmente. Ogni Federazione dovrà scrivere la propria storia, seguendo l'esempio di Carola Fischbach-Pyttel¹⁰⁴ per il sindacato europeo del settore pubblico (EPSU).

Ci occuperemo, invece, unicamente del coinvolgimento e del contributo delle Federazioni del dialogo sociale intersettoriale e della strategia della CES per includere l'intera dimensione settoriale nella nostra politica di confederazione. Abbiamo voluto una duplice dimensione del dialogo sociale settoriale, articolato e complementare a quello intersettoriale e autonomo su temi di specifica competenza. Avevamo bisogno della ricchezza del contributo specifico delle Federazioni e della loro legittimità settoriale per negoziare, come CES, a livello europeo.

Come si è visto in precedenza, questa interazione aveva già una lunga storia nei settori d'attività oggetto di forti politiche comunitarie, come il carbone e l'acciaio (CECA), l'agricoltura, l'alimentazione, i trasporti, la pesca e il settore calzaturiero. Dall'inizio del dialogo sociale intersettoriale nel 1985, lo sviluppo della dimensione settoriale è stato un obiettivo prioritario per i sindacati e la CES. Il Congresso di Milano del 13-17 maggio 1985 ha dato risalto a questa dimensione¹⁰⁵, al fine di poter intraprendere azioni concrete mirate alle condizioni di lavoro, alla formazione, alla parità di genere, alla salute e alla sicurezza sul lavoro... e soprattutto alla ristrutturazione economica e al cambiamento tecnologico.

La principale difficoltà è stata la differenza di strutturazione tra la CES, che integra la dimensione settoriale attraverso le federazioni settoriali europee, l'UNICE, che al di là delle Confederazioni nazionali membro, coordina solo le organizzazioni settoriali indipendenti, la maggior parte delle quali rifiuta, almeno all'inizio degli anni '90, di assumere una competenza sociale.

Dal 1992, sulla rivista gesuita OCIFE¹⁰⁶, Zygmunt Tyszkiewicz dell'UNICE ha dichiarato francamente, in riferimento alle organizzazioni settoriali dei datori di lavoro: "Questa tendenza ad aumentare notevolmente il numero delle parti sociali settoriali è incoraggiata dalla Commissione europea e dai sindacati, mai è seguita con apprensione dall'UNICE, in cui ci vede un'evoluzione che può dividere e quindi indebolire l'influenza padronale.

Questa posizione del Segretario generale dell'UNICE rispecchia quella definita dal Comitato sociale dell'UNICE nella sua strategia di dialogo sociale: "Affinché questa strategia sia efficace, l'UNICE deve assumere un ruolo guida, garantendo il coordinamento delle opinioni di tutte le organizzazioni che rappresentano le imprese a livello europeo e che possono, volontariamente o meno, essere chiamate a partecipare al processo europeo di consultazione e negoziazione.

104. Fischbach-Pyttel, C. (2017) *Costruire la Federazione europea dei sindacati del servizio pubblico. Storia dell'EPSU (1978-2016)*, Bruxelles, ETUI.

105. Nella Risoluzione Generale, la questione della necessità di integrare le federazioni era già stata sollevata: "Il Congresso autorizza il Comitato Esecutivo della CES a proseguire i suoi sforzi in vista del riconoscimento dei comitati sindacali. Il coordinamento tra i livelli settoriale e intersettoriale è indispensabile per garantire la partecipazione dei lavoratori all'azione decisa dalla CES."

106. Ufficio cattolico di informazione e di iniziativa per l'Europa (OCIFE).

Tali organizzazioni comprendono le Federazioni europee dei rami industriali (FEBI), la Confederazione europea del commercio al dettaglio (CECD) e la Federazione europea e internazionale del commercio all'ingrosso (FEWITA), le PMI e l'artigianato, ecc. Se l'UNICE non è in grado di prendere l'iniziativa, la posizione dei datori di lavoro sarà seriamente indebolita." Come ha detto più avanti in questo documento, si tratta di "mantenere i ranghi dei datori di lavoro nei confronti dei sindacati e delle istituzioni comunitarie al fine di contrastare il divario e la strategia di governo utilizzati per indebolirci".

L'atteggiamento dell'UNICE dovrà essere molto aggressivo di fronte alla richiesta di Eurocommerce di partecipare direttamente al dialogo sociale intersettoriale (si veda capitolo 6 *Nuovi attori sociali che bussano alla porta del dialogo sociale europeo*). La Commissione ha inoltre confermato la posizione datoriale:¹⁰⁷: "Nonostante l'UNICE abbia abbandonato la sua aperta opposizione al tutto il dialogo sociale a livello settoriale - il cui sviluppo è stato considerato pericoloso per un'evoluzione coerente e non frammentata della politica sociale europea - rifiuta ogni azione "promozionale" tra le strutture europee istituite dalle industrie dei diversi settori." Allo stesso tempo, dobbiamo prendere atto dei limiti funzionali delle commissioni miste esistenti.

La politica dell'UNICE di respingere la dimensione settoriale è stata seguita da una serie di importanti organizzazioni imprenditoriali settoriali. Ad esempio, il signor Mathijsen, Direttore esecutivo della Confederazione delle industrie alimentari e delle bevande della CEE (CIAA) ha risposto ad una richiesta di dialogo sociale dell'Unione europea dei lavoratori alimentari (SETA; ora EFFAT) con le seguenti parole: "L'atteggiamento negativo che impedisce il dialogo sociale europeo" era dovuto al fatto che la CIAA "associazione scientifica internazionale (*sic*) incaricata di difendere gli interessi comuni dell'industria alimentare da una prospettiva commerciale, tecnica, giuridica e scientifica, non è un'associazione di datori di lavoro e di conseguenza non ha competenza in materia di relazioni industriali"¹⁰⁸. Tale argomentazione è stata un po' audace!

Un altro settore importante che non ha nulla a che vedere con il dialogo sociale settoriale è il settore della lavorazione dei metalli, come risulta da un documento interno dell'Associazione dei datori di lavoro dell'Europa occidentale (WEM): "Il WEM, al momento, è contrario all'istituzionalizzazione di un dialogo sociale a livello europeo per l'industria metallurgica... Il WEM chiede all'UNICE di indicare chiaramente la sua principale responsabilità nell'affrontare le questioni di politica sociale e/o del mercato del lavoro a livello europeo"¹⁰⁹. Questo non è però l'atteggiamento di tutte le Federazioni dei datori di lavoro, specialmente di quelle che non si considerano rappresentate dall'UNICE, come la Confederazione europea del commercio al dettaglio (CECD), che ha intrapreso un dialogo con l'Organizzazione regionale europea della Federazione internazionale degli impiegati commerciali, professionali e tecnici (Euro-FIET), anch'essa impegnata in un dialogo con i settori bancario e assicurativo.

Nel contesto del completamento del mercato unico, la dimensione settoriale è stata messa in evidenza dalla Commissione¹¹⁰, la quale aveva individuato diversi settori

107. Capitolo 2.5 del documento di analisi Venturini/Savoini "Dialogue social: bilan et perspectives" del dicembre 1988 (Archivio di Patrick Venturini).

108. Lettera datata 31 ottobre 1989 del Direttore esecutivo della CIAA al Segretario della SETA, Otto Staadt; dagli archivi dell'autore.

109. Questo memo datato dicembre 1989 è stato "recuperato" dal segretario di EFBWW Jan Cremers e inviato a Mathias Hinterscheid e Jean Lapeyre l'8 giugno 1990. Dagli archivi degli autori.

110. Ibid nota 107.

sensibili alle ristrutturazioni e ai successivi adeguamenti che provocheranno: "L'articolazione settoriale del dialogo sociale comunitario non è solo un elemento indispensabile per lo sviluppo dell'intero sistema delle relazioni industriali, ma sembra anche offrire le migliori prospettive per garantire una rappresentanza efficace, in una prospettiva comunitaria di fronte al cambiamento, e per contrastare le tentazioni protezionistiche che potrebbero nascere dalla realizzazione del mercato unico." Per la CES, l'interazione tra le organizzazioni intersettoriali e settoriali a livello europeo non è stata né ovvia né facile, per due motivi: il loro status giuridico e il ruolo dei segretariati commerciali internazionali (ovvero globali).

Per quanto riguarda il loro status: Nel periodo dal 1973, anno in cui la CES è stata istituita, al 1991, le Federazioni dell'industria avevano soltanto lo status di osservatori. Inoltre, solo cinque di essi sono stati riconosciuti sin dall'inizio dalla CES: CECA, EFA (agricoltura), EMF (lavorazione dei metalli), Euro-Fiet (personale commerciale, impiegatizio, professionale e tecnico) e IPTT (servizi postali, telecomunicazioni). Gli altri sono saliti a bordo solo successivamente: SETA-UITA (Foodworkers) nel 1978, la Commissione europea dei trasporti e la Commissione europea dei servizi pubblici nel 1979, la EFBWW (costruzione e legno) nel 1984, il FESCID (lavoratori chimici; ora EMCEF) e la Confederazione europea dei tessili/abbigliamento/cuoio nel 1988. Alcuni settori sono diventati affiliati alla CES anche più tardi, ad esempio il Comitato del personale dell'istruzione europea e la Federazione europea dei giornalisti.

Questo impegno a favore dello sviluppo del dialogo sociale settoriale e dei comitati sindacali settoriali, nonché il sostegno fornito dalla CES, avevano una base chiara. La Risoluzione generale adottata al Congresso della CES di Stoccolma nel maggio 1988 conteneva tra l'altro le seguenti parole: "La CES ribadisce il suo sostegno allo sviluppo di politiche settoriali a livello comunitario. L'istituzione di comitati settoriali misti competenti non solo in campo sociale, ma anche in campo economico e industriale è indispensabile per definire le politiche da seguire." Questo a sua volta ha portato il Congresso "a incaricare il Comitato Esecutivo di continuare i suoi sforzi per far riconoscere i Comitati Sindacali. Il coordinamento tra il livello intersettoriale e quello settoriale è indispensabile per garantire la partecipazione dei lavoratori alle azioni decise dalla CES".

Ma questi obiettivi dovevano ancora essere sostenuti da una riforma della Costituzione della CES. Nella Costituzione della CES del 1973, modificata dal Congresso di Copenaghen del maggio 1974, dal Congresso di Londra del l'aprile 1976 e dal Congresso di Milano del maggio 1985, l'articolo 1 recitava: "La Confederazione europea dei sindacati è costituita da Confederazioni sindacali nazionali" L'articolo 4 aggiungeva che: "La Confederazione europea dei sindacati comprende anche i Comitati sindacali riconosciuti dal Comitato esecutivo..." Sebbene tali Comitati avessero il diritto di voto (con il Comitato Esecutivo che fissava il numero dei voti) al Congresso¹¹¹ (ad eccezione delle questioni riguardanti la Costituzione e le questioni finanziarie), non avevano diritto di voto in seno al Comitato esecutivo, ma soltanto un ruolo consultivo¹¹². Il lavoro del Comitato speciale "Per una CES più efficiente", in preparazione del Congresso di Lussemburgo del maggio 1991, ha avuto delle conseguenze anche sulla Costituzione della CES.

111. Maggio 1985.

112. Articolo 6 della versione dello Statuto del maggio 1985.

L'articolo 1 è stato modificato in "La Confederazione europea dei sindacati è composta dalle Confederazioni sindacali nazionali e dai Comitati sindacali europei". L'articolo 4 definisce questi Comitati sindacali, mentre l'articolo 7b) stabilisce una rappresentatività allo stesso modo di quella applicabile alle Confederazioni (nazionali), vale a dire, in nome degli aderenti: "tre seggi per ogni Comitato Sindacale Europeo, e un seggio supplementare per ogni 500.000 membri." I diritti di voto sono stati estesi alle decisioni del Comitato esecutivo (ad eccezione delle questioni finanziarie e delle richieste di affiliazione), in cui la rappresentatività dei comitati sindacali è stata meglio definita¹¹³.

L'evoluzione della CES ha portato alla creazione di un Comitato direttivo come sottogruppo del Comitato esecutivo, in cui erano rappresentati anche i Comitati sindacali¹¹⁴.

L'elezione di Emilio Gabaglio a Segretario generale della CES ha contribuito ad accelerare l'integrazione dei Comitati sindacali. Abbiamo condiviso la cultura di un pilastro sindacale duale - intersettoriale e settoriale - e siamo competenti nei negoziati che legano questi due pilastri. Il nostro lavoro si è quindi concentrato sul rafforzamento di questa interconnessione, considerata assolutamente necessaria per sviluppare ulteriormente la nostra capacità di negoziazione a livello europeo. Alcune Confederazioni nazionali non avevano cultura negoziale. Prendendo in considerazione le due Confederazioni più importanti, il TUC britannico e il DGB tedesco, esse non avevano alcuna pratica di negoziazione intersettoriale, poiché tutti i negoziati si sono svolti a livello aziendale (Regno Unito) o settoriale e di Länder (Germania). Il mandato a negoziare che avevamo alla CES si è, quindi, basato su un potere di contrattazione interprofessionale o su un potere di contrattazione settoriale a seconda del Paese. Il mandato dell'EMF, la Federazione metalmeccanica che comprende la potente IG Metall tedesca e la British General, Municipal and Boilermakers Union (GMB), è stata altrettanto importante per noi quanto quello del DGB e del TUC. Il prossimo grande passo avanti è stato il Congresso di Bruxelles del maggio 1995. Per la proposta di riforma della Costituzione della CES è stato adottato un emendamento presentato dai sindacati italiani CGIL-CISL-UIL e sostenuto dalla maggioranza del Comitato esecutivo. Questo non solo ha sostituito il termine "Comitati sindacali" con "Federazioni sindacali europee" nell'articolo 1, ma ha anche incluso nell'articolo 13 le procedure per i negoziati a livello europeo nel contesto del dialogo sociale (definizione del mandato, composizione della delegazione, controllo dello svolgimento e dell'andamento dei negoziati, votazione sul l'esito dei negoziati). Il voto a maggioranza qualificata è stato istituito per tutte le procedure di dialogo sociale.

¹¹³. Articoli 12 e 16 dello Statuto adottato al Congresso di Lussemburgo nel maggio 1991.

¹¹⁴. Ibid articoli 17 e 18.

Due ulteriori punti meritano di essere sottolineati:

- L'articolo 13 stabilisce che "Il segretariato supervisionerà la delegazione negoziale". Questo non è mai stato il caso dell'UNICE. Qui, lo svolgimento dei negoziati era nelle mani del Presidente del Comitato sociale dell'UNICE, membro nazionale e non membro del segretariato generale¹¹⁵.
- È stato inoltre affermato che: "Relazioni periodiche sulla contrattazione settoriale europea, svolte dalle Federazioni sindacali europee, saranno trasmesse al Comitato esecutivo. Ne consegue la coerenza con la politica della CES." A tale coordinamento hanno contribuito in parte le Federazioni sindacali europee (o meglio le loro controparti globali). Ma queste relazioni dovevano essere essenzialmente gestite dal Comitato di coordinamento della contrattazione collettiva istituito nell'ambito della CES. Questa riforma ha anche migliorato l'articolo 5 con riferimento alle Federazioni: "Le Federazioni sindacali europee sono organizzazioni di sindacati all'interno di uno o più settori economici pubblici o privati. Esse rappresentano gli interessi dei lavoratori nei loro settori a livello europeo, principalmente nei negoziati."¹¹⁶

Possiamo esaminare il ruolo delle Federazioni sindacali globali nei confronti della CES attraverso la storia del sindacalismo internazionale. Create prima delle Confederazioni Internazionali, queste strutture settoriali globali hanno mantenuto la loro indipendenza. Con l'istituzione della Federazione Mondiale dei Sindacati (WFTU) nel 1945 e nella sua fase iniziale prima della scissione tra sindacati comunisti e non comunisti, le Federazioni Internazionali rifiutarono di aderirvi. Anche dopo la successiva creazione della Confederazione internazionale dei sindacati liberi (ICFTU) nel 1948, le Federazioni sindacali globali sono rimaste indipendenti.

La costituzione della Confederazione internazionale dei sindacati (ITUC), che ha succeduto all'ICFTU in seguito alla fusione di quest'ultima con la Confederazione mondiale del lavoro (WCL) nel 2006, continua a sostenere questa impostazione nell'articolo 6(a): "La Confederazione riconosce l'autonomia e la responsabilità delle Federazioni sindacali mondiali per quanto riguarda la rappresentanza e l'azione sindacale nei rispettivi settori e nelle pertinenti imprese multinazionali, e l'importanza dell'azione settoriale per l'intero movimento sindacale. Al fine di garantire il massimo grado possibile di coesione ed efficacia all'interno del movimento sindacale internazionale, la Confederazione opera in un partenariato strutturato con le Federazioni sindacali mondiali e il Comitato consultivo sindacale dell'OCSE (TUAC) tramite il Consiglio dei sindacati globali (CGU). Le Federazioni sindacali mondiali, di cui una per settore è riconosciuta dalla Confederazione, sono rappresentate, con diritto di parola, negli organi di quest'ultima."

¹¹⁵. Sotto la presidenza e la spinta di Antoine Sellière nel 2007, il nome dell'UNICE è stato cambiato in *Businesseurope* al fine di rafforzare il suo status di strumento "tecnico" e amministrativo. Allo stesso tempo, lo status di Segretario Generale è stato cambiato in Direttore Generale.

¹¹⁶. Per quanto riguarda la posizione delle donne nel movimento sindacale europeo, abbiamo dovuto attendere fino al Congresso di Helsinki del giugno 1999 affinché l'articolo 23 della Costituzione della CES dichiarasse "Il Segretariato... deve comprendere almeno una donna...". E al Congresso di Atene del maggio 2011, l'articolo 22 del Segretariato è stato modificato in "Si tiene conto dell'equilibrio di genere e la differenza di numero tra i membri del Segretariato di entrambi i sessi non è superiore a uno."

Per contro, l'intera strategia della CES si è concentrata sull'integrazione dei diritti e delle responsabilità delle Federazioni, nel rispetto delle loro prerogative settoriali, nell'attività quotidiana e nell'elaborazione delle politiche della CES, nonché nell'elaborazione delle norme comunitarie, tra l'altro per le società multinazionali.

Una situazione particolare è stata quella dell'EMF, istituita nel 1963 come organizzazione indipendente dalla Federazione internazionale dei metalmeccanici (FMI), dotata di risorse finanziarie proprie ma operante in piena armonia con quest'ultima. Attraverso la CECA, l'azione dell'EMF ha già rispecchiato il pluralismo sindacale, non solo nel settore siderurgico, ma anche attraverso gli utenti dei settori della lavorazione dei metalli.

Per quanto riguarda le altre organizzazioni industriali europee, due aspetti riflettono la loro resistenza ideologica, come si è visto nelle discussioni sulla riforma della Costituzione della CES al Congresso di Lussemburgo del 1991. Il primo argomento riguardava la questione della solidarietà internazionale provocata dalla Comunità europea e dalla CES, principalmente dagli insegnanti, dalla FIET e dalla Federazione dei trasporti. Il secondo argomento, meno ammissibile, è stato che, come le Federazioni sindacali globali sono principalmente sotto l'influenza anglosassone, non deve essere sviluppata nessuna terza forza tra gli Stati Uniti e quello che era allora il blocco sovietico (questa è stata anche la posizione assunta dalla WFTU e dalla CGT in particolare). Non dobbiamo inoltre dimenticare la posizione del TUC britannico, che è stato molto antieuropea fino al 1988, con la sua conversione al "delorismo" europeo. Questa resistenza all'integrazione delle Federazioni settoriali nella CES a livello europeo deve persistere nel contesto della crescente globalizzazione economica, rafforzando i legami con le Federazioni globali.

Lo sviluppo dei Comitati Settoriali Europei verso una struttura federativa non sarà per forza **formale**, come è successo con l'UNI Europa, che è rimasta fondamentalmente un Ufficio regionale dell'UNI a Ginevra con una dipendenza finanziaria¹¹⁷ importante incapace di fissare, a livello europeo, un tasso di adesione che garantisca l'indipendenza dell'organizzazione europea.

117. Ad esempio, nella Relazione Finanziaria 2012, il contributo di UNI Global è stato pari a 730 mila euro, vale a dire circa il 22% del bilancio totale di UNI Europa.

L'Unione europea dei servizi pubblici (EPSU) ha incontrato grandi difficoltà nell'ottenere "indipendenza" dal *Public Services International* (PSI)¹¹⁸. I dibattiti sono stati molto simili a quelli che hanno avuto luogo in precedenza all'interno dell'ICFTU, all'epoca in cui è stata istituita la CES. Alcune organizzazioni non hanno accettato l'idea che le Federazioni europee fossero indipendenti dalle loro controparti globali¹¹⁹. Come si è avvenuto per l'EPSU, ha dovuto attendere la riforma del 2000, al Congresso di Lisbona, affinché il termine "Assemblea Generale" venisse sostituito con "Congresso", donando alla Federazione finalmente una vera visibilità politica di autonomia e indipendenza. La battaglia terminologica non è stata innocua per le Federazioni europee, quando si è passati a definire con il termine "Presidium" (il termine utilizzato dalla Federazione globale per il suo organo di gestione) al "Comitato Esecutivo", oppure quando si continua a parlare di UNI Europa, come Segretariato Regionale dell'UNI, utilizzando il termine "Director"¹²⁰, la cui gestione politica è di fatto realmente esercitata dal Segretario Generale dell'UNI Global Union.

Ciò che provocherà realmente resistenze e tensioni, sono i criteri stabiliti dalla CES per le "nuove" Federazioni europee: la loro portata geografica deve essere in linea con quella della CES e devono essere aperti a tutti i sindacati affiliati alle Confederazioni aderenti alla CES. Devono anche avere propri statuti e strutture autonome.

Questi criteri saranno contestati in vari modi. Per quanto riguarda l'ambito geografico, alcune Federazioni sindacali globali vogliono impedire che le loro Federazioni europee, le cui forze centripete si concentrano esclusivamente sulle politiche comunitarie, ottengano troppa autonomia. In tali casi, la politica delle Federazioni sindacali globali interessate è quella di considerare le loro Federazioni europee come organizzazioni regionali, in molti casi comprendenti una zona geografica più ampia di quella dell'Europa e delle regioni limitrofe. Questo è stato particolarmente il caso di UNI Europa e EPSU, che comprendeva la Russia e altre ex repubbliche sovietiche.

Considerando l'apertura a tutti i sindacati affiliati alle Confederazioni dei membri della CES (il pluralismo sindacale è genetico della CES), anche in questo caso si combatteranno ancora battaglie per diversi anni. Per lungo tempo, alcune Federazioni rifiuteranno la possibilità di diventare membri di Federazioni sindacali appartenenti a Confederazioni membri della CES pur appartenendo al WCL, o per settarismo ideologico, o perché si sono imposte l'adesione congiunta alla Federazione sindacale globale, cosa che queste Federazioni hanno rifiutato in quanto solo il livello europeo è interessato all'integrazione ICFTU / WCL, la quale non aveva ancora avuto luogo (non fino al Congresso di Vienna nel 2006). Questa esigenza è contraria allo Statuto della CES, avvelenando il clima per quasi un decennio. Questo problema ha portato anche ad una modifica Statuto della CES al Congresso di Praga del maggio 2003, con l'articolo 5 che recita "(...) Le Federazioni sindacali europee saranno aperte a tutte le organizzazioni sindacali nazionali affiliate alle Confederazioni aderenti. Tali organizzazioni dovrebbero far parte della Federazione sindacale europea competente." Alcune Federazioni sindacali globali hanno chiesto che le organizzazioni settoriali nazionali provenienti dalle organizzazioni del WCL (prima della creazione dell'ITUC) siano anche membri della Federazione europea e globale.

¹¹⁸. Per maggiori informazioni su questo argomento, si veda l'eccellente analisi di Carola Fischbach-Pyttel (2017) *Building the European Federation of Public Service Unions. La storia dell'EPSU (1978-2016)*, Bruxelles, ETUI.

¹¹⁹. Ibid.

¹²⁰. Quando l'UNI Europa è diventata una Federazione nel 2000, abbiamo raccomandato che a Bernadette Ségol, allora direttore dell'Ufficio regionale, fosse dato il titolo di Segretario generale, ma l'UNI ha concesso solo il titolo di Segretario regionale.

Da ultimo, ma non meno importante, per quanto riguarda l'autonomia organizzativa e finanziaria, anche in questo caso è stata la politica di alcune Federazioni sindacali globali a mantenere la Federazione europea finanziariamente dipendente, attraverso la fissazione di un tasso di adesione troppo basso per garantire l'autonomia dell'organizzazione europea. Questo è stato particolarmente vero per UNI Europa, mentre l'EPSU dopo un primo periodo, è riuscito ad acquisire la propria autonomia. Non è successo lo stesso per UNI-Europa, nonostante un periodo particolarmente favorevole all'emancipazione durante il mandato di Bernadette Ségol, prima come direttore e poi segretario regionale di Eurofiet/ UNI Europa. Anche la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti dipendeva in larga misura dalla sua controparte mondiale, una situazione aggravata da una crisi finanziaria che la Federazione sindacale mondiale ha gestito direttamente, insieme alla Commissione europea, in condizioni difficili.

Grazie alla grande espansione dei Comitati aziendali europei, si è sviluppato il coordinamento tra le Federazioni sindacali europee (appartenenti alla CES) e le Federazioni mondiali, portando alla conclusione di Accordi quadro globali sulle politiche industriali e sociali delle imprese multinazionali e, in alcuni casi, alla creazione di Comitati aziendali globali. Il dialogo sociale europeo ha così contribuito all'emergere di un nuovo spazio per il coordinamento, l'intervento e la regolamentazione a livello mondiale.

Lo sviluppo del dialogo sociale europeo, in particolare con l'Accordo del 31 ottobre 1991, ha permesso alla CES di compiere notevoli progressi nel miglioramento della sua capacità negoziale, consentendo così il necessario trasferimento di competenze dai livelli nazionale e settoriale a quello europeo.

Ciò ha portato in primo luogo all'elaborazione, nel marzo 2013, di un regolamento interno relativo ai negoziati. Tali questioni sono state successivamente discusse a caldo nel corso della riunione del Comitato esecutivo della CES con le Federazioni (si veda capitolo 5). Lo sviluppo dei Comitati di dialogo sociale settoriale (SSDC)¹²¹ ha avuto luogo molto rapidamente, obbligando la Commissione ad adottare i criteri di rappresentatività proposti dalle Confederazioni europee delle parti sociali (si veda tabella) per garantire la legittimità dei rappresentanti sindacali e dei datori di lavoro dei vari settori che si accordano per istituire un SSDC. Gli studi sono stati condotti sistematicamente dalle Università al fine di verificare, in ciascuno dei Paesi e in ciascuno dei settori, la legittimità rappresentativa e negoziale dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro interessate. Questi Comitati coprono attualmente 145 milioni di lavoratori in Europa e coinvolgono tutti i settori chiave.

A livello settoriale, i negoziati sono diventati realtà, come dimostrano gli Accordi sull'orario di lavoro, oltre alla Direttiva sull'orario di lavoro del 1991, nel settore dei trasporti ferroviari, marittimi, aerei e per vie navigabili interne. Nel settore ospedaliero, le parti sociali hanno concluso un ottimo Accordo sulla "Prevenzione dei rischi da tagli e morsi", convalidato dal Consiglio europeo sotto forma di Direttiva. Al contrario, un Accordo nel settore dei parrucchieri sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (in particolare per quanto concerne i prodotti chimici utilizzati e i problemi ergonomici) è stato bloccato in sede di Consiglio, da parte di alcuni Stati membri, guidati dal Regno Unito, contrari all'idea di trasformarlo in atto giuridico vincolante¹²².

121. Documento di lavoro dei Servizi della Commissione europea sul funzionamento e il potenziale del dialogo sociale settoriale europeo, SEC(2010) 964 final, <http://ec.europa.eu/socialdialogue>.

122. Il Presidente Barroso è arrivato a dire, con sommo disprezzo, che non si è trattato di legiferare sull'altezza dei talloni dei parrucchieri...

Le Federazioni sono chiamate a svolgere un ruolo fondamentale nella creazione dei Comitati aziendali europei (CAE), in molti casi firmando gli accordi che li istituiscono e sviluppando importanti strumenti di coordinamento e di orientamento. Esse beneficeranno del sostegno dell'Accademia sindacale europea¹²³ per la formazione dei rappresentanti sindacali dei CAE, contribuendo così a creare una cultura comune per una risposta coerente e solidale alla gestione aziendale di queste società multinazionali.

¹²³. Istituto di formazione della CES.



Capitolo 5

Il passaggio all'azione

"Ci sono rischi e costi nell'azione.

**Ma sono molto meno dei rischi a lungo termine
derivanti da comoda inattività."**

John Fitzgerald Kennedy

.....

In questo capitolo, le parti sociali vanno dritte al nocciolo della questione: negoziare o non negoziare? Un conflitto nella società statunitense Hoover rilancia i problemi di informazione e consultazione dei lavoratori in caso di ristrutturazione di società multinazionali. Un'iniziativa legislativa della Commissione porta ad un primo tentativo di negoziati europei, ma senza successo. Tuttavia, questo fallimento apre la porta alla legislazione sui Comitati aziendali europei. Il primo "vero" accordo europeo è stato firmato sul congedo parentale, argomento sul tavolo dei ministri degli Affari sociali da dodici anni, ma che era rimasto bloccato. Tali negoziati pongono una serie di problemi legittimi legati al trasferimento di competenze dal livello nazionale e/o settoriale a quello europeo, con la necessità di garantire la trasparenza e il controllo dei negoziati. Si tratta di un periodo di grande importanza per l'uropeizzazione delle organizzazioni datoriali e sindacali.

5.1. Spalle al muro: il rilancio dell'iniziativa "Vredeling"

Come discusso nel Capitolo 1, l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle società multinazionali è un argomento molto controverso. La disputa su questo tema si trascina da quasi vent'anni, in una situazione di stallo tra i sindacati europei e i datoriali "globali".

La Commissione aveva deciso nel 1990 di rilanciare un'iniziativa su questo tema, nonostante l'accesa opposizione dei datori di lavoro, ma con il forte sostegno del movimento sindacale e soprattutto del Parlamento europeo. Nel dicembre 1991, i dibattiti in seno al Consiglio Affari sociali hanno dimostrato che c'era un solo governo apertamente contrario alla Direttiva, quello del Regno Unito. Altri due governi - Portogallo e Grecia - avevano espresso le loro riserve, ma tutti gli altri erano favorevoli. Il problema era che era necessaria l'unanimità. Ciò ha portato il lavoro sulla proposta ad un punto morto per tutto il 1992.

Per i datoriali europei, la situazione non era nuova: essi si sono limitati a ripetere la loro posizione in una lettera indirizzata alla CES nel 1991¹, il cui titolo è *l'UNICE, in alternativa alle proposte della Commissione europea per l'informazione e la consultazione dei lavoratori*. In essa, l'UNICE ha ribadito di aver, nel suo parere del 4 marzo 1991, "respinto la proposta di Direttiva della Commissione come troppo istituzionale, troppo rigorosa e troppo burocratica", e "ritiene che una raccomandazione del Consiglio potrebbe essere utile ed efficace" e - come ciliegina sulla torta - ha dichiarato la propria disponibilità "a valutare l'efficacia della presente raccomandazione dopo un certo numero di anni" (sic).

La Presidenza belga dell'Unione europea nel secondo semestre del 1993 e la determinazione del ministro belga degli Affari sociali, Miet Smet² ci ha permesso di rilanciare il dibattito, prevedendo che questa Direttiva potesse essere approvata nell'ambito del Protocollo sociale di Maastricht (senza il parere conforme del Regno Unito), ma non è stato sufficiente a sbloccare la situazione. Nella loro ricerca di evitare la legislazione, i datori di lavoro sono rimasti intrappolati dalla realtà. Un evento particolare ha provocato un cambiamento politico su questo argomento: il caso Hoover.

5.2. Lo shock di Hoover

Ci sono volute le pratiche vergognose di Hoover (una sussidiaria di Maytag, la quarta società statunitense di elettrodomestici) nel 1993 per far riprendere il dibattito. La direzione generale americana di Hoover ha esercitato un ricatto scandaloso sui lavoratori del sito francese per la produzione dell'aspirapolvere a Dijon/Longvic (704 dipendenti) o di quello scozzese a Glasgow/ Cambuslang (975 dipendenti), nonché sull'amministrazione pubblica locale. L'intenzione è stata quella di chiudere uno dei due siti di produzione, al minor costo sociale e migliori vantaggi fiscali locali.

1. Lettera del 17 ottobre 1991 dell'UNICE al Segretario generale della CES. Dagli archivi degli autori.

2. Nel corso di una giornata di studio organizzata dalla FEB, la Federazione belga dei datori di lavoro, ha affermato che sarebbe stato possibile compiere progressi nella politica sociale dell'UE e in particolare nel settore dei Comitati aziendali europei (CAE) una volta che il Trattato fosse stato ratificato dagli Stati membri. "Pertanto, anche se la Gran Bretagna non vuole approvare la direttiva CAE - come poi è avvenuto -, lo faremo senza di essa." Proposte pubblicate sul quotidiano *La Wallonie* il 7 settembre 1993.

Nel gennaio 1993³, la direzione di Hoover Europe ha effettuato un'analisi comparativa dei due siti produttivi, confrontando le sovvenzioni pubbliche ottenibili in ciascuna regione⁴ e i rispettivi costi. Non c'è stata alcuna consultazione dei lavoratori, solo la minaccia di chiudere uno dei due impianti.

Con il sostegno della CES, la *European Metalworkers Federation* (EMF) ha tentato di organizzare una azione sindacale solidale, ma, nonostante due incontri a Bruxelles⁵ tra il sindacato scozzese AEEU e il francese CFDT (il principale sindacato per lo stabilimento di Longvic), non è successo nulla.

Il 4 febbraio 1993 Jacques Delors ha ricevuto i rappresentanti sindacali di Hoover⁶ e Grundig, un'altra società in difficoltà, ma le decisioni erano già state prese dalla società statunitense, come testimonia un Accordo firmato il 22 gennaio 1993 con i sindacati scozzesi.

La regione intorno a Glasgow era già scossa dalla chiusura dei cantieri navali, e le mogli di molti dei lavoratori dei cantieri navali disoccupati lavoravano a Hoover. Per quanto riguarda il sito produttivo di Cambuslang, almeno relativamente al piano per lo sviluppo dell'area e più del sito di Longvic, i sindacati scozzesi ci diranno che hanno dovuto negoziare "con una pistola", scusando per tale comportamento. I dipendenti di Glasgow si sono persino spinti fino al punto di mettere a disposizione l'eccedenza della loro fondo pensione⁷ per investimenti di ammodernamento del loro impianto. Presente all'incontro con Jacques Delors, un sindacalista scozzese che aveva preso parte ai negoziati ha cercato di giustificare l'Accordo concluso con Hoover (o con Maytag, la casa-madre statunitense), commentandone i vari termini: "Ha denunciato gli errori e le falsità diffuse dalla stampa (per esempio: è inesatto affermare che l'Accordo ha preteso di sopprimere il diritto di sciopero; solo gli scioperi improvvisi sono vietati. Dall'interrogazione del Presidente (della Commissione, ndr), è parso che tre siano stati i fattori ad avere determinato la decisione del gruppo di Maytag: la riduzione delle ore di lavoro straordinario per i turni notturni, la modalità di assunzione di nuovo personale (unicamente contratti a tempo determinato senza diritto a congedi per malattia retribuiti o a contributi per i fondi pensione aziendali e l'utilizzo di una parte dell'eccedenza del fondo pensione per contribuire alla ricapitalizzazione dell'impianto)."⁸

3. Gennaio 1993 è la data fissata per l'attuazione del Mercato unico. Hoover è stato quindi un pessimo segnale per le questioni sociali.
4. L'impresa ha ottenuto aiuti di Stato britannici per un totale di 70 milioni di franchi, molto più della somma offerta dalle autorità francesi (il *département* di Borgogna e lo Stato francese).
5. Hubert Thierron, funzionario del sindacato belga della CSC Métal e allora Segretario generale dell'EMF, ha lavorato a stretto contatto con l'autore di queste righe nell'organizzare la risposta sindacale e nel contattare la Commissione europea per contrastare l'azione di una società multinazionale.
6. La delegazione francese di Hoover è composta da due rappresentanti, uno della CFDT e l'altro della FO, mentre quello di Grundig ha cinque rappresentanti (CFDT, CFTC, CGT, FO e un manager indipendente). Sono accompagnati da Marie-Claude Vayssade, l'eurodeputata socialista per la Lorena, con la quale abbiamo sempre lavorato in modo molto efficace, e Charles Metzinger, il senatore per la Mosella.
7. Nel Regno Unito, i fondi pensionistici aziendali o professionali sono generalmente gestiti dalle imprese stesse. I dipendenti scozzesi hanno impegnato una somma equivalente a 180 milioni di franchi per rendere nuovamente redditizia l'azienda.
8. Archivio Jacques Delors, JD 1320, *Sciences Po*. Verbale dell'incontro tra i rappresentanti sindacali Hoover e Grundig e Jacques Delors, scritto da Patrick Venturini, consulente per gli affari sociali del presidente.



Il 2 aprile 1993, per la Giornata europea dell'azione, il tema della manifestazione di Bruxelles si è concentrato sull'affare Hoover, con il passaggio davanti alla sede dei datori di lavoro europei del Segretario generale della CES che spinge un aspirapolvere Hoover.

Fonte: Archivi della CES

L'ulteriore sviluppo dello stabilimento di Glasgow si farà effettivamente mediante l'utilizzo di contratti precari: sono stati assunti 400 nuovi lavoratori, tutti con contratti di 24 mesi e con una protezione sociale minima. Il Primo Ministro britannico, John Major, ha applaudito alla decisione di Hoover come conseguenza della competitività del Regno Unito e della scelta di restare fuori (*opt-out*) dal Protocollo sociale di Maastricht. Una piccola consolazione per i lavoratori di Dijon fu la decisione di Nestlé, pochi giorni dopo, di trasferire la sua produzione da Newcastle a... Dijon. John Major non ha fatto commenti...

Con nostro grande sgomento, non siamo stati in grado né di creare solidarietà tra i sindacalisti dei due stabilimenti, né di intraprendere un'azione comune contro la direzione di Hoover. Un fallimento del dialogo sociale, e una battuta d'arresto importante per i sindacati. Una grande marcia di protesta sindacale ha avuto luogo il 2 aprile 1993 a Bruxelles. Il suo tema principale è stato l'occupazione e l'Europa sociale, ma anche la protesta contro le pratiche di Hoover e di altre multinazionali. Avevo trovato un vecchio aspirapolvere Hoover nella cantina della CES, ed Emilio Gabaglio ha guidato la marcia di protesta spingendola. Jacques Delors ha ricevuto una delegazione di manifestanti mentre passavano davanti alla sede della Commissione europea. La marcia ha superato la sede dell'UNICE in Rue Joseph II e il Segretario Generale dell'UNICE, Zygmunt Tyskiewicz, è uscito immediatamente sul marciapiede per assistere alla marcia (in segno di sfida?), il cui tema era stato oggetto di un'aspra controversia tra i sindacati e i datori di lavoro⁹.

9. La CES ha consegnato questo aspirapolvere come regalo al Segretario Generale dell'UNICE, che doveva tenerlo nel suo ufficio fino alla sua partenza.



Per le autorità pubbliche e i politici, il caso Hoover è stato una vera e propria rivelazione di pratiche inammissibili che dovevano essere disciplinate da una legislazione a livello europeo. Esso ha, inoltre, contribuito a rilanciare le discussioni sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle società multinazionali.

Questo fallimento dei sindacati ci ha reso molto consapevoli delle nostre difficoltà, o addirittura della nostra incapacità, di organizzare una risposta solidale e un efficace coordinamento sindacale. Questa constatazione ha indotto le nostre Federazioni europee ad investire molto nella creazione di organismi di coordinamento per le società multinazionali e nel rilancio della CES di una campagna per l'adozione della legislazione comunitaria.

5.3. Il nuovo contesto creato dal Protocollo Sociale di Maastricht

Il presidente Jacques Delors ha contribuito a ripristinare le condizioni per il progresso sociale europeo attraverso l'Atto unico europeo del 1987, con l'introduzione del voto a maggioranza qualificata e nuove competenze comunitarie nel settore della politica sociale.

L'impegno decisivo della Commissione

Dopo la Giornata europea dell'azione della CES del 2 aprile 1993, Jacques Delors e il Commissario Pdraig Flynn hanno avuto un incontro con la CES il 4 Aprile. L'affare Hoover aveva lasciato il segno, e Jacques Delors ha affermato: "Abbiamo bisogno di un gesto più che simbolico, senza dimenticare i lavoratori. Ecco perché consideriamo, insieme a Pdraig Flynn, che l'adozione della Direttiva sui Comitati aziendali europei sia un gesto essenziale." La Commissione ha quindi iniziato ad azionare la macchina legislativa. Verbale della riunione, Archivio Jacques Delors, Sciences Po, JD-1221.

Ciò ha portato al Protocollo sociale di Maastricht del 1993, basato sull'Accordo delle parti sociali del 31 ottobre 1991, e soprattutto alla strutturazione formale del dialogo sociale europeo, compresa la sua dimensione contrattuale. La proposta di Direttiva ha quindi visto la luce nel nuovo contesto del Trattato e del ruolo che ha assegnato alle parti sociali. La Commissione avrebbe iniziato a "sperimentare" la procedura del Protocollo sociale, consultando le parti sociali sul rilancio dell'iniziativa comunitaria e sulla possibilità di avviare negoziati. I datori di lavoro sono ben consapevoli che i tempi sono cambiati e che non possono più fare affidamento semplicemente sul veto britannico. "Durante la Presidenza olandese, sostenuta dalla Presidenza belga, che si è conclusa il 31 dicembre 1993, la maggioranza dei governi, consapevole del peggioramento della situazione occupazionale e della necessità di fare qualcosa per migliorare l'opinione pubblica, ha voluto fare un gesto verso l'Europa sociale"¹⁰.

10. Nota interna del 19 novembre 1993 del CNPF, che pone la questione del primo utilizzo dell'Accordo di politica sociale del Trattato di Maastricht per i Comitati aziendali europei, che coinvolge i datori di lavoro francesi nei negoziati, e affermando la necessità di convincere l'UNICE ad adottare questo obiettivo: "Da diversi mesi, diverse Federazioni nazionali hanno attirato l'attenzione dell'UNICE" sulla necessità di definire la nostra posizione per non rimanere impigliati in queste consultazioni"; dagli archivi dell'autore.

La dichiarazione dei datori di lavoro è stata adottata in seguito alla decisione della Commissione del 17 novembre di avviare la prima fase delle consultazioni sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle società multinazionali. I datori di lavoro francesi (insieme ad alcuni altri, come il FEB belga o la Confindustria italiana) sapevano che la decisione di negoziare non era stata presa in anticipo, soprattutto perché: "Per oltre un anno la CES ha mostrato una preferenza per la Direttiva, prendendo atto sia del progetto di testo che delle estreme riserve dell'UNICE. Tuttavia, è consapevole del fatto che, rifiutando di sperimentare il nuovo dialogo sociale (la capacità di concludere contratti), si contraddirà in una certa misura, con il rischio di screditarsi."¹¹ Questa cautela da parte della CES è stata anche associata al fatto che l'UNICE si è tirata indietro nel rispondere alle consultazioni della prima fase¹². La CES aveva immediatamente dato il suo assenso a questa prima fase, relativa all'opportunità o meno di un'iniziativa comunitaria in materia. Anche se le contraddizioni interne dell'UNICE erano evidenti, c'è tuttavia una parte dinamica che voleva aprire i negoziati con la CES.

La presidenza belga dell'UE, nella seconda metà del 1993, ha rimesso il progetto in agenda, arrivando addirittura a presentarlo al Consiglio dei ministri degli Affari sociali dei dodici Stati membri dell'UE, il 24 settembre a Bruges. L'offensiva condotta dai datori di lavoro europei ha colpito le istituzioni politiche: la Presidenza belga dell'UE, i ministri di alcuni paesi, il Parlamento europeo. L'UNICE ha avuto un incontro con il Primo Ministro belga, Jean-Luc Dehaene, l'8 settembre 1993, in cui ha invitato la Presidenza belga ad abbandonare tre progetti: l'imposta sull'energia (sulle emissioni di CO₂), l'armonizzazione minima dell'imposta sui redditi da investimenti finanziari e... il progetto di Direttiva sull'istituzione dei Comitati aziendali europei. Questi progetti "avrebbero potuto causare gravi danni alla competitività delle imprese, distruggendo in tal modo posti di lavoro"¹³.

L'offensiva dei datori di lavoro del settembre 1993 è stata subdola, non più in opposizione diretta sul tema dell'informazione e consultazione dei lavoratori, ma sulle procedure. Il 22 settembre, appena due giorni prima del Consiglio europeo dei ministri, nel corso del quale la Presidenza belga ha voluto iscrivere il progetto di Direttiva tra i temi oggetto di discussione, l'UNICE ha "appoggiato" la pubblicazione di un Rapporto redatto dal "Multinational Business Forum" e intitolato *Prosperità e diversità: la consultazione e l'informazione dei lavoratori nelle società multinazionali*. L'obiettivo non è più un confronto diretto, una lotta che sembra persa in anticipo, ma dimostrare che una legislazione europea sarà controproducente. Sebbene i datori di lavoro abbiano formalmente riconosciuto l'importanza dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, le conclusioni dello studio "hanno dimostrato che, mentre è necessario compiere progressi (solo il 59% delle multinazionali intervistate ha fornito ai propri dipendenti informazioni sui loro risultati finanziari e solo il 25% sulla loro strategia), l'informazione e la consultazione dei lavoratori sono "strettamente legate alle culture nazionali e regionali, alle buone pratiche di gestione e alle mutevoli esigenze dei lavoratori stessi". Di conseguenza, non devono essere imposte procedure, ma "deve essere difesa immediatamente la comunicazione diretta e bidirezionale tra i lavoratori e la direzione aziendale".

11. Ibid.

12. In un'intervista apparsa su *Le Figaro* del 7 dicembre 1993, il Segretario Generale dell'UNICE ha parlato della difficoltà di "trovare un consenso tra i datori di lavoro". Ha anche fortemente messo in discussione un progetto che graverebbe pesantemente sulle aziende: "Se un tale sistema burocratico e rigido, inventato da persone senza responsabilità, viene applicato, non dovremmo essere sorpresi quando le aziende preferiscono aprire uno stabilimento in Cina o altrove!"

13. Dichiarazioni del Presidente dell'UNICE, Carlos Ferrer, riferite a *La Libre Belgique* il 9 settembre 1993.

La Commissione era sotto la pressione del l'UNICE e dei suoi membri nazionali che stavano intensificando le loro pressioni sui rispettivi governi, ma anche del l'AGREF (l'Associazione delle grandi società francesi) e delle multinazionali stesse¹⁴ (con alcune eccezioni) e anche del governo britannico¹⁵.

Questa posizione di blocco all'iniziativa legislativa comunitaria è stata ribadita dall'UNICE nel febbraio 1994 in un documento intitolato "*Informazione e consultazione dei lavoratori: principi per un contributo dell'UNICE*". In essa¹⁶, l'UNICE ha scritto che "ha dovuto respingere la proposta della Commissione del 16 settembre 1991, in particolare a causa del suo approccio centralista e della sua rigidità... di conseguenza, l'UNICE ha proposto il ritiro del progetto di Direttiva limitando l'iniziativa legislativa ad una raccomandazione che l'UNICE e le Federazioni nazionali dei datori di lavoro sosterebbero nei confronti delle imprese". L'autoregolamentazione deve rimanere una rivendicazione permanente dei datori di lavoro. Consapevoli della determinazione della Commissione in materia, i datori di lavoro sono stati abbastanza saggi da non chiudere completamente la porta, affermando che "L'UNICE, in linea di principio, è pronta a sedersi con la CES per sviluppare un quadro efficace e reciprocamente accettabile per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione europea", vale a dire che preferisce discutere piuttosto che negoziare. La CES era pronta a sperimentare i negoziati, ma non voleva essere coinvolta in una discussione senza fine che metteva a rischio l'iniziativa legislativa. Ho già fatto riferimento alla controversia in corso sull'argomento. La CES ha pertanto invitato i datori di lavoro ad avviare negoziati preliminari volti a chiarire gli aspetti da negoziare e a verificare le condizioni minime...

5.4. Negoziati impossibili, ma il successo arriva con la direttiva sui Comitati Aziendali Europei

Tali negoziati preliminari avranno luogo dal 23 febbraio al 17 marzo in tre sessioni¹⁷. Per un mese, le parti sociali hanno cercato di chiarire le basi di una regolamentazione europea e della sua operatività, lasciando la maggiore parte della responsabilità sull'attuazione attuazione alle parti sociali a livello aziendale. Va detto che la CES ha gestito i negoziati e le discussioni interne molto meglio dei datori di lavoro. Con il suo gruppo di dialogo sociale, che ora comprende tutti i segretari delle Federazioni industriali, ci siamo trovati in una posizione molto buona per guidare i negoziati preliminari in linea con i nostri obiettivi.

14. Ricordiamo la campagna vitriolica condotta dalla Camera di Commercio degli Stati Uniti (Amcham) a Bruxelles contro l'iniziativa proposta dal Commissario Vredeling (Capitolo 1).

15. Come testimonia questo aneddoto: parlando ad una Conferenza a Londra il 20 ottobre 1992, un funzionario della Comunità, Herman van Zonneveld, ha discusso il progetto di Direttiva. Il giorno dopo, il *Financial Times* ha pubblicato il titolo *EC drops the commitment to works council*. Il 20 novembre Herman mi ha scritto, su richiesta del suo direttore Carlo Savoini, per assicurarmi che la Commissione non aveva cambiato la sua posizione e che la stampa britannica aveva frainteso le sue parole: "La stampa britannica ha presentato un po' distorto e soprattutto l'articolo del *Financial Times* era fuorviante... In allegato troverete il mio discorso e la lettera di protesta che ho inviato al *Financial Times*. Ciò significa che la Commissione NON ha cambiato la sua posizione." Dagli archivi dell'autore.

16. *Information and consultation of workers: Principles for UNICE contribution*, testo in inglese inviato alla CES il 23 febbraio 1994. Dagli archivi di Emilio Gabaglio.

17. 23 febbraio, 9 e 17 marzo 1994.

Questo mi ha permesso di scrivere quanto segue in una nota alla riunione del Comitato Esecutivo del 9 e 10 giugno 1994: *Prospettiva e stato del dialogo sociale*¹⁸, in una sezione intitolata *Un fallimento rivelatore*, grave ma non fatale, che "questa capacità recentemente acquisita dimostra una certa maturità della CES, da preservare e arricchire per il futuro".

Nella sessione finale dei negoziati del 17 marzo è stata redatta una "dichiarazione conclusiva" che elenca le principali preoccupazioni sindacali: l'informazione e la consultazione come diritto; la negoziazione per la creazione di una rappresentanza transnazionale dei lavoratori; la fissazione di disposizioni minime in caso di rifiuto di negoziare o di fallimento dei negoziati; la decisione che, in caso di raggiungimento di un accordo, la Commissione sottoponga tale decisione al Consiglio al fine di "prendere immediatamente una decisione che lo renda applicabile *erga omnes* in tutta la Comunità"¹⁹. Ho portato con me alla riunione il mio computer portatile e una stampante e, mentre i negoziati proseguivano, ho digitato il testo. Alla fine della riunione, ho stampato con una macchina un po' vecchia, lentamente, molto lentamente, riga per riga, il testo che avevamo concordato, con tutti i partecipanti che attendevano di ripartire con una copia, così abbiamo deciso che questo testo sarebbe stato utilizzato nelle rispettive organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati per verificare il mandato negoziale.

Il 22 marzo, il Comitato esecutivo dell'UNICE ha accettato il testo, inviandoci via fax la sua decisione quella stessa sera. Questa posizione è stata confermata con lettera del 28 marzo. Tuttavia, nella notte tra il 27 e il 28 marzo, la Confederazione dell'industria britannica ha emesso un comunicato stampa contrario al testo. Poiché il processo decisionale dei datori di lavoro all'epoca richiedeva l'unanimità per avviare i negoziati. Tale negoziazione, perciò, sembrava destinata al fallimento. Il Segretario Generale dell'UNICE ha cercato di disinnescare la situazione, inviando una nota²⁰ a Emilio Gabaglio spiegando che la CBI "non impedirà e non interferirà in alcun negoziato tra l'UNICE e la CES". Nella misura in cui tali negoziati hanno avuto luogo sotto il regime del Protocollo Sociale, "l'assenza della CBI non cambierà nulla, in quanto la Gran Bretagna è esclusa da tutti gli atti legislativi emanati dal Protocollo. Perché, allora, non dovremmo cercare di porre fine a ciò che abbiamo già iniziato?"

Si poteva pensare che i datori di lavoro britannici avrebbero adottato una posizione neutrale, ma il loro rifiuto dichiarato del testo è andato oltre tale neutralità, denunciando completamente l'accettazione del testo da parte del l'UNICE come una capitolazione alla CES. Per quanto ci riguarda, avevamo deciso di inserire il TUC nella nostra squadra negoziale, poiché non volevamo escluderli da tali negoziati, dato che molte società multinazionali avevano la loro sede nel Regno Unito. Sapevamo però che, anche se il CBI non partecipava ai negoziati, poteva essere una grande seccatura. Questo timore è stato accentuato dal fatto che il segretario generale del CBI, Howard Davis, aveva appena espresso il desiderio della CBI di radunare tutti i datori di lavoro contrari alla politica sociale dell'UE. La CBI intendeva quindi guidare l'opposizione, in concorrenza con l'UNICE, che riteneva incapace di opporsi alla Commissione e ai sindacati.

18. Nota del 19 maggio al punto 6 dell'ordine del giorno.

19. (Bozza) di testo conclusivo. Dagli archivi dell'autore.

20. Nota scritta a mano, non datata ma molto probabilmente del 29 marzo. Dagli archivi dell'autore.

Il 23 marzo 1993, la CES ha pubblicato una dichiarazione²¹ del suo Segretario generale, in cui si afferma che, pur avendo accettato il testo in linea di principio, l'UNICE e il CEEP hanno nuovamente espresso riserve in una dichiarazione comune, sul diritto all'informazione e alla consultazione e sugli accordi negoziati tra i rappresentanti dei lavoratori e gli organi direttivi delle imprese. Secondo la CES, "la mancanza di volontà da parte dell'UNICE e del CEEP di discutere questi elementi di base mina totalmente la credibilità della posizione datoriale. La CES aveva quindi ragione a voler verificare tale situazione prima di avviare i negoziati". Pertanto, "allo stato attuale, l'iniziativa legislativa della Commissione è l'unica opzione possibile per soddisfare le legittime aspettative dei lavoratori europei".

Il giorno seguente, Zygmunt Tyszkiewicz ha inviato dall'Islanda un fax a Emilio Gabaglio, nel quale afferma: "Non concordo con la tua decisione che **tutto sia negoziabile** (nostra enfasi)", mentre allo stesso tempo ha anche cercato di giustificare la sua assenza in quel momento critico: "si potrebbe pensare che la mia presenza qui a Reykjavik è collegata alle nostre discussioni sul tema dell'informazione e della consultazione!!! Non è questo il caso. Non ci può essere fuga, e rimango a tua disposizione per riprendere il dialogo." I datoriali volevano a tutti i costi evitare il procedimento legislativo. Nella visione della CES, il pretesto sull'esclusione della CBI dalle negoziazioni che non ha siglato il Protocollo sociale per conto del Regno Unito è senza senso. Anche se il Regno Unito non è stato coinvolto nel procedimento legislativo, non c'era niente che impediva ai datori di lavoro del Regno Unito di far parte delle negoziazioni.

Nella nostra risposta del 15 giugno²² alla lettera dell'UNICE del 13 aprile, ci siamo soffermati su questa situazione e sulla base giuridica avanzata, in quanto i datori di lavoro non sembravano comprendere la nostra posizione. "(...) In nessun momento la CBI ha utilizzato questa base giuridica come pretesto per ritirare o minacciare di ritirarsi da qualsiasi tentativo di negoziazione, anche di fronte alle domande poste dal membro della nostra delegazione del TUC su questo argomento. Abbiamo concordato che tali negoziati avrebbero coinvolto tutte le nostre organizzazioni all'interno dell'UE, anche se ovviamente con conseguenze diverse da un punto di vista legislativo. Da un lato, era chiaro che, in caso di conclusione di un accordo, il processo di trasposizione di tale accordo in un atto giuridico mediante una decisione del Consiglio si applicava solo agli 11 Stati membri interessati. Per il 12° Stato membro, solo le parti sociali che hanno firmato effettivamente l'accordo sarebbero state responsabili della sua attuazione. **C'era un reale valore aggiunto nell'azione delle parti sociali nell'applicazione di un diritto fondamentale per il quale voi sapete che possiamo ottenere molta più flessibilità attraverso i nostri negoziati, mantenendo la coesione in tutti gli Stati membri**" (nostra enfasi). Per i sindacati della CES era chiaro che il rifiuto dei datoriali britannici non si basava su alcun argomento giuridico, ma su una posizione politica che respingeva il contenuto e gli obiettivi di qualsiasi negoziato. Abbiamo dovuto accettare che un'organizzazione datoriale stava copiando un *opt-out* dello Stato. Dobbiamo ricordare che, in questa lettera, la CES ha voluto aggirare questo vicolo cieco proponendo ai datori di lavoro di riavviare i negoziati su un accordo quadro, quello sul congedo parentale o sul lavoro atipico. Purtroppo, dobbiamo ancora attendere diversi mesi e l'annuncio delle iniziative legislative della Commissione per l'avvio di un nuovo ciclo di negoziati.

21. Affermazione di Emilio Gabaglio del 23 marzo 1994. Dagli archivi dell'autore.

22. Lettera del 15 giugno scritta dall'autore e inviata dalla CES al Segretario generale dell'UNICE. Dagli archivi dell'autore.

In un documento destinato alla riunione del Comitato Esecutivo del 9-10 giugno,²³ ho scritto, nella sezione intitolata *Far uscire il dialogo sociale dalla sua depressione*, che abbiamo dovuto rilanciare iniziative soprattutto a livello settoriale: "Una cosa è certa: la CES deve continuare a tenere il piede sull'acceleratore, non permettere all'UNICE di frenare, se vogliamo passare alla fase successiva di maggiore qualità del dialogo sociale."

Per quanto riguarda l'informazione e la consultazione, spetta ora alla Commissione procedere con le misure legislative. In effetti, le due fasi di consultazione erano già state svolte nel dicembre 1993 e nel febbraio 1994, e il Commissario Padraig Flynn aveva difeso l'iniziativa della Commissione di fronte all'intensa pressione dei datori di lavoro, più per opportunismo che per convinzione, ma anche se²⁴... Tutta la fase pre-negoziata era volta a sospendere l'iniziativa comunitaria. L'aspetto interessante è stato che molti aspetti discussi dalle parti sociali saranno essere presi in considerazione nella elaborazione della legislazione comunitaria. I colloqui informali avuti con il gabinetto di Jacques Delors e in particolare con il suo consulente per gli affari sociali, Patrick Venturini, ci hanno permesso di influenzare positivamente il progetto di direttiva, attribuendo una grande autonomia alle parti sociali delle imprese interessate, pur prevedendo disposizioni minime in caso di rifiuto o fallimento dei negoziati.

Dobbiamo inoltre sottolineare che un certo numero di imprese non si è opposto completamente ad una Direttiva europea, ma si è adoperato per annacquare il contenuto. È il caso, ad esempio, dell'AGREF francese, un'associazione che rappresenta le grandi imprese francesi e ha abbandonato la sua opposizione, sostituendola con una strategia di adeguamento del progetto di legge. Questa posizione ci ha portato, soprattutto Emilio Gabaglio, a lavorare con l'organizzazione per trovare un compromesso sul suo contenuto. Il CNPF ha denunciato "la mossa ambigua e parallela dell'AGREF, facendo campagna in vari Paesi per una Direttiva adattata. In tal modo, ha rafforzato la posizione dei sindacati della CES"²⁵.

23. Vedi nota 18.

24. La pressione britannica è stata particolarmente forte in quanto i conservatori odiavano il commissario irlandese. Si veda il titolo dell'articolo su Padraig Flynn nel *Daily Mail* del 1° novembre 1996, scritto da Bruce Andersen: "Quest'uomo viene da un mondo di sussidi agricoli e corruzione. È per questo che vuole distruggere il successo economico della Gran Bretagna?". Inoltre, i tresottotitoli dell'articolo si riferivano a Padraig Flynn, descritto come "bigotto", "incapace" e "ingenuo".

25. Ibid nota 10.

Difficoltà all'UNICE e cambio di leader

Nel giugno 1994, l'UNICE ha avuto un nuovo presidente. Dopo quattro anni (1990-1994), lo spagnolo Carlos Ferrer si è dimesso ed è stato sostituito dal francese François Périgot, ex presidente del CNPF. Pur provenendo da un'impresa (UNILEVER) che non aveva apportato alcun contributo positivo allo sviluppo del dialogo sociale in Francia, a livello europeo si è adoperato per il successo dei negoziati sul congedo parentale. Ma come riporta il *European Voice* del 13-19 giugno 1996, sulla sua rielezione per altri due anni (a causa delle due organizzazioni datoriali tedesche, il BDA e il BDI, neutralizzati da lotte interne, "È una tattica difensiva, piuttosto che positiva. Lo fa per impedire che la legislazione gli venga imposta dall'alto". François Périgot fu certamente l'artefice di un tentativo di golpe

contro il Segretario generale dell' UNICE, promuovendo la candidatura dell'ex commissario europeo per il commercio, Henning Christophersen, nel gennaio 1995. Ma Zygmunt Tyskiewicz non aveva alcuna intenzione di lasciarsi far fuori, e François Périgot è stato costretto a rilasciare un comunicato stampa "ambiguo" negando le voci. In esso, ha dichiarato che, pur essendo lusingato che l'ex Vicepresidente della Commissione è stato preso in considerazione per la posizione di Segretario Generale dell'UNICE, Zygmunt Tyskiewicz **sarebbe rimasto per il momento Segretario Generale** (sottolineiamolo). I rapporti tra il Segretario Generale e il Presidente non sono mai stati facili e questo episodio non li ha migliorati. Il Segretario Generale è rimasto in carica per altri tre anni, abbandonando nel febbraio 1998, appena tre mesi prima di François Périgot.

Il contesto e la presa di coscienza da parte degli Stati membri, sollevata dal caso Hoover, hanno spianato la strada all'adozione della Direttiva sui comitati aziendali europei nel settembre 1994 sotto la presidenza tedesca²⁶. La CES lo ha definito "un successo per il movimento sindacale"²⁷. Il modo in cui è stata redatta la Direttiva ha dimostrato che è possibile creare un quadro giuridico europeo che dia alle parti sociali un margine sufficiente per negoziare. Nell'ambito del processo di creazione di un Comitato aziendale europeo (CAE), il legislatore ha dato priorità ai negoziati prima che fossero applicate le disposizioni contenute nell'allegato della direttiva. Ciò ha permesso la creazione del CAE in modo molto flessibile e l'avvio di un'attività molto rapida, ben ancorata alle diverse situazioni delle rispettive imprese e alle tradizioni in materia di relazioni industriali di ciascuno Stato membro. Per Jean Michel Baer²⁸, ex consulente per gli affari sociali di Jacques Delors, "a lungo termine, la direttiva CAE ha lasciato il segno più forte sulla politica sociale".

5.5. Una nuova Commissione, un nuovo Presidente

Il Vertice europeo del 15 luglio 1994 ha designato Jacques Santer*, ex Primo ministro lussemburghese, quale successore di Jacques Delors.

Egli è stato formalmente nominato dal Parlamento europeo nella sessione di fine luglio. Secondo la CES, si trattava di una buona scelta, capace di garantire una ragionevole continuità.

26. Direttiva 94/45 del 22 settembre 1994.

27. In un comunicato stampa del 22 settembre intitolato *I comitati aziendali europei: un successo per il movimento sindacale, il diritto dei lavoratori europei finalmente riconosciuto*, la CES ha invitato "I datori di lavoro europei a non aspettare il recepimento della direttiva nella legislazione nazionale per sedersi al tavolo negoziale con i rappresentanti dei lavoratori europei", pur ricordando che 33 Comitati aziendali europei erano già stati creati su base volontaria (9 nel settore metallurgico, 3 nei servizi e nel settore bancario, 2 nell'industria alimentare, 1 nell'edilizia e 9 nel settore chimico).

28. Intervista del 25 novembre 2014.

Ma la sua nomina è stata possibile grazie a John Major, il quale ha bloccato la nomina di Jean-Luc Dehaene, ex primo ministro belga che gli inglesi consideravano troppo vicino a Delors e più combattivo di Santer. La Commissione Santer è giunta a una brusca conclusione il 15 marzo 1999, per diverse buone ragioni, sebbene ingiustamente²⁹. La cultura "lussemburghese" di Jacques Santer in materia di parti sociali è stata abbastanza positiva durante il suo mandato, con la sua consulente per gli affari sociali, Julie de Grootte, svolgerà un ruolo di collegamento efficace tra il Presidente, il Commissario (o piuttosto il capo del suo gabinetto, David O'Sullivan) e le parti sociali.

Il 27 luglio 1994 la Commissione ha presentato un libro bianco intitolato *La politica sociale europea - Una via da percorrere per l'Unione*³⁰. Questo Libro bianco ha seguito le orme del Libro verde del novembre 1993, tenendo conto dei risultati delle consultazioni condotte dalla Commissione. Questo nuovo documento si è concentrato sulla salvaguardia e sullo sviluppo ulteriore del modello sociale europeo sulla base di valori comuni, quali: la democrazia e i diritti individuali, la libera contrattazione collettiva, l'economia di mercato, le pari opportunità per tutti, l'assistenza sociale e la solidarietà "con la convinzione che il progresso economico e il progresso sociale devono andare di pari passo"³¹.

Gruppo Molitor: Deregolamentazione all'orizzonte

A metà del 1994 la Commissione ha istituito un "gruppo di lavoro sulla semplificazione legislativa e amministrativa", composto da esperti indipendenti e incaricato di: "esaminare le possibilità di semplificare le disposizioni legislative e amministrative a livello sia nazionale che comunitario, tenendo conto dei vincoli economici e sociali". Il 7 novembre 1994, il presidente del gruppo, Bernhard Molitor, ci ha scritto annunciando che il suo gruppo aveva iniziato il suo lavoro. Questa lettera è stata accompagnata da un questionario incentrato su quattro settori: le norme che disciplinano le macchine, l'igiene alimentare, l'ambiente e l'efficacia della legislazione sul lavoro. Poiché la Commissione non ha potuto ignorare i sindacati, siamo riusciti ad inserire "uno di noi" nel gruppo: Pierre Carniti, eurodeputato italiano ed ex Segretario generale della CISL italiana. Questo ci ha anche permesso di influenzare la nomina di esperti di politica sociale, come il professor Antoine Lyon Caen. Ci è sembrato evidente che doveva verificarsi il sabotaggio del gruppo.

definito come "Demolitore". Abbiamo avuto abbastanza successo in questo, grazie a Pierre Carniti e alla enorme "competenza" di Antoine Lyon Caen, ma anche alla resistenza di altri membri che hanno visto slittare il mandato del gruppo verso la deregolamentazione come estensione naturale e conseguenza della semplificazione. Il nostro lavoro ha dato i suoi frutti: tre pareri di minoranza sono stati emessi sulla Rapporto finale, dai membri della Svezia e della Danimarca e da Pierre Carniti, che ha denunciato "una visione unilaterale non pienamente motivata da esigenze strettamente connesse alla semplificazione". Il Rapporto è stato respinto anche dal Parlamento europeo, il cui Presidente, Klaus Hänsch, al vertice di Cannes del 26-27 giugno 1995, ha affermato: "Diciamo sì ad una semplificazione delle normative europee. Diciamo no alla riduzione degli standard mi n i m i a d o t t a t i c o n g i u n t a m e n t e . L a deregolamentazione non deve diventare una nuova ideologia". Fine della storia. Il Rapporto è stato tacitamente sepolto dalla Commissione... ma salterà fuori di nuovo più tardi.

29. Il 15 marzo 1999 la Commissione si è dimessa per evitare di essere censurata dal Parlamento europeo a causa di accuse di corruzione e cattiva gestione, incentrate, in particolare, sulla commissaria francese Edith Cresson. Il vicepresidente spagnolo Manuel Marin è intervenuto come presidente *ad interim* finché l'italiano Romano Prodi non è stato nominato il 16 settembre 1999.

30. *Politica sociale europea - Una via da percorrere per l'Unione*, COM(94) 333.

31. Citato nell'introduzione della Comunicazione.

Un ulteriore allargamento dell'Unione europea era in corso, ma il 28 novembre 1994 la Norvegia ha votato, in un referendum, contro l'adesione all'Unione³². Solo l'Austria, la Finlandia e la Svezia hanno aderito all'Unione il 10 gennaio 1995. Per la CES, il loro arrivo ha contribuito a rafforzare la sua posizione all'interno dell'Unione europea, poiché questi Paesi avevano sindacati molto rappresentativi, una forte cultura delle relazioni industriali e una tradizione di regolamentazione delle questioni mediante la contrattazione collettiva.

Il 6 dicembre, il Consiglio ha adottato il Programma d'azione comunitario per la formazione professionale ("Leonardo da Vinci") nonché la sua prima risoluzione nel contesto dell'attuazione del protocollo sulla Politica sociale.



Discorso finale di Jacques Delors alla riunione del Comitato esecutivo della CES del dicembre 1994, prima della sua uscita dalla Commissione europea.

Fonte: archivi della CES

Al vertice europeo di Essen del 9 e 10 dicembre 1994, sotto la presidenza di Jacques Delors sono stati definiti gli orientamenti per lo sviluppo della strategia del Libro bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione, incentrata sulla lotta alla disoccupazione e sull'attuazione delle reti paneuropee.

5.6. Un primo successo: la negoziazione del congedo parentale

Il congedo parentale è stato inserito nell'agenda del Consiglio dei ministri degli affari sociali per dodici anni senza che fosse stata presa alcuna decisione a causa del veto sistematico del governo britannico. In seguito al "fallimento" dei negoziati preliminari sui Comitati aziendali europei, abbiamo dovuto avviare un dialogo su un tema meno conflittuale, ma tuttavia rimasto bloccato all'interno del Consiglio Affari sociali: il congedo parentale. Nella riunione del Comitato per il dialogo sociale del 20 febbraio, questo argomento è stato discusso in occasione dell'avvio delle prime consultazioni della Commissione. Siamo intervenuti sollevando la possibilità di una negoziazione. Nella riunione del Comitato esecutivo della CES del 6 aprile, le discussioni si sono concentrate sul mandato negoziale. Dopo il fallimento dei negoziati sui CAE, in una lettera inviata all'UNICE il 15 giugno 1994, abbiamo proposto di riprendere nuovamente le negoziazioni sui congedi parentali. Un documento era stato inviato alle nostre organizzazioni, insieme all'indagine sulla rappresentatività condotta dalla Commissione, e il nostro Comitato esecutivo ne aveva discusso, sia per quanto riguarda le procedure interne della CES che il suo contenuto, nelle sue riunioni del 20 aprile e del 5 giugno 1995.

32. Il 1° maggio il Liechtenstein è diventato membro dello Spazio economico europeo, un'organizzazione che copre i paesi dell'Unione europea e quelli dello Spazio europeo di libero scambio (EFTA). Mentre l'Austria, la Svezia e la Finlandia hanno aderito all'Unione europea, la Norvegia e l'Islanda sono rimasti membri dell'EFTA.

30 marzo 1995**Conferenza sociale europea a Parigi**

Nel primo semestre del 1995, sotto la presidenza dell'Unione europea, il governo francese ha tenuto il 30 marzo una conferenza sociale europea sotto la volontà del Comitato permanente per l'occupazione, che gli ha permesso di invitare, oltre ai membri francesi della CES, UNICE e CEEP, organizzazioni quali la CGT (vedi capitolo 1 sulla composizione della SCE). Il primo ministro francese Edouard Balladur e il suo ministro del Lavoro Michel Giraud hanno auspicato un maggiore coinvolgimento delle parti sociali nella strategia per l'occupazione definita al Vertice europeo di Essen (9 e 10 dicembre 1994) e nel Libro bianco di Jacques Delors *Crescita, competitività e occupazione*, con particolare attenzione sui seguenti tre temi: il costo del lavoro e dell'occupazione; la flessibilità e l'orario di lavoro; lo sviluppo di nuove attività creatrici di posti di lavoro. Nella tradizione del Comitato permanente per l'occupazione, la definizione delle conclusioni era nelle mani del paese ospitante la Presidenza, anche se erano stati discussi dietro le

quinte anche prima della Conferenza. L'unico punto positivo emerso dall'incontro è stata l'organizzazione di una Conferenza sociale annuale per discutere la relazione sull'occupazione e il diritto delle parti sociali di essere consultate sui programmi pluriennali a livello nazionale.

Mettendo in evidenza il dialogo sociale e la consultazione ed esprimendo, nelle parole del ministro Michel Giraud, "il desiderio di tutti di ampliare la dimensione sociale dell'UE e di creare un vero modello sociale europeo*", il governo francese si è ben posizionato, di fatto, nel periodo pre-elettorale che si stava aprendo in Francia. Riunendo tutte le parti sociali francesi in un ambiente non conflittuale e mettendo in evidenza il desiderio del governo di un dialogo aperto, il quadro sembrava abbastanza roseo...

* Espressione utilizzata in un comunicato stampa dell'AFP del 27 marzo, successivo all'annuncio alla stampa, da parte del ministro, della conferenza del 30 marzo

La prima fase delle consultazioni si è conclusa a marzo e la seconda sarebbe dovuta iniziare in giugno. I datori di lavoro sono stati titubanti, preferendo "sottoporsi" alla procedura prevista dal Protocollo sociale di Maastricht piuttosto che essere oggetto di un'iniziativa negoziale autonoma. La decisione adottata il 2 giugno 1995 dal Consiglio dei Presidenti dell'UNICE riguardava unicamente l'accettazione di una consultazione nel contesto delle procedure previste dal protocollo sociale e formalizzate nella Comunicazione della Commissione sull'applicazione dell'Accordo sulla politica sociale³³. Anche se, nelle nostre discussioni informali a livello di segretariato, avevamo raggiunto un accordo per negoziare questo argomento, i datori di lavoro volevano essere "costretti" a farlo.

Avevano detto "no" alle consultazioni della prima fase in febbraio/marzo sui "possibili orientamenti per un'azione comunitaria"³⁴, dato che l'UNICE aveva rifiutato, e avrebbe continuato a rifiutare, di considerare - in tutte le consultazioni della prima fase - la necessità di qualsiasi iniziativa sociale comunitaria. I datori di lavoro europei hanno atteso di vedere se e su quale base giuridica la Commissione avrebbe continuato la sua iniziativa, prima di decidere se i negoziati fossero opportuni. In poche parole, il fatto che i datori di lavoro siano stati preparati a negoziare dipendeva dalla determinazione della Commissione di presentare, nella seconda fase delle consultazioni, uno strumento giuridico vincolante.

33. COM(93) 600 definitiva del dicembre 1993.

34. Articolo 3.2 dell'Accordo del 31 ottobre 1991.

Nella seconda fase delle consultazioni, all'inizio di giugno, la Commissione ha deciso di presentare una Direttiva sul congedo parentale, consultando le parti sociali in merito al contenuto proposto e chiedendo loro un parere³⁵. Ma anche le parti sociali hanno avuto l'opportunità di "informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo previsto dall'articolo 4, cioè i negoziati, sospendendo così l'iniziativa comunitaria"³⁶.

.....

Cose che sono negoziabili e cose che non lo sono

Nel 1995 la Commissione ci ha consultato su "L'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul genere". La risposta congiunta della CES, dell'UNICE e del CEEP è stata quella di affermare che non si tratta di un tema da negoziare e che il legislatore deve decidere in merito. La legislazione è stata successivamente adottata sotto forma di Direttiva 97/80/CE.

Il Presidente parla delle pressioni esercitate sulla Commissione da altre organizzazioni imprenditoriali e sindacali che desiderano partecipare a tali negoziati: l'Associazione europea dell'artigianato, delle piccole e medie imprese (UEAPME), il Consiglio europeo delle libere professioni (CEPLIS), la Confederazione europea dei sindacati liberi (ECFTU) e i dirigenti europei CEC. A nostro avviso, ma anche a livello datoriale, la legittimità di queste organizzazioni deve ancora essere dimostrata. Inoltre, non è il momento giusto per coinvolgere nuovi partner. I negoziati dovrebbero svolgersi tra organizzazioni che si riconoscono reciprocamente e nessuno potrebbe imporre nuovi partner. "Se abbiamo deficit di rappresentatività, è nostro dovere colmarli", ha detto il Segretario Generale dell'UNICE (per maggiori informazioni su questo argomento, si veda Capitolo 6).

A seguito di discussioni interne, l'UNICE ha annunciato la sua decisione di includere nei negoziati l'organizzazione britannica dei datori di lavoro, la CBI. Ha tratto insegnamento dal fallimento dei negoziati preliminari sui Comitati aziendali europei. Da parte nostra, il TUC era naturalmente parte dei negoziati e il suo rappresentante, Dave Feickert, era destinato a svolgere un ruolo importante nei negoziati successivi. Era importante che i britannici fossero pienamente coinvolti nei negoziati, anche se l'applicazione di qualsiasi accordo prodotto sarebbe stata diversa a causa dell'*opt-out* del governo britannico.

Un'altra domanda riguardava chi dovesse presiedere i negoziati. L'UNICE voleva una persona neutrale, che non fosse coinvolta nelle discussioni e il cui unico ruolo sarebbe stato quello di organizzarle. Un lavoro ingrato, ma accettato da Jo Walgrave, presidente del Consiglio nazionale del lavoro belga. Il compito è finito per essere molto frustrante per lei. Un funzionario della DG Occupazione e affari sociali ha assunto il ruolo di assistente, assumendo la responsabilità della redazione del verbale e stabilendo così il collegamento con la Commissione³⁷. Per la CES, come avevamo deciso in base all'articolo 13 del nostro Statuto, un membro del Segretariato era responsabile della conduzione dei negoziati e della loro preparazione a livello internazionale. Questo compito spettava a me. Abbiamo suggerito una delegazione composta da un membro per ogni Paese (con la responsabilità per i Paesi pluralisti di nominare il loro delegato)

35. Articolo 3.3 dell'Accordo del 31 ottobre 1991.

36. Articolo 3.3 e 4 dell'Accordo del 4 ottobre 1991.

37. In questa prima fase di negoziati, c'è stato Olivier Brunet, funzionario europeo.

e da tre Federazioni industriali, un membro del Comitato delle donne della CES e uno di Eurocadres, insieme a tre membri del Segretariato (io e due assistenti, il mio assistente François Ballestero e Penny Clarke, l'assistente responsabile del Comitato delle donne, che sarebbe poi diventata la mia consulente). È stato interessante notare che la nostra delegazione aveva un perfetto mix di genere. Per i datori di lavoro, il loro principale negoziatore doveva essere il presidente della Commissione sociale dell'UNICE, Dan Mccauley dell'IBEC, l'organizzazione irlandese dei datori di lavoro. Era un uomo abituato ai negoziati, astuto ma retto, freddo ma determinato. Le nostre relazioni con lui sono state franche, tra l'altro difficili, ma sempre rispettose. Il Segretariato dell'UNICE sembrava poco più di un organismo "amministrativo".

I negoziati sono iniziati il 12 luglio 1995 con un ciclo di incontri. Nella riunione del 7 settembre è stata presa la decisione di costituire un gruppo di redazione selezionato, poiché le sessioni plenarie con 70-80 partecipanti si sono rivelate difficili da gestire e avevamo bisogno di un piccolo gruppo, preso dalle nostre rispettive delegazioni, per iniziare a redigere il testo. Questo gruppo si è riunito per la prima volta il 18 settembre, redigendo un primo testo in collaborazione con i segretariati e Jo Walgrave. È stato presentato per la discussione nella successiva riunione plenaria del 4 ottobre. A questo punto, è opportuno ricordare che ogni riunione plenaria è stata preceduta da riunioni preparatorie delle due parti, la CES, da un lato, e l'UNICE e il CEEP, insieme ad alcune Federazioni datoriali come Eurocommerce, dall'altro. Per la CES, queste riunioni preparatorie sono state estremamente importanti. Avevamo deciso di farvi partecipare i membri della nostra commissione per le relazioni industriali per due motivi: ottenere un contributo migliore per le discussioni e, soprattutto, coinvolgere tutte le nostre organizzazioni nei negoziati, garantendo così la massima trasparenza. Tali riunioni si sono svolte prima delle sessioni plenarie del 7 settembre e del 4 ottobre 1995, e per le seguenti.

Ho calcolato che in genere abbiamo impiegato cinque volte più tempo nelle riunioni preparatorie per finalizzare le nostre proposte di negoziato che nelle sessioni plenarie. Era del tutto normale, in quanto era necessario tenere conto delle situazioni nazionali e settoriali per non introdurre elementi che potessero turbare gli accordi nazionali. Queste difficoltà, connesse con la definizione di posizioni sovranazionali con un valore aggiunto reale in tutta la Comunità, hanno avuto un effetto molto positivo sullo sviluppo della CES e delle sue capacità interne.

Il Vertice del dialogo sociale a Firenze del 21 oXobre 1995

Questo è stato il primo vertice con il nuovo Presidente della Commissione, Jacques Santer. L'inaugurazione del europeo per le relazioni industriali ha avuto luogo contemporaneamente (si veda capitolo 7).

L'agenda del Vertice includeva i seguenti punti: il contributo per il prossimo Vertice europeo dei Capi di Stato e di governo a Madrid sull'applicazione del Libro Bianco di Jacques Delors su *Crescita, Competitività e Occupazione*;

l'adozione di una dichiarazione congiunta delle parti sociali sulla lotta contro il razzismo e la xenofobia*; lo stato dei negoziati sul congedo parentale e l'eventuale contributo delle parti sociali ai lavori della Conferenza intergovernativa sulla revisione del Trattato.

*Prevenzione della discriminazione razziale e xenofobia e promozione della parità di trattamento sul luogo di lavoro.

Prima della riunione per le negoziazioni prevista per il 24 ottobre 1995, è stato fissato un vertice sul dialogo sociale a Firenze (si veda riquadro). Un punto all'ordine del giorno del Vertice è stata l'attuale situazione dei nostri negoziati, ma senza entrare nel dettaglio delle difficoltà ancora da superare. A Firenze si è avuta l'impressione che entrambe le parti fossero disposte a raggiungere un accordo e che quindi occorresse compiere progressi nei negoziati. Nella 5a sessione del 24 e del 25 ottobre 1995, cinque punti causavano ancora difficoltà. Sono stati già comunicati in occasione della riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 ottobre³⁸ (i verbali di ogni riunione sono stati inviati a tutte le organizzazioni aderenti). Questi cinque punti controversi riguardavano:

- il campo di applicazione del congedo parentale: la CES ha voluto estendere il campo di applicazione anche ai parenti anziani a carico, ma anche a circostanze eccezionali (quali, ad esempio, in caso di malattia di minore o in caso di incidente avvenuto a scuola);
- la flessibilità nell'applicazione del diritto, con la possibilità di poter prendere i congedi in modo frammentario, di non prenderlo direttamente dopo il congedo di maternità, di prenderlo in qualsiasi momento prima che il minore raggiunga una certa età, in ragione dei suoi bisogni, ecc;
- la natura del diritto, con la richiesta della CES di considerarlo un diritto individuale per le donne e per gli uomini non trasferibile, al fine di conciliare meglio la vita professionale e privata e di promuovere la parità di diritti tra donne e uomini;
- la natura delle imprese interessate e il problema delle soglie; la CES auspica che l'accordo si applichi a tutte le imprese, piccole, medie e grandi, sia del settore privato che di quello pubblico;
- il mantenimento dei diritti di sicurezza sociale e il diritto ad un reddito minimo o ad un'indennità, al fine di garantire un accesso effettivo al diritto al congedo parentale.

Le negoziazioni sono proseguite nel gruppo di redazione del testo, ma i problemi di interpretazione giuridica sono sorti rapidamente. Una prima riunione con il servizio giuridico della Commissione si è svolta il 24 ottobre, alla vigilia di una sessione negoziale, al fine di verificare i nostri testi rispetto alla loro futura trasposizione nella legislazione comunitaria. Il 22 novembre si è svolta una seconda riunione tra i servizi giuridici della Commissione e i tre segretariati per esaminare i punti del progetto di accordo che potrebbero dar luogo a problemi giuridici. Gli esperti giuridici della Commissione erano preoccupati per le discussioni in seno al Consiglio europeo e per la reazione degli Stati membri, in primo luogo per quanto riguarda le questioni considerate di loro prerogativa (in particolare la sicurezza sociale) e in secondo luogo, perché si trattava di un accordo da estendere attraverso la legislazione comunitaria.

38. Punto 4 dell'agenda.

Una soglia o nessuna soglia?

Si tratta di un problema posto sin dall'inizio dalla delegazione dei datori di lavoro, con la presentazione di due soluzioni: l'esclusione dei lavoratori delle PMI dal campo di applicazione dell'accordo, o la possibilità per i lavoratori e ai datori di lavoro di adottare "disposizioni adeguate" per le PMI a livello nazionale. La CES ha sempre respinto l'applicazione di soglie che escludessero i lavoratori dai diritti individuali in ragione delle dimensioni dell'impresa per la quale lavorano. La flessibilità nell'attuazione dipendente da situazioni specifiche era OK, ma l'esclusione non era molto OK.

Per quanto riguarda le disposizioni finali sull'applicazione di questo accordo e della legislazione a livello nazionale, il dipartimento giuridico della Commissione ha sottolineato che "per quanto riguarda la procedura, questa è sua responsabilità (della Commissione, ndr) insieme al Consiglio."³⁹ L'interpretazione divergente sull'utilizzo della lettera maiuscola "D" o di quella minuscola "d" per definire la "decisione", inteso come strumento utilizzato per attuare l'accordo, è stato nuovamente evocato. L'ufficio giuridico della Commissione aveva già deciso per l'utilizzo della lettera "d" minuscola, definendo il termine "decisione" in senso generico, ossia comprendente tutti gli strumenti legislativi, mentre della lettera "D" maiuscola serviva ad individuare lo strumento giuridico comunitario, ovvero un regolamento direttamente applicabile a tutti gli Stati membri senza recepimento nel diritto nazionale. Tenendo conto della discussione, il testo finale è stato aggiornato dai segretariati, insieme al gruppo di redazione del testo. Si è quindi deciso di sottoporlo ai nostri rispettivi organi decisionali.

Il 23 novembre il Comitato direttivo della CES ha emesso un parere molto positivo sull'esito dei negoziati. Secondo Nicole Notat, Segretario Generale della CFDT, "questo è un evento chiave, a dimostrazione del fatto che il Protocollo Sociale sta finalmente funzionando. Si tratta di un progresso non solo per quei Paesi che attualmente non hanno nulla, ma anche per quelli apparentemente sono ben coperti giuridicamente, come la Francia, che fa riferimento all'età di 8 anni del figlio per poter usufruire del congedo per "*force majeure*", diritto che non esisteva in precedenza nella legislazione francese⁴⁰". Per il Presidente del DGB, Dieter Schulte: "È importante avere questo primo accordo, perché apre la porta a ulteriori negoziati⁴¹". Poiché le consultazioni non erano ancora terminate, il Comitato direttivo ha trasmesso il progetto di accordo al Comitato esecutivo per l'approvazione finale nella sua riunione del 14 dicembre.

I risultati delle negoziazioni e la consultazione scritta delle organizzazioni aderenti alla CES sono stati parimenti esaminati durante la riunione del Comitato per le relazioni industriali del 30 novembre 1995, al fine di ottenere l'approvazione del progetto di accordo. Molte organizzazioni nazionali avevano già espresso le loro opinioni positive, con l'ICTU irlandese e il TUC britannico, i quali hanno fatto osservazioni molto positive alla stampa, poiché per loro questo è stato un grande passo avanti.

39. Appunti presi dall'autore durante la riunione.

40. Appunti presi dall'autore.

41. Ibid.

I loro due negoziatori, Dave Feickert del TUC e Joan Carmichael dell'ICTU, hanno svolto anche un ruolo decisivo nei confronti dei negoziatori dei datoriali della CBI e dell'IBEC. Si tratta dei due Paesi in cui, finora, non esisteva alcun diritto al congedo parentale. Anche se l'accordo non è attuabile per legge nel Regno Unito, in ogni caso ha rappresentato una grande vittoria sul governo conservatore. I datori di lavoro britannici hanno preso parte ai negoziati e si sono trovati moralmente obbligati ad assumere la responsabilità del risultato. L'eco del Parlamento europeo è stata altrettanto molto positiva. Jean-Paul Delcroix del FGTB belga ha detto: "Non male per essere la prima volta!". La CES ha deciso di elaborare degli orientamenti per l'attuazione dell'accordo da parte delle organizzazioni aderenti.

L'accordo è stato firmato dalle tre organizzazioni il 14 dicembre 1995, a seguito di una riunione del Comitato esecutivo della CES in cui il progetto è stato adottato all'unanimità.



La firma del primo Accordo europeo tra la CES, l'UNICE e il CEEP il 14 dicembre 1995. Sullo sfondo, tra Emilio Gabaglio e Fritz Verzetnitsch, Jo Walgrave (presidente del Consiglio belga del lavoro) che ha presieduto questi primi negoziati. Fonte: archivi della CES

La Commissione ha rapidamente "impacchettato" l'accordo per presentarlo al Consiglio sotto forma di Direttiva. Quest'ultima è stata adottata il 3 giugno 1996⁴² sulla base del Protocollo sociale di Maastricht e sotto la presidenza del ministro italiano Tiziano Treu⁴³. Sono passati meno di sei mesi tra l'adozione dell'Accordo quadro e l'adozione della Direttiva che le conferisce uno status giuridico comunitario, un periodo di tempo relativamente breve in termini comunitari⁴⁴.

Ritengo importante evidenziare alcuni elementi di questo Accordo in relazione agli obiettivi che ci eravamo prefissati (oltre alla durata del congedo di tre mesi):

- per quanto riguarda l'ambito di applicazione: interruzione del lavoro per cause di *force majeure* (clausola 3). Il problema dei parenti anziani non autosufficienti è stato evocato nel considerando 7: "Considerando che la politica familiare dovrebbe essere considerata nel contesto dei cambiamenti demografici, degli effetti dell'invecchiamento della popolazione, della riduzione del divario generazionale e della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva".

42. Direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, relativa all'Accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

43. Tiziano Treu è stato professore universitario di diritto del lavoro. Membro della CISL italiana, ha mantenuto stretti legami con la CES. Abbiamo lavorato molto con lui come consulente, prima e dopo essere diventato Ministro del Lavoro e della Sicurezza sociale nei governi Dini e Prodi tra il 1995 e il 1998. Le sue azioni hanno svolto un ruolo decisivo nella lotta contro le forme precarie di lavoro e nella riforma della disciplina del lavoro. È stato Ministro dei Trasporti nel governo Alemà I tra il 1998 e il 1999, poi senatore dal 2001 al 2003, prima per il partito di centro-sinistra della Margherita, poi per il Partito Democratico.

44. In un articolo scritto per l'ETUI, Philippe Pochet ha calcolato che ci sono voluti in media 733 giorni per l'adozione di un atto legislativo in campo sociale, vale a dire quattro volte di più che in qualsiasi altro campo.

Rivoluzione culturale

Tale accordo doveva essere rivisto nel 2009 a seguito di una consultazione della Commissione sulla conciliazione del lavoro con la vita privata e familiare. I negoziati sono iniziati nel settembre 2008 e un accordo è stato firmato il 18 giugno 2009*. Il principale risultato di questa revisione è stato quello di estendere il congedo parentale da 3 a 4 mesi, e a partire dal quarto mese diventa non trasferibile: "Clausola 2.2: Per incoraggiare la

del diritto all'aspettativa parentale di entrambi i genitori, almeno uno dei quattro mesi è previsto come non trasferibile".

* Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro rifuso sul congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e che abroga la direttiva 96/34/CE.

Per la CES, anche se questo problema non è esplicitamente considerato nell'ambito del congedo parentale, può essere qui preso in considerazione per ragioni familiari o causa di *force majeure*;

- sulla natura di un diritto individuale non trasferibile: per la CES, uno dei principali obiettivi di questi negoziati era quello di raggiungere una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata e di innescare una "rivoluzione" culturale attraverso la creazione di un diritto non trasferibile al fine di "incoraggiare" gli uomini ad assumersi la propria parte di responsabilità familiari. Anche se non si tratta di un successo completo, questo fa ben sperare per il futuro, come si è visto nella rifusione della Direttiva (si veda riquadro). Avevamo fatto riferimento a questo obiettivo nel considerando 8 ("Considerando che gli uomini dovrebbero essere incoraggiati ad assumere una quota paritaria di responsabilità familiari, dovrebbero essere incoraggiati a prendere il congedo parentale mediante programmi di sensibilizzazione") e nella clausola 2.2: "Per promuovere le pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne, le parti del presente Accordo ritengono che il diritto al congedo parentale previsto dalla clausola 2.1 dovrebbe, **in linea di principio** (nostra enfasi), essere concesso su base non trasferibile";
- sulla natura delle imprese interessate: siamo riusciti a far applicare il diritto a tutte le imprese, a prescindere dalle loro dimensioni, qualunque sia il loro settore e sia per le imprese pubbliche che per quelle private. Sebbene i datori di lavoro, e in particolare le PMI, avessero chiesto esenzioni o un diritto proporzionale, su questo punto eravamo rimasti fedeli ai nostri principi;
- sulla flessibilità del diritto: è stato esplicitamente dichiarato che il congedo parentale non è solo l'applicazione automatica del congedo di maternità⁴⁵, ma che esso può essere utilizzato anche in forma diversa da quella a tempo pieno, ossia a tempo parziale, in modo frammentario o sotto forma di una "banca del tempo" per gli uomini e le donne con bambini piccoli (l'Accordo stabilisce un limite di età di 8 anni), compresi i bambini adottati⁴⁶.

45. Considerando 9.

46. Clausola 2.1 dell'Accordo.

47. Clausola 4.1 della Direttiva

— sullo status di diritto minimo: due degli obiettivi principali sono stati l'eliminazione di tutte le forme di zone franche nell'applicazione dell'accordo e la riduzione delle differenze tra i Paesi, al fine di evitare che tali differenze diventassero elementi di divergenza, ma non è stato possibile. Doveva essere chiaro che gli Stati membri potevano andare oltre i requisiti minimi, ma che era difficile per loro ridurre i diritti esistenti utilizzando come pretesto la Direttiva. Avevamo quindi bisogno di una clausola di non regressione, che era già stata utilizzata per il congedo di maternità. Anche questo risultato è stato raggiunto⁴⁸. Dobbiamo aggiungere anche che la clausola 2.4 aveva l'obiettivo di tutelare i lavoratori contro il licenziamento per l'esercizio del diritto al congedo parentale, mentre la clausola 2.5 affermava che "Al termine del congedo parentale, i lavoratori hanno il diritto di ritornare nello stesso posto di lavoro/ o alle stesse mansioni o, se ciò non è possibile, a mansioni equivalenti e coerenti con il loro rapporto di lavoro." Siamo rimasti bloccati su un punto: quello della protezione sociale e del finanziamento del congedo parentale. Il Consiglio e la Commissione ci hanno comunicato che, se non vogliamo un'applicazione dell'accordo per via legislativa, non c'è dubbio sul fatto che possiamo trattare i diritti per la protezione sociale o per le prestazioni sociali secondo quanto previsto dai sistemi nazionali.

I datori di lavoro hanno fatto affidamento sul "veto" delle istituzioni per rifiutarsi di affrontare il problema. La battaglia su questi due punti durerà fino all'ultimo minuto del sesto e ultimo round di negoziati. Per la CES, la continuità della protezione sociale e la garanzia del reddito sono elementi chiave per l'efficacia del congedo parentale. I datoriali hanno temuto che il Consiglio avrebbe bloccato l'accordo, se si fosse fatto riferimento alla protezione sociale. "Accettiamo il rischio politico, ma non il rischio legale."⁴⁹ A cui ho risposto: "si può morire per un'overdose di cautela. Il nostro accordo è un rischio. La CES è convinta che nessuno Stato membro si assumerà la responsabilità di non tener conto di questo accordo"⁵⁰. Resistendo fino alla fine, siamo stati in grado di imporre due considerando⁵¹ e una clausola nell'accordo su questo argomento. La clausola 2.8 è stata una sorta di "ingiunzione" agli Stati membri: "Tutte le questioni relative alla protezione sociale in relazione al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri conformemente al diritto nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di protezione sociale per i diversi rischi, in particolare le cure sanitarie." Purtroppo, non è stato possibile raggiungere questo obiettivo. Per quanto riguarda il finanziamento del congedo parentale, la responsabilità del finanziamento di base è stata attribuita agli Stati membri⁵², con finanziamenti complementari derivanti dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, settoriale e/o aziendale. L'obiettivo della CES era anche quello di avviare negoziati più decentrati nel contesto del recepimento della Direttiva, in particolare a livello settoriale europeo.

A nostro avviso, uno dei punti principali nella redazione dei requisiti minimi era quello di ottenere diritti concreti, e non solo diritti sulla carta.

48. Clausola 4.2 della Direttiva.

49. Espressione riportata nel resoconto della riunione del 6 novembre, redatta per il Presidente da Olivier Brunet, funzionario della Commissione incaricato di redigere il verbale. Dagli archivi dell'autore.

50. Ibid.

51. Considerando 10 e 11.

52. Ad esempio, il ministro belga Miet Smet, dopo l'adozione della Direttiva, ha rapidamente assunto un forte impegno sul finanziamento del congedo parentale, in collaborazione con le parti sociali.

Nel giugno 1996 la CES ha pubblicato delle linee guida, ad uso delle organizzazioni aderenti, sull'interpretazione dell'accordo e della Direttiva, al fine di garantirne l'attuazione coerente a livello nazionale⁵³.

.....
Eurocommerce/EuroFiet

ha aggiunto nulla di nuovo all'accordo generale se non quello di contestare, di fatto, la rappresentatività dell'UNICE e, a sua volta, della CES, sarebbe un grave errore. L'"accordo" settoriale non è stato quindi firmato.

Nel luglio 1995, durante la seconda fase delle consultazioni*, i datori di lavoro appartenenti a Eurocommerce, alla ricerca di riconoscimento (si veda capitolo 6), ha cercato di accorpate la Sezione Commercio di Eurofiet in una specifica fase di * Con lettera del 24 luglio per l'Eurofiet e del 9 agosto

anche se i negoziati interprofessionali per Eurocommerce. Successivamente, il 7 settembre, erano appena iniziati. Infatti, questi "negoziati", un'altra lettera di Eurocommerce conferma il desiderio impegnati nell'Accordo del 6 novembre, non sono di queste due organizzazioni di negoziare e di chiedere il risultato in nessun aspetto nuovi o complementari finanziamento di tali negoziati. rispetto al testo già negoziato a livello interprofessionale. Il Segretario Generale di Eurofiet, Bernadette Ségol, mi ha consultato sul punto e ho cercato di convincerla che firmare un accordo che

Nelle disposizioni finali dell'Accordo, c'era una clausola che prevedeva una possibile revisione⁵⁴: "Le parti firmatarie rivedranno l'attuazione dell'accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio⁵⁵ se richiesto da una delle parti del presente accordo." Questo primo accordo ha provocato una controversia con le organizzazioni che si consideravano "escluse" dal dialogo sociale e che, pertanto, hanno contestato i risultati mettendo in discussione la legittimità delle organizzazioni firmatarie (si veda capitolo 6), in particolare l'UEAPME, la CEC e l'ECFTU. Hanno iniziato ad agire in ottobre.

Questi negoziati, condotti in maniera "sperimentale", daranno grande impulso al ruolo sovranazionale della CES. Tuttavia, hanno anche sollevato problemi per quanto riguarda i chiarimenti sul mandato, la trasparenza e lo svolgimento dei negoziati, che hanno costretto la CES ad elaborare norme interne per migliorare le sue procedure.

⁵³.Le prime valutazioni di attuazione sono state effettuate dalla CES nel 1999, insieme alla sua rete giuridica NETLEX, e dalla Commissione a metà del 2000. Hanno rivelato un'ampia diversità nel recepimento, ma soprattutto la necessità di effettuare delle valutazioni al fine di identificare meglio le difficoltà incontrate.

⁵⁴.Clausola 4.7 dell'Accordo tra le parti sociali.

⁵⁵.Si tratta di tre anni dopo il periodo di massimo due anni fissato per gli Stati membri per attuare le disposizioni legislative, regolamentari e le disposizioni dell'accordo e della Direttiva.

Il caso dell'Irlanda: un tentativo di annacquare le disposizioni dell'accordo

I problemi sono stati rapidamente risolti con il governo irlandese che voleva applicare il diritto al congedo parentale ai genitori di bambini nati dopo il 3 giugno 1996, data di adozione della Direttiva. L'ICTU irlandese, sostenuta dalla CES, ha presentato una denuncia alla Commissione, che a sua volta ha avviato una procedura di infrazione (1998/2398). Il 3 novembre 1999 la Commissione ha convocato una

riunione con le parti sociali per determinare l'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 1, sulla compatibilità con l'accordo di una prassi nazionale che impone ai lavoratori il diritto al congedo parentale, un'età massima per i bambini combinata con la condizione che la nascita sia avvenuta dopo una certa data.

Non è stata una sorpresa che i datori di lavoro desiderassero maggiore flessibilità nell'interpretazione della Direttiva. La CES ha difeso la sua applicazione a tutti i bambini di età non superiore al limite di età di cui al paragrafo 1 della clausola 2 dell'Accordo, vale a dire "fino all'età di 8 anni, che deve essere definita dagli Stati membri e/o dalle parti sociali".

Non è quindi la data di nascita o di adozione di un bambino, né la data di adozione della Direttiva che conta. Infine, è stata trovata un'interpretazione comune con l'Ufficio giuridico della Commissione su tre aspetti: l'Accordo è un Accordo quadro; le parti non vogliono che abbia efficacia retroattiva; si applicava ai lavoratori con figli di età inferiore a quella stabilita dalla legislazione nazionale, come previsto al paragrafo 1 della clausola 2. Noi, e soprattutto i nostri compagni irlandesi, avevamo

vinto la battaglia per l'interpretazione dell'accordo. Questo problema è nuovamente sorto in Lussemburgo, in Austria e nel Regno Unito (quest'ultimo dove adattare la Direttiva dopo l'incarico di Tony Blair - Direttiva 97/75/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, che modifica e estende al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la Direttiva 96/34/CE relativa all'Accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES) che, nel trasporre la Direttiva, ha inteso subordinare il congedo parentale alla condizione della data di nascita. Sebbene siano state avviate procedure di infrazione, la giurisprudenza irlandese ha posto fine a qualsiasi discussione.

5.7. Quale mandato di contrattazione?

Sin dalla conferenza del giugno 1993 sulla contrattazione europea, la CES era consapevole della necessità di un regolamento interno per la gestione dei negoziati a livello europeo.

Nel Congresso della CES tenutosi a Bruxelles nel maggio 1995 sono stati adottati, all'articolo 13 della Costituzione, i principi guida per i negoziati a livello europeo⁵⁶.

I negoziati preliminari sui Comitati aziendali europei, e soprattutto i negoziati sul congedo parentale, avviati il 12 luglio 1995, hanno evidenziato la necessità di precisare e organizzare l'aspetto pratico dei principi enunciati nell'articolo 13 della Costituzione.

⁵⁶Articolo 13: Il Comitato esecutivo stabilisce la composizione e il mandato della delegazione per i negoziati con le organizzazioni europee dei datori di lavoro in ogni singolo caso, conformemente alle procedure di voto di cui all'articolo 18. La decisione gode del sostegno di almeno due terzi delle organizzazioni aderenti, direttamente interessate dai negoziati. In caso di urgenza, le decisioni relative al mandato per la composizione della delegazione possono essere prese per iscritto. Il comitato esecutivo stabilisce il regolamento interno da seguire in caso di negoziati. Il segretario sovrintende alla delegazione di negoziazione. Il Comitato esecutivo riceve relazioni periodiche sullo stato di avanzamento dei negoziati in corso. Le decisioni sui risultati dei negoziati sono adottate dal Comitato esecutivo conformemente alle procedure di voto di cui all'articolo 18. La decisione gode del sostegno di almeno due terzi delle organizzazioni direttamente interessate dai negoziati, che hanno avuto la possibilità di tenere consultazioni interne. Al Comitato esecutivo sono trasmesse relazioni periodiche sulle contrattazioni settoriali europee condotte dalle Federazioni industriali europee. Ne consegue la coerenza con la politica della CES.

Il segretariato della CES ha, quindi, il compito di elaborare un testo da discutere nella riunione del Comitato esecutivo dell'ottobre 1995. Incaricato di redigere il testo, ho tenuto discussioni preliminari in seno alla commissione allargata per le relazioni industriali. Queste si sono rivelate molto difficili e hanno richiesto molto più tempo del previsto, e un primo testo non è stato presentato al Comitato esecutivo fino al 6-7 giugno 1996.

Nel testo sono state determinate:

- le modalità di consultazione sul mandato di contrattazione: il carattere intersettoriale; l'opportunità dei negoziati, gli obiettivi di contrattazione; la composizione della delegazione di contrattazione (tutti i Paesi interessati + almeno tre Federazioni industriali);
- il monitoraggio dei negoziati da parte del Comitato direttivo e del Comitato esecutivo;
- il voto a maggioranza qualificata sul risultato positivo o negativo (articolo 19) per alzata di mano o per appello nominale;
- il controllo e il monitoraggio dell'attuazione dell'Accordo concluso e, se del caso, del suo recepimento nella legislazione nazionale;
- la sinergia tra i livelli interprofessionale e settoriale per aumentare l'efficacia dell'accordo e, ove possibile, per adeguarlo alle realtà settoriali.

Nel corso della riunione del Comitato esecutivo del giugno 1996, le discussioni si sono rivelate più che difficili, incentrandosi sul confronto con le Federazioni industriali, nonostante siano state coinvolte nelle discussioni sul documento preparatorio, in particolare in seno al Comitato per le relazioni industriali. Nel definire le modalità di contrattazione a livello europeo, abbiamo fatto del nostro meglio per rispettare le competenze delle organizzazioni nazionali e l'autonomia delle Federazioni industriali europee, garantendo nel contempo aspetti di coerenza e di interesse generale a livello interprofessionale. Sia io che Emilio Gabaglio proveniamo da organizzazioni nazionali e settoriali, abituati all'interazione e alla complementarità della contrattazione a diversi livelli.

All'inizio delle discussioni in seno al Comitato esecutivo, le federazioni, nella persona del Segretario generale dell'EPSU Carola Fischbach-Pyttel, hanno espresso la loro posizione comune e hanno cercato di bloccare il dibattito, sostenendo di non aver avuto abbastanza tempo per consultare le loro organizzazioni nazionali e ritenendo che fossero necessari ulteriori chiarimenti. Hann, perciò, concluso che è preferibile rinviare qualsiasi decisione sul testo. I Segretari Generali delle Federazioni hanno poi criticato la mancanza di chiarezza nella ripartizione delle responsabilità tra la CES e le Federazioni⁵⁷ e l'approccio "centralista"⁵⁸.

⁵⁷.Jan Cremers della Federazione europea dei lavoratori del legno e dell'edilizia (EFBWW).

⁵⁸.Bernadette Ségol dell'EuroFiet.

Dall'altra parte, le Confederazioni appoggiano un testo i cui elementi sono stati discussi per quasi due anni. Josly Piette, Segretario generale della CSC belga, ha riassunto abbastanza bene la situazione, affermando che il vero problema è stato "la mancanza di fiducia nella CES e nella sua leadership confederale, e non c'è modo di aggirarlo!"⁵⁹. Il Presidente della riunione, Johan Stekelenburg (Presidente dell'NVV olandese, sostituto del Presidente Fritz Verzetnitsch) ha deciso, su richiesta del Segretario generale e nel tentativo di sbloccare la situazione, di rinviare la decisione fino alla riunione del Comitato esecutivo di ottobre, chiedendo al segretariato di cercare di chiarire alcune questioni entro tale data.

Ci siamo messi nuovamente al lavoro, anche se eravamo contrari all'abbandono delle responsabilità della CES per i negoziati su temi intersettoriali di interesse generale. Dopo un nuovo invito a presentare emendamenti al testo in giugno, ho elaborato un nuovo testo che presenta, da un lato, la proposta del segretariato, dall'altro gli emendamenti proposti principalmente dalle Federazioni industriali, ad eccezione di due emendamenti presentati dalla DGB tedesca, le quali non costituiscono un problema.

Abbiamo inviato questo testo, accompagnato dalle raccomandazioni del segretariato, al Comitato direttivo, e le discussioni sono iniziate nell'ottobre 1996, in vista della riunione del Comitato esecutivo. Il portavoce delle Federazioni dell'Industria⁶⁰ ha nuovamente sostenuto l'opportunità del testo proposto, volendo rinviare il dibattito, in quanto la proposta non era ancora conclusa... Il Presidente della riunione è stato molto irritato da questo atteggiamento delle Federazioni, sottolineando che l'argomento è stato discusso per ben tre volte in seno al Comitato esecutivo. Non riusciva a capire perché le Federazioni non avessero ancora un mandato per prendere una decisione.

Per evitare l'empasse, si è deciso di rinviare fino al primo pomeriggio, nell'ambito della riunione plenaria del Comitato esecutivo, la discussione del punto 4 dell'ordine del giorno del Comitato esecutivo, consentendo così una riunione finale tra il Segretariato della CES (Emilio Gabaglio ed io) e i Segretari Generali delle Federazioni Industriali durante la pausa pranzo. Su quali punti le opinioni sono divergenti? In particolare, si è trattato di sapere chi aveva i poteri e la legittimità, ma anche di riflettere sul desiderio di autonomia delle Federazioni, non volendo impegnarsi nei confronti della CES con un Accordo confederale.

Gli emendamenti proposti dalle Federazioni dell'Industria e le raccomandazioni del Segretariato che abbiamo discusso durante la pausa pranzo sono stati i seguenti:

- nessun regolamento, ma un semplice Codice di condotta. **A cui il segretariato ha risposto:** no, abbiamo bisogno di regole di procedura chiare che impegnino tutte le nostre organizzazioni;
- alcuni temi di consultazione provenienti dalla Commissione potrebbero essere di particolare interesse per talune Federazioni. **Risposta:** sì, può essere specificato;

59. Questa e le precedenti citazioni sono tratte dal verbale della riunione del Comitato esecutivo del 6 e 7 giugno, adottata nella riunione del Comitato esecutivo del 10 e 11 ottobre 1996.

60. Hugues de Villele della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti. Verbale della riunione del Comitato esecutivo del 10 ottobre 1996 adottato nella riunione del Comitato esecutivo del 21 novembre 1996.

61. Ibid.

- in caso di contestazione sul carattere interprofessionale dell'argomento da negoziare, con la richiesta invece di negoziarlo a livello settoriale, la CES e le Federazioni interessate devono pervenire ad un Accordo. **Risposta:** è strano che le Federazioni si considerino un organismo indipendente dalla CES. No all'emendamento, poiché la CES è composta da Confederazioni nazionali e Federazioni sindacali europee, e il suo Statuto definisce chiaramente che il Comitato esecutivo è il suo organo decisionale;
- la contestazione della leadership del segretariato della CES nello svolgimento dei negoziati e la richiesta che "Qualora l'argomento da negoziare fosse di particolare importanza per alcune Federazioni, il Segretariato condividerà con la direzione che i negoziati procedono con le organizzazioni interessate". **Risposta:** no, quando l'argomento è interprofessionale, ci deve essere solo un portavoce all'interno della delegazione sindacale, così come avviene nella delegazione datoriale. Non si devono creare divisioni o divergenze. Il problema riguarda la qualità della preparazione e del controllo dei negoziati con tutte le nostre organizzazioni. L'articolo 13 dello Statuto della CES è chiaro su questo punto;
- richiesta di partecipazione di tutte le Federazioni ai negoziati e a discutere caso per caso con la CES il numero di seggi assegnati. **Risposta:** No, questo è impraticabile, poiché tutte le nostre Confederazioni devono partecipare in egual misura. Abbiamo proposto che la delegazione di negoziazione sia composta da un rappresentante della Confederazione per Paese (cioè 17 partecipanti per le nostre 36 Confederazioni) e da almeno 3 delle 14 Federazioni, anche se è possibile deciderlo caso per caso, se il tema è di particolare interesse per i vari settori.

In merito alla richiesta di partecipazione delle Federazioni ai negoziati sul lavoro atipico, argomento sul quale stiamo preparando il mandato, abbiamo proposto 17 rappresentanti della Confederazione e 8 rappresentanti delle Federazioni. La delegazione di negoziazione comprenderà anche un rappresentante dello Spazio economico europeo e, più avanti, un rappresentante dei paesi CEE, nonché un rappresentante del Comitato delle donne, uno di Eurocadres, e i membri del segretariato coinvolti. Abbiamo anche incluso il coordinatore della nostra rete legale ETUI, indispensabile per noi, in primo luogo perché abbiamo sempre condotto uno studio prima di qualsiasi negoziato sulla situazione legislativa e contrattuale riguardante la materia in discussione a livello settoriale e nazionale (molto utile per tener conto delle varie situazioni esistenti nel corso dei negoziati) e in secondo luogo per aiutarci a redigere i nostri testi. In questo, Brian Bercusson*, un noto esperto legale britannico, è sempre stato un prezioso consulente, così come Klaus Lorcher del DGB e il coordinatore di NETLEX Stefan Clauwaert.

I dibattiti dell'ora di pranzo tra il Segretariato e le Federazioni sono stati certamente tesi, ma ci hanno aiutato a chiarire una serie di "malintesi". Il Consiglio europeo di Edimburgo ha sottolineato l'importanza dell'Unione europea nell'ambito dell'Unione economica e monetaria. La determinazione del Segretariato di attenersi alle sue armi sulle questioni chiave, insieme alla crescente irritazione delle Confederazioni per l'atteggiamento delle diverse Federazioni dell'Industria, ha contribuito a far capire a queste ultime che dovevano smettere di bloccare il testo. Le discussioni pomeridiane del 10 ottobre 1996 si sono poi svolte in un clima eccellente e il regolamento interno per i negoziati è stato adottato all'unanimità⁶²

Tali norme sono state modificate nel 1998 per tener conto dell'esperienza acquisita e dei problemi incontrati, e ancora nel 2004, in linea con l'evoluzione dello Statuto della CES.

Comunicazione della Commissione relativa allo sviluppo del dialogo sociale a livello comunitario

Nel settembre 1996, la Commissione ha pubblicato una Comunicazione volta a valutare il dialogo sociale, il suo funzionamento, le poste in gioco e le prospettive di sviluppo. Ha fatto il punto sui vari strumenti di consultazione e di negoziazione: Comitati consultivi interprofessionali; Comitati settoriali; Comitato permanente per l'occupazione; Conferenze tripartite; dialogo sociale di Val Duchesse; articolo 3 dell'Accordo sulla politica sociale. Ha inoltre sottolineato l'impegno tecnico e finanziario della Commissione a sostegno del dialogo sociale (190 riunioni tenutesi nel 1995). L'intenzione della Commissione era quella di servirsene per razionalizzare i suoi interventi e per aumentare l'efficacia e l'efficienza delle varie strutture (fusioni tra Comitati consultivi, revisione del Comitato permanente per l'occupazione, di cui nessuno era veramente soddisfatto). Altri problemi riguardavano la rappresentatività e l'autonomia delle parti sociali

in materia di contrattazione. L'orientamento principale della Comunicazione riguardava la dimensione settoriale del dialogo sociale che si era sviluppata "in modo esponenziale" e necessitava di un maggiore sostegno.

Secondo la Commissione, era anche necessario condurre uno studio sulla rappresentatività delle parti interessate a livello settoriale, come era stato fatto per le parti sociali interprofessionali. Non volendo intervenire su chi ha preso parte ai negoziati interprofessionali, poiché ciò era legato al riconoscimento reciproco delle organizzazioni interessate, la Commissione si è impegnata unicamente ad ampliare il suo campo di consultazione e, in funzione degli sviluppi, rivedere l'elenco delle organizzazioni europee da consultare.

Il Comitato Esecutivo della CES doveva tenere importanti discussioni sul suo contributo generale, mentre le Federazioni dell'Industria lavoravano separatamente, fornendo un contributo specifico.

⁶². I due emendamenti della DGB, relativi ad una migliore definizione del ruolo del Comitato per le relazioni industriali e all'estensione del periodo di consultazione interna con le nostre organizzazioni aderenti da 4 a 6 settimane, sono stati inclusi.



Capitolo 6

Toc, toc — Nuovi attori bussano alla porta del dialogo sociale europeo

“Aprite mi la porta alla quale sto bussando piangendo.”

*Alcools
Apollinaire*

.....

Il dialogo sociale è diventato normativo e produttivo, suscitando l'interesse e l'invidia dei diversi originari attori: la CES, il CEEP e l'UNICE. Con la Comunicazione del 14 dicembre 1993, la Commissione aveva già ampliato l'elenco delle organizzazioni partecipanti alle consultazioni, ma senza intervenire sul partenariato del dialogo sociale. Solo il riconoscimento reciproco dei negoziatori determina la loro capacità a negoziare, con la responsabilità della Commissione di verificare la loro rappresentatività, sia a livello intersettoriale che settoriale. Le organizzazioni che bussano alla porta ritengono di essere legittimate a partecipare, pur contestano, talvolta, la rappresentatività delle parti sociali esistenti. Sia sul lato del sindacato o datoriale, con o senza conflitto, ogni parte tratta con la sua "controparte" a modo suo.

6. 1. Le organizzazioni datoriali settoriali o specifiche

Dal punto di vista datoriale, i problemi sono sorti principalmente dalle organizzazioni che si occupano di piccole e medie imprese, rappresentate a livello europeo dall'Associazione europea dell'artigianato, delle piccole e medie imprese (UEAPME). Vi è anche un'altra organizzazione per le società indipendenti, il Comitato europeo per le piccole e medie imprese indipendenti (Europmi). Queste organizzazioni non si sentivano adeguatamente rappresentate dall'UNICE, che a loro avviso rappresentava soltanto grandi imprese. Le imprese del settore del commercio, organizzate a livello europeo sotto l'egida di Eurocommerce, nutrivano la stessa preoccupazione di non essere adeguatamente rappresentate dall'UNICE.

Interventi e pressioni sono state esercitate sull'UNICE da parte di alcuni parlamentari europei sollecitati da alcuni settori e attività di impresa ma anche dalla Commissione, sempre sensibile agli interventi dei parlamentari europei... Le organizzazioni francesi forti nell'ambito dell'UEAPME, quali la Confederazione generale delle piccole e medie imprese (CGPME) e l'Unione degli artigiani qualificati (UPA), e nel l'ambito di Eurocommerce, quali le Camere dell'industria e del commercio, sono state le più attive contestatarie del monopolio dell'UNICE sul dialogo sociale. In seguito, esamineremo più da vicino il caso dell'UEAPME. Hans-Werner Müller*, il suo segretario generale dal 1992, è stato un personaggio truculento. Dirigente di una piccola e media impresa (PMI) metalmeccanica a conduzione familiare ha esercitato una grande influenza politica. Egli è stato molto bravo a fare pressioni sul Parlamento europeo e ha costruito una grande rete all'interno del Partito popolare europeo di centro-destra. Ha adottato la strategia di "molestare" le istituzioni per far riconoscere la rappresentatività della sua organizzazione rispetto all'UNICE.

Un'altra organizzazione, Eurochambres, che rappresenta le Camere dell'industria e del commercio a livello territoriale, busserà alla porta del dialogo sociale europeo. Il suo Presidente ha inviato rapidamente una lettera al Commissario Pdraig Flynn in occasione della Settimana europea dell'occupazione organizzata dalla Commissione nel novembre 1993, scrivendo: "È chiaro che la Settimana dell'Occupazione è stata organizzata in base alla prospettiva degli attuali membri del dialogo sociale, nessuno dei quali ha l'autorità di rappresentare le PMI." Vedremo più tardi cosa ha comportato questa affermazione perentoria. Le pressioni esercitate dal Segretario generale dell'UEAPME sono state caratterizzate con un'interrogazione scritta del 31 luglio 1995, presentata dall'eurodeputata olandese Elly Plooij-Van Gorsel, del Partito europeo dei liberali democratici e riformatori (ELDR): "(...) non è forse messo in discussione il valore del dialogo sociale se l'organizzazione rappresentative delle PMI europee non è consultata? L'UEAPME sarà invitata ai prossimi negoziati sul Protocollo sociale?", pubblicata insieme alla risposta della Commissione europea del 20 novembre 1995 nella *Gazzetta ufficiale* del 26 febbraio 1996. La linea d'azione espressa dalla Commissione nella sua risposta ha confermato il riconoscimento reciproco delle parti sociali. La Commissione non può quindi decidere chi debba partecipare al dialogo sociale europeo, pur riservandosi il diritto di verificare la rappresentatività e la legittimità delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati che sottoscrivono gli Accordi soggetti ad una procedura di attuazione legislativa.



La prima conferenza europea della CES sulle PMI. Tenutasi nel marzo 1998 in Portogallo, a questa Conferenza ha partecipato il Segretario generale dell'UEAPME Hans-Werner Müller, che ha anche tenuto un discorso.

Fonte: Archivi della CES

Mantenendo i contatti con l'UEAPME dal 1989, la CES ha investito molto sul tema delle PMI nel 1989 e nel 1990, tenendo quattro seminari settoriali (con le Federazioni europee dei lavoratori dell'edilizia e del legno, dei metalmeccanici, dei servizi e dei trasporti) e nel 1991 e nel 1992, attraverso una serie di dodici seminari nazionali, quattro ulteriori seminari settoriali e una Conferenza europea di consolidamento ad Albufera, in Portogallo. Hans-Werner Müller ha preso parte a quest'ultimo come relatore e, in tarda serata, abbiamo avuto la possibilità di discutere animatamente la sua partecipazione al dialogo sociale.

Gli ho spiegato che la rappresentanza delle PMI non era così chiara, in quanto era divisa tra la sua organizzazione e EUROPME² (le due organizzazioni dovevano fondersi nel luglio 1999). Secondo la CES, qualsiasi partecipazione dell'UEAPME al dialogo sociale deve essere concordata con l'UNICE. Non abbiamo avuto problemi a priori ad avere una rappresentanza delle PMI in seno ad una delegazione dell'UNICE o in coordinamento con essa, ma l'UEAPME ha voluto il suo posto al tavolo del dialogo sociale *ipso jure*, accanto all'UNICE. Tutta energia dell'UEAPME e del suo Segretario Generale era diretta a far riconoscere a questa organizzazione il ruolo di rappresentante "esclusivo" delle PMI e ad ottenere così un posto al tavolo dei negoziati.

Questa strategia ha portato l'UAPME a contestare la rappresentatività dell'UNICE. In una lettera al CNPF del 14 maggio 1992, il Segretario generale dell'UNICE ha menzionato le difficoltà incontrate nel settore della distribuzione (CECD/FEWITA), nel settore dell'artigianato e delle PMI specializzate (UEAPME) e nelle loro dichiarazioni pubbliche che "traducono il desiderio di questi settori di voler perseguire una linea d'azione molto indipendente". Zygmunt Tyszkiewicz ha aggiunto: "Va da sé che gli interessi dei datori di lavoro saranno mantenuti solo quando tutte le organizzazioni accettano una certa disciplina... Tutte le altre organizzazioni settoriali riconoscono questa necessità. Purtroppo, la CECD/FEWITA e l'UEAPME hanno deciso di esporre le loro opinioni, a rischio di dividere i datori di lavoro. Una tale divisione sarebbe sfruttata solo da coloro che rispettano il principio "divisi per esistere."

2. In Francia, ad esempio, tre organizzazioni sono membri dell'UEAPME: per il settore dell'artigianato specializzato, l'*Assemblée permanente des chambres de métiers* (ACPM) e l'*Union professionnelle de l'artisanat* (UPA); e la *Confédération générale des petites et moyennes entreprises* (CGPME) per le PMI.

La negoziazione del primo Accordo sul congedo parentale e la conseguente Direttiva hanno indotto l'UEAPME a presentare ricorso alla Corte di giustizia delle Comunità europee, lamentando la mancanza di rappresentatività dei firmatari. Nel ricorso si chiede l'annullamento, ai sensi dell'articolo 173 del Trattato, della Direttiva 96/34 sulla base dell'Accordo raggiunto dalle parti sociali il 14 dicembre 1994⁴. Se non annullata, l'UEAPME ha chiesto che la Direttiva fosse almeno non applicabile alle PMI. Hans-Werner Müller aveva scelto la strategia sbagliata e si era spinto troppo oltre. Il risultato fu un'umiliazione per l'UEAPME. Nella sentenza del 17 giugno 1998⁵, la Corte di giustizia europea ha dichiarato in primo luogo che: "Ne consegue che la Commissione e il Consiglio, agendo conformemente ai loro obblighi, in particolare quelli derivanti da un principio democratico fondamentale, ha correttamente ritenuto che la rappresentatività collettiva dei firmatari dell'Accordo quadro fosse sufficiente in relazione al contenuto di tale Accordo per la sua attuazione a livello comunitario mediante un atto legislativo del Consiglio, a norma dell'articolo 4(2) dell'Accordo stesso", e in secondo luogo che: "Da tutte le considerazioni che precedono risulta che, poiché la ricorrente non è stata interessata dalla Direttiva 96/34 a causa di talune sue caratteristiche peculiari o di una situazione di fatto che la differenzia da tutte le altre, nel caso di specie, essa non può essere considerata individualmente interessata da detta Direttiva. Il ricorso deve pertanto essere dichiarato inammissibile". La Corte di giustizia europea ha condannato l'UEAPME alle spese di giudizio. Il fallimento di questa strategia, che contestava la legittimità dei firmatari dell'Accordo quadro europeo in giudizio, ha portato l'UEAPME ad avviare i negoziati con l'UNICE, anche se da una posizione di debolezza. I negoziati si sono conclusi con l'adozione di un accordo di cooperazione firmato il 4 dicembre 1998 a Vienna dai due presidenti Georges Jacobs per l'UNICE e Jan Kamminga per l'UEAPME. In questo Accordo, l'UEAPME ha riconosciuto che l'UNICE è "(...) l'unica organizzazione europea che rappresenta le imprese di tutte le dimensioni e che opera in tutti i settori dell'economia, e accetta che la maggioranza delle imprese rappresentate dall'UNICE siano PMI..." L'Accordo è rimasto "riservato" e l'UEAPME si "mangiò le mani" per aver sempre sostenuto di essere l'organizzazione più rappresentativa, se non esclusiva, delle PMI. Mentre l'Accordo tra UNICE e UEAPME ha dato a quest'ultimo un posto al tavolo del dialogo sociale, questo posto era sotto il controllo dell'UNICE. L'altra faccia della medaglia è che l'UEAPME è stata costretta ad abbandonare tutte le azioni legali intentate, come quella verso le Direttive attuative degli Accordi sul congedo parentale e sul lavoro a tempo parziale, concluse tra l'UNICE, il CEEP e la CES.

3. Art. 230 (ex articolo 173). La Corte di giustizia esercita un controllo di legittimità sugli atti adottati congiuntamente dal Parlamento europeo e dal Consiglio, sugli atti del Consiglio, della Commissione e della BCE, diversi da raccomandazioni e pareri, nonché sugli atti del Parlamento europeo destinati a produrre effetti giuridici nei confronti di terzi. A tal fine, essa è competente a pronunciarsi sui ricorsi per incompetenza, violazione delle forme sostanziali proposti da uno Stato membro, dal Parlamento europeo, dal Consiglio o dalla Commissione, violazione del presente Trattato o di qualsiasi norma di diritto relativa alla sua applicazione, ovvero sviamento di potere. Ogni persona fisica o giuridica può proporre, alle stesse condizioni, ricorso contro una decisione presa nei suoi confronti o contro una decisione che, pur presa nei confronti di un'altra persona, la riguarda direttamente e individualmente.
4. Anche il successivo Accordo del 6 giugno 1996 sul lavoro a tempo parziale è stato contestato dall'UEAPME, sempre a causa della non rappresentatività delle tre organizzazioni firmatarie. Nel suo comunicato stampa del 25 giugno 1997 (dagli archivi dell'autore), la Commissione e il Consiglio hanno avvertito che: "Se questo nuovo Accordo si tradurrà in una nuova Direttiva del Consiglio, l'UEAPME si vedrà nuovamente costretta ad agire in tribunale, come ha già fatto contro la Direttiva sul congedo parentale." La sentenza della Corte di giustizia europea, sulla sua prima azione, l'ha rapidamente riportata alla ragione e al tavolo dei negoziati con l'UNICE. L'abbandono dell'azione giudiziaria è stata una *conditio sine qua non* per la conclusione dell'Accordo UNICE/UEAPME.
5. Sentenza del Tribunale (Quarta Sezione ampliata) del 17 giugno 1998, T-135/96.

Nonostante questa situazione, il lavoro svolto dalla CES sulle PMI ha richiesto il proseguimento di un dialogo specifico con l'UEAPME, in particolare per far riconoscere l'importanza del dialogo sociale per le PMI. Proseguendo il lavoro svolto all'inizio degli anni '90, il periodo 1997/2001 è stato caratterizzato da una serie di cinque seminari (in Francia, Portogallo, Bulgaria, Grecia e Regno Unito) e da un seminario conclusivo a Bruxelles nell'aprile 2001. Per sottolineare l'importanza che attribuiamo alle PMI e ai loro lavoratori, abbiamo suggerito all'UEAPME di negoziare una dichiarazione congiunta. Questi negoziati, che hanno richiesto più di un anno di lavoro (2000/2001), sono stati difficili e talvolta scrupolosi. L'organizzazione datoriale, nuova al dialogo sociale europeo e al suo funzionamento, alla fine non ha avuto il mandato dei suoi membri. Il che significa che ha dovuto "europeizzare" le sue pratiche. I negoziati sono rimasti bloccati per sei mesi, anche se è stato elaborato un documento a livello di segretariato. L'UEAPME non sapeva come raggiungere un accordo interno, in quanto non aveva mai stabilito una procedura per trasferire le responsabilità decisionali a livello europeo. In qualità di responsabile dei negoziati, ho scritto, esasperato, ai due negoziatori UEAPME, Gerhard Huemer e Liliane Volozinskis, il 19 febbraio 2001, dopo che ci avevano appena inviato una versione molto modificata del testo, mettendo in discussione la versione elaborata congiuntamente nel settembre 2000: "Ho preso nota dell'ultima versione aggiornata da voi dopo il nostro incontro. Devo farvi sapere che non sono d'accordo con i cambiamenti che avete fatto. *Enough is enough* e, a mio parere, avete superato il limite." Le modifiche che avete apportato hanno messo in discussione l'importanza fondamentale del dialogo sociale nelle PMI. Con questi emendamenti, l'UEAPME contesta la presenza dei sindacati nelle PMI cercando di promuovere un rapporto diretto tra lavoratori e datori di lavoro. Dopo aver finalmente abbandonato questa richiesta, siamo riusciti a concludere un Accordo, firmato il 5 luglio 2001 dai due Segretari generali.

6. 2. Le altre organizzazioni sindacali. La rappresentanza di ingegneri e manager come esempio importante

A livello europeo, i tentativi di unire le organizzazioni fuori dalla CES sono principalmente due: o facendo parte di organizzazioni corporative e marginali, o facendo parte di una rappresentanza legata ad un movimento politico prevalentemente cristiano-democratico.

6. 2. 1. Confederazione europea dei sindacati liberi e Eurofedop

Esiste una Confederazione europea dei sindacati liberi (ECFTU), dove la rappresentanza e le attività sono minime. I suoi membri erano principalmente organizzazioni di funzionari pubblici, totalmente marginali nei rispettivi Paesi. Esiste anche un movimento associato ai partiti cristiano-democratici, principalmente in Germania, Svizzera e Paesi Bassi, composto da organizzazioni indipendenti, alcune delle quali appartengono anche alla CES nonostante la concezione unitaria di quest'ultima. Questo movimento aveva forti legami con l'Unione europea dei lavoratori cristiano-democratici (EUCDW) e il suo annesso istituto di formazione, l'Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA), situato a Königswinter in Germania.

Un ulteriore raggruppamento di sindacati del settore pubblico di diversi Paesi, nell'ambito dell'EUROFEDOP "autonoma", è anche motivo della divisione del movimento sindacale. Al momento dello sviluppo della CES, è sorto il problema dell'adesione delle Federazioni di organizzazioni affiliate alla CES a livello europeo, ma al WCL a livello mondiale. Il "settarismo" di alcune Federazioni europee le ha portate ad esigere l'adesione rispettivamente alla Federazione internazionale (appartenente alla ICFTU) e alla Federazione europea, generando un blocco. Tale richiesta è contraria allo Statuto della CES, che stabilisce che "le Federazioni industriali europee sono aperte a tutte le organizzazioni sindacali nazionali affiliate alle Confederazioni aderenti" della CES. Questo è del tutto normale perché, mentre la CES è un'organizzazione unitaria, non è un'organizzazione globale. Ad esempio, la CSC belga o la NVV olandese potrebbero essere membri della CES senza essere obbligati ad essere membri della ICFTU, mantenendo quindi la loro adesione alla WCL. Il problema è stato particolarmente difficile per quanto riguarda EUROFEDOP⁶, un'organizzazione composta da sindacati cristiani o corporativi pubblici. Si tratta di un'anomalia che persiste nonostante i progetti di cooperazione sviluppati per consentire la partecipazione al dialogo sociale in questi settori. È stato tuttavia raggiunto un Accordo con l'EPSU, membro della CES, che consente ai rappresentanti di EUROFEDOP di partecipare ai Comitati settoriali di dialogo sociale, come quelli per il settore pubblico e per le telecomunicazioni. Successivamente EUROFEDOP è diventata membro della Confederazione europea dei sindacati liberi e ha collaborato con l'EZA. I criteri di rappresentatività e gli studi condotti per conto della Commissione da Università quali l'UCL di Luvain non hanno mai garantito la rappresentatività intersettoriale dell'ECFTU. La Commissione ha fatto del suo meglio per rimanere "neutrale ed equilibrata" in queste controversie sulla rappresentatività.

6.2.2. Ingegneri e manager: Eurocadres e la CEC

Gli sviluppi descritti in questa sezione si riferiscono principalmente alla rappresentanza di ingegneri e manager. Negli anni '80, i sindacati per il personale dirigente si sono rafforzati e ne sono emersi di nuovi in molti Paesi europei, anche tra le Confederazioni nazionali appartenenti alla CES. All'interno della CES esiste una varietà di situazioni: vi sono sindacati per il personale dirigente, sindacati per impiegati e associazioni che riuniscono dirigenti di diversi sindacati. A livello globale, un Comitato di manager all'interno della FIET, la Federazione Internazionale degli Impiegati Commerciali, Professionali e Tecnici, è stato responsabile del coordinamento e degli scambi fin dagli anni '70. In Europa, organizzazioni di laureati sono state istituite in Scandinavia nel 1960 (Nordiska Akademikerradet). Queste organizzazioni, esistenti in varie forme, non hanno avuto visibilità europea. Si è ritenuto, perciò, necessario rispondere alla richiesta di rappresentanza di queste categorie di lavoratori a livello europeo.

6. Su questo punto, si veda l'analisi molto interessante di Carola Fischbach-Pyttel, ex Segretario generale dell'EPSU, nel suo libro *Costruire la Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici. La storia dell'EPSU (1978 - 2016)*, Bruxelles, ETUI, 2017.

Nel 1989, su iniziativa della CGC, la Confederazione francese dei quadri, è stata creata la CEC europea, una Confederazione europea che riunisce un certo numero di organizzazioni che rappresentano dirigenti di vari Paesi (Italia, Belgio, Germania, Spagna, ecc.) anche se alcune di loro sono più associazioni che sindacati. Tuttavia, quest'ultima creazione non ha avuto un impatto diretto sul panorama sindacale europeo, come ha affermato il commissario Vasso Papandreou in una lettera indirizzata a Mathias Hinter-Cheid il 4 dicembre 1989: "La Commissione intende in futuro attenersi alla sua politica attuale, in quanto, a suo parere, il potere sindacale della Comunità non è mutato..."

Tuttavia, questa situazione ha indotto la CES a riflettere seriamente sulla rappresentanza del personale dirigente, aprendo la strada per un'evoluzione strutturale proprio al Congresso del 1991. Ciò per consentire alle organizzazioni settoriali europee di diventare membri, nella misura in cui sono diventate Federazioni sindacali europee. Risolto questo problema, bisognava passare a quello successivo, ovvero come migliorare la rappresentanza e la voce del personale dirigente? Dopo un dibattito nella riunione del Comitato esecutivo del febbraio 1991, sollecitato principalmente dalla CFDT francese, la CES ha tenuto una prima riunione nel marzo 1991. Si è convenuto di esaminare varie possibilità di rappresentanza, in collaborazione con la FIET e il suo Comitato di gestione, per evitare che il lavoro venga svolto due volte e di prepararne l'attuazione subito dopo il congresso della CES del maggio 1991.

Questa evoluzione è indispensabile al lavoro di lobbying mirato della CEC, attraverso il CGC, sul governo francese prima e sul Parlamento europeo, la Commissione e l'UNICE dopo. La CCE ha giocato il ruolo di spina nel fianco della CES, costringendola ad accelerare il lavoro di organizzazione degli ingegneri e dei manager in una struttura speciale.

Nei primi anni '90, ho avuto un incontro con il presidente della CEC Henri Bordes Pages (della CGC francese), con il quale ho discusso, in modo aperto e anche amichevole, sulla rappresentanza del personale dirigente e sul loro posto nel dialogo sociale europeo. Queste discussioni proseguiranno nello stesso modo con il suo successore Maurizio Angelo (del CIDA italiano) e Claude Cambus (del CGC francese), Segretario generale della CEC. Il CGC, la spina dorsale della CEC, ha fornito uffici a tutte le Federazioni europee appartenenti alla CEC nei locali delle sue Federazioni in Francia (a Parigi, Pantin e Rezé), non domiciliate a Bruxelles. Ho cercato di far capire alla CCE che non poteva partecipare al dialogo sociale europeo allo stesso titolo della CES, ma nel contesto di una rappresentanza specifica.

Il 13 maggio 1992, il CGC (diventa CFE-CGC) ha pubblicato un *Memorandum sul riconoscimento dei dirigenti europei CEC*⁷, in cui si afferma che "la CCE è un'organizzazione sindacale che rappresenta i dirigenti europei" e si conclude affermando che: "Il CFE-CGC chiede al governo francese di fare pressione sul Consiglio affinché la Commissione riconosca ufficialmente la sua rappresentatività. Inoltre, a suo avviso, le organizzazioni dei datori di lavoro francesi dovrebbero intraprendere un'azione analoga in seno all'UNICE e al CEEP, in vista del riconoscimento pubblico da parte dei due Paesi della CCE e del fatto che non si accontentino più di un'espressione riduttiva del dialogo sociale". Tra la CEC, la Commissione e il Presidente dell'UNICE si sono susseguite delle lettere nel tentativo di ottenere questa rappresentatività, ma la risposta è sempre stata la stessa: tenete i piedi per terra!

Ad esempio, nella sua risposta del 19 maggio 1992⁸ al Memorandum della CFE-CGC, il presidente del CNPF, François Périgot, ha scritto: "Sono pienamente consapevole dell'importanza per voi e per tutte le parti sociali del riconoscimento ufficiale della rappresentatività della CCE, e non mancherò di tenervi informati sulle iniziative che intraprenderò in materia." In effetti, François Périgot, che in seguito è diventato presidente dell'UNICE, non ha fatto altro che quello che la Commissione aveva fatto, vale a dire fare riferimento al riconoscimento reciproco di coloro che partecipano al dialogo sociale europeo. L'Unione europea non è stata in grado di agire in tal senso. Per François Périgot, così come l'UEAPME era il problema dei datori di lavoro, la CCE era un problema sindacale da risolvere in primo luogo in seno alla CES. La lobby della CEC, trovando sostenitori nel Parlamento europeo, è stata molto efficace nel mettere in evidenza il concetto che la CES era "l'unione europea per i lavoratori", mentre la CEC era "l'unione europea per i manager". Eravamo quindi convinti che la CES dovesse dimostrare rapidamente la sua rappresentatività maggioritaria tra gli ingegneri e il personale dirigente.

La CEC, d'altro canto, stava cominciando a capire che la sua strategia di riconoscimento come parte sociale su un piano di parità con la CES era giunta alla fine, nonostante ciò si dimostrava. A seguito di una riunione con il presidente della Commissione nel giugno 1992⁹, la CCE (la cui sede era ancora a Parigi, nello stesso edificio della CGC) ha pubblicato un comunicato stampa in cui si afferma che "la Commissione sta ufficializzando i suoi rapporti con i dirigenti europei della CEC". Senza mezzi termini, il Presidente del CGC ha dichiarato¹⁰: "Solo 48 ore dopo i colloqui ufficiali con il Presidente della Commissione Jacques Delors, il Presidente della CEC Paul Marchelli ha dichiarato solennemente che parteciperà pienamente al dialogo sociale europeo." Tale dichiarazione si è spinta un po' oltre, poiché l'impegno del Presidente della Commissione non è stato assoluto, ma "entro i limiti delle sue responsabilità e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali"¹¹ per avviare "adeguate consultazioni sul futuro del dialogo sociale a livello comunitario". Tutto ciò che la CCE ha ottenuto è stato di essere inserita nell'elenco delle organizzazioni consultate dalla Commissione¹². Per quanto riguarda la sua "piena" partecipazione al dialogo sociale, la CCE dovrà attendere altri sette anni, come vedremo più avanti quando discuteremo la formazione di Eurocadres.

Negli ultimi anni abbiamo già discusso, in particolare con Michel Rousselot* de l'*Union confédérale des ingénieurs et cadres-CFDT* (UCC-CFDT) francese, della possibilità di far sì che il personale dirigente fosse rappresentato dalla CES, ma la tempistica non era quella giusta in quel momento. Due sviluppi ci hanno aiutato ad accelerare questa presa di coscienza.

8. Archivi dell'autore.

9. Il 29 giugno 1992, il presidente della CEC Henri Bordes Pages e il presidente della CGC Paul Marchelli hanno avuto un incontro con Jacques Delors e il suo consigliere Patrick Venturini. Questa riunione si è svolta nel contesto del referendum che si è tenuto in Francia sul Trattato di Maastricht ed era chiaro che, al di là del suo interesse naturale per i sindacati e la Francia in particolare, il Presidente della Commissione era a conoscenza della posizione del Comitato direttivo della CCE sul Trattato di Maastricht. Paul Marchelli ha fatto due dichiarazioni successive, una l'8 giugno a *Le Progrès* affermando "No a Maastricht senza i manager", e una il 4 settembre 1992 a *La lettre Confédérale* della CGC affermando "Sì a Maastricht".

10. Comunicato stampa CGC del 1° luglio 1992.

11. Lettera di Jacques Delors a Henri Bordes del 30 giugno 1992, archivi dell'autore.

12. Comunicazione della Commissione relativa all'applicazione dell'accordo sulla politica sociale, COM(93) 600 def., del 14 dicembre 1993.

Da un lato, come ha sottolineato Michel Roussetot, il Comitato di gestione della FIET, istituito negli anni '70, si è trovato di fronte a due problemi: scarsa rappresentanza e visibilità a livello europeo e, inoltre, "ci si è scontrati con un problema di legittimità, poichè la FIET è stata vista come rappresentante del settore terziario privato, anche se tutti i settori dovrebbero essere rappresentati"¹³. Un ulteriore sviluppo importante si era verificato anche nei Paesi nordici. I sindacati rappresentanti i diplomati e i laureati dei Paesi scandinavi avevano formato un'organizzazione chiamata "Nordiska Akademikerradet (NAR)" per coordinare la loro azione, ma questo si era rivelato inadeguato di fronte agli sviluppi in Europa. Essi hanno pertanto modificato la loro strategia unendosi individualmente alla CES per garantire la loro rappresentatività a livello europeo, chiedendo nel contempo una rappresentanza specifica del personale dirigente in seno alla CES. Così, "le organizzazioni nazionali erano pronte, che si tratti di membri del Comitato dei Manager della FIET o che si preparino ad aderire al movimento sindacale europeo, come nel caso di alcune Confederazioni nordiche di laureati, che hanno sciolto la NAR"¹⁴.

La strategia della CCE è ancora, in quel periodo, cercare di ottenere il riconoscimento come partner a pieno titolo e rappresentante esclusivo del personale dirigente. A seguito di una discussione svoltasi nel corso della riunione del Comitato esecutivo a Londra sull'istituzione di Eurocadres, il 24 febbraio 1993 si è tenuta a Lussemburgo un'Assemblea generale costitutiva¹⁵. Nel 1992 e all'inizio del 1993, la CES e Michel Roussetot, insieme al Parlamento europeo, hanno svolto un gran lavoro, culminato nella Risoluzione del 25 giugno 1993 di titolo: *La situazione dei dirigenti nella Comunità economica europea*. Questa Risoluzione è stata lanciata nel 1990 dalle lobby della CEC dei deputati europei, e in particolare del democratico cristiano spagnolo Gil Robles.

La creazione di Eurocadres non è stata immediatamente accettata da tutta la CES. Siamo riusciti a convincerla della necessità di creare questa struttura specifica, come organizzazione sotto l'ala CES, mentre la FIET ha mantenuto il monopolio di rappresentare il personale dirigente a livello globale¹⁶. Michel Roussetot, all'epoca Presidente del Comitato dei manager della FIET, è stato l'uomo destinato a plasmare la creazione di Eurocadres e il suo ulteriore sviluppo. Le discussioni si sono rivelate difficili, in quanto hanno comportato lo scioglimento del Comitato europeo dei manager della FIET, una mossa essenziale per la creazione di una nuova struttura nell'ambito della CES.

L'obiettivo non è stato quello di duplicare una nuova organizzazione a livello europeo intersettoriale, in quanto il Comitato dei manager della FIET doveva naturalmente continuare le sue attività a livello globale. Le discussioni sono state difficili, anche perché si è reso necessario trovare una struttura unica che coinvolgesse la CES e la FIET, ma anche il personale dirigente di altre Federazioni sindacali europee e/o l'organizzazione a livello nazionale in alcuni Paesi. Infine, nonostante tutti i problemi, è stata trovata una soluzione. Oltre alle proprie fonti, Eurocadres stabilirà la propria sede a Bruxelles, nei locali dell'EuroFiet, che assumerà una parte del suo segretariato di EuroFiet, mentre risorse supplementari saranno fornite dalla CES.

13. Opuscolo commemorativo del 20° anniversario di Eurocadres, estratto da una discussione tra Michel Roussetot (Presidente fondatore di Eurocadres, 1993-2005) e Carlo Parietti (Presidente di Eurocadres, 2005-2013).

14. Ibid.

15. 40 organizzazioni di 15 paesi (rappresentanti circa 4 milioni di dirigenti sindacalizzati) dovevano partecipare alla creazione di Eurocadres a Lussemburgo.

16. Che sarebbe poi diventata UNI in seguito alla sua fusione con le Federazioni Internazionali per le telecomunicazioni, la stampa e i media, e l'intrattenimento.

Sette anni dopo l'istituzione di Eurocadres e il suo riconoscimento come organizzazione associata¹⁷ nello Statuto della CES, adottato al Congresso di Helsinki nel giugno 1999, è stata presa la decisione di conferirgli maggiore autonomia. Il 18 ottobre 2000¹⁸ è stato firmato un Protocollo per la cooperazione tra la CES, l'UNI Europa ed Eurocadres. Questa strategia ha permesso di dimostrare la rappresentatività della CES e delle sue organizzazioni per questa categoria di lavoratori, anche se negli anni '90 era chiaro che il futuro della CCE era nelle mani della CGC francese. I numeri mostrano tuttavia che la CES ed Eurocadres rappresentano molti più quadri sindacalizzati di quelli europei della CCE. Nel 1993, si stimano 4 milioni per Eurocadres e meno di 1 milione per la CCE.

Eurocadres è stato incorporato direttamente nella delegazione della CES al Comitato di dialogo sociale nel luglio 1994 e nelle squadre di negoziazione per il congedo parentale nel 1995, per il lavoro a tempo parziale nel 1997 e per i contratti a tempo determinato nel 1999. Dopo l'istituzione di Eurocadres, ho detto chiaramente a Henri Bordes Pages che non ci sarebbe stato un accordo diretto tra la CES e la CCE e che l'unica strada possibile per la CCE sarebbe stato un accordo tra le due organizzazioni, Eurocadres e la CCE. Se queste due organizzazioni firmano un Accordo di cooperazione, la CES potrà consentire la partecipazione di un Comitato di collegamento congiunto per le due organizzazioni nella sua delegazione per le attività del dialogo sociale. Ciò è stato realizzato mediante la firma di un Protocollo di cooperazione tra Eurocadres e la CEC firmato l'8 luglio 1999 dal presidente della CEC Maurizio Angelo¹⁹ e dal presidente di Eurocadres Michel Rousselot. Nel suo preambolo, il Protocollo afferma, per quanto riguarda il dialogo sociale, che "la CES, l'unica organizzazione interprofessionale europea che rappresenta tutte le categorie di lavoratori in tutti i settori occupazionali, svolge un ruolo chiave in questo processo". Tale Protocollo si basa anche sul riconoscimento reciproco di Eurocadres e della CCE e contiene la decisione di istituire un Comitato di collegamento congiunto tra le due organizzazioni. Il Protocollo è stato controfirmato dal Segretario generale della CES Emilio Gabaglio, il quale ha affermato: "A livello europeo, la CES prende debitamente atto del presente Protocollo e accetta, nell'ambito di quest'ultimo e del l'istituzione del Comitato di collegamento, di includere, a nome del personale direttivo, i firmatari europei nel dialogo sociale europeo e compresi nella sua dimensione contrattuale collettiva." Gli accordi e gli altri testi relativi al dialogo sociale europeo interprofessionale sono stati firmati dal Segretario generale della CES a nome della delegazione sindacale, compreso il Comitato di collegamento Eurocadres/CEC.

La pillola da ingoiare è stata amara per il CGC francese, combattente in prima linea per la CEC. Negli anni a venire, il Protocollo Eurocadres/CEC è stato attuato e regolarmente validato, e ogni organizzazione ha mantenuto la propria identità e le proprie priorità. A volte sono sorte tensioni, soprattutto a livello nazionale, ma le due organizzazioni sono riuscite a collaborare nel dialogo sociale europeo, sia nei negoziati con i datori di lavoro che in alcuni interventi rivolti alle istituzioni europee. Hanno inoltre partecipato a taluni organismi²⁰.

17. Questo concetto di organizzazione associata è sancito dall'articolo 5 dello statuto di Eurocadres.

18. La sua sede è stata trasferita alla International Trade Union House, sede della CES, della ICFTU e di altre organizzazioni. È stato deciso di potenziare le risorse proprie di Eurocadres con l'aiuto della CES e delle organizzazioni nazionali, in particolare la CSC belga, alcune organizzazioni nordiche (la SIF svedese e la TCO e l'AKAVA finlandese), l'Agenquadri-CGIL italiana e la UCC-CFDT francese.

19. Il successore italiano (dal CIDA) di Henri Bordes.

20. Comitato per il dialogo sociale, Vertice sociale tripartito per la crescita e l'occupazione, Forum delle pensioni... poiché non era possibile per il Comitato di collegamento avere due o più seggi, è stata trovata una soluzione pragmatica: un sistema a rotazione di due volte per Eurocadres e una volta per la CCE.

È stato difficile coinvolgere l'UNICE in specifici negoziati. In una lettera del 22 ottobre 1990, indirizzata al Segretario generale dell'UNICE, abbiamo chiesto l'istituzione di un gruppo di lavoro per il dialogo sociale sulla mobilità²¹, purtroppo senza successo. Nonostante tutto, il contributo di Eurocadres e della CCE al dialogo sociale europeo è stato particolarmente significativo su tematiche quali la mobilità, l'occupazione, le qualifiche e i titoli, l'apprendimento permanente, i programmi di pensionamento, l'orario di lavoro e il carico di lavoro. Le preoccupazioni dei dirigenti sono state, quindi, prese in considerazione nei dibattiti e nei vari documenti del dialogo sociale europeo. Di particolare interesse è stato l'Accordo quadro sulla parità di genere, firmato nel 2005, che elencava come priorità "l'accesso delle donne alle funzioni decisionali" e riconosceva il "ruolo particolare dei membri di Eurocadres/CEC" in relazione a tale priorità²².

In conclusione, possiamo immaginare che l'adesione della CGC alla CES avrebbe logicamente portato altre organizzazioni della CCE a diventare membri. Ma questo è rimasta solo un'ipotesi, poichè la CGC aveva trovato un posto speciale nella CES... mentre la CCE rischiava di essersi unita ad organizzazioni marginali.

21. Archivi IISH, riquadro 955.

22. Quadro d'azione sulla parità di genere, 10 marzo 2005, paragrafi 19-21 e 30.

Capitolo 7

Successi e delusioni

**“Non dirmi che questo problema è difficile.
Se non fosse difficile, non sarebbe un problema.”**

Ferdinand Foch

.....

Dopo quello sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello transnazionale, attraverso i Comitati aziendali europei, un nuovo conflitto, quello di Renault Vilvoorde, ha posto il problema di come garantire questi diritti a livello nazionale.

Le manovre dei datori di lavoro renderanno impossibili le negoziazioni su questo tema, che finirà, esso stesso, per diventare oggetto di una direttiva comunitaria. In questo capitolo assisteremo al successo della dinamica delle negoziazioni sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato. Gli accordi stanno diventando sempre più difficili da negoziare. Inoltre, siamo alla vigilia dell'allargamento dell'Unione europea, e le parti sociali dei Paesi candidati saranno incluse nel dialogo sociale. In questo periodo assisteremo anche alla sfortuna di una grande idea, il Centro europeo per le relazioni industriali. Le tensioni cominciano a diventare più forti e l'Europa diventa sempre più liberale.

7.1. Lavoro atipico al tavolo delle traXative: un tema difficile per i sindacati

Abbiamo già visto che l'organizzazione del lavoro e le diverse forme di lavoro e di orario di lavoro sono state affrontate più volte dalla Commissione e dal Comitato permanente per l'occupazione (si veda Capitolo 1). Con la diversificazione dei contratti di lavoro e l'aumento del lavoro precario e la disuguaglianza, il lavoro atipico è stato a lungo motivo di preoccupazione per il movimento sindacale europeo, non solo in termini di legislazione europea, ma anche in termini di contrattazione. Ad esempio, in una Risoluzione adottata al Congresso della CES di Stoccolma del maggio 1998 si è affermato che "ogni lavoratore, indipendentemente dalla forma o dalla durata del suo rapporto di lavoro, deve essere coperto da un contratto collettivo e/o da una legislazione sociale... per questo motivo continuiamo a insistere affinché la Commissione fornisca strumenti comunitari che garantiscano i diritti dei lavoratori, limitino gli abusi e fissino garanzie fondamentali, ad esempio per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, i contratti a tempo determinato e il lavoro interinale, per i quali i progetti di direttiva sono rimasti bloccati..." In una Risoluzione adottata al Congresso del maggio 1991 a Lussemburgo, dal titolo *Lavoro precario in Europa*, si chiedeva "la limitazione di questo tipo di lavoro (limitazione dei motivi indicati per il suo utilizzo, del numero di dipendenti interessati, della durata dei contratti e del numero di volte che possono essere rinnovati)..." Questi obiettivi, risalenti al 1988 e al 1991, sono stati al centro dei negoziati nel 1996! Lo sviluppo dell'occupazione dall'inizio degli anni '90 ha mostrato un aumento delle forme di lavoro precario poco regolamentato, con nessuna o poche garanzie, soprattutto nel Regno Unito e in Irlanda. Alcune forme, come il lavoro a tempo parziale, hanno rappresentato, soprattutto per le donne, trappole difficili da cui uscire, senza possibilità di formazione, senza prospettive di carriera, salari bassi, anche se molto spesso ci si è trovati di fronte a madri di famiglie monoparentali. Per non parlare della penalizzazione sul fronte delle pensioni future. Nonostante le difficoltà di tali negoziati con i datori di lavoro europei, abbiamo deciso che, di fronte ai nostri impegni di ridurre tale precarietà, i negoziati erano necessari. E i cinque principi che abbiamo definito per questi negoziati a livello europeo sono:

- garantire norme minime in tutti i 15 Stati membri, evitando l'emergere di aree di dumping sociale a causa dell'assenza o della debolezza degli standard in alcuni Paesi. Tuttavia, norme minime non significa un livellamento dei diritti: l'obiettivo è quello di garantire la convergenza sociale e di limitare, almeno, gli effetti delle divergenze. Volevamo evitare che le differenze a livello sociale creassero spazio alla concorrenza sleale. Abbiamo anche dovuto consentire il progresso sociale continuo in quei Paesi che avevano già fatto un passo avanti rispetto alle norme minime, mantenendo così il loro slancio progressivo;
- garantire la parità delle condizioni di lavoro, in particolare per le donne, nei rapporti di lavoro precari;
- migliorare la qualità del lavoro e la libera scelta delle forme di lavoro atipico, creando condizioni che consentano la mobilità e la reversibilità delle scelte;
- fissare le condizioni per combattere l'abuso di tali forme di lavoro;
- garantire tali diritti ai lavoratori sia nel settore pubblico e privato, sia in tutte le imprese, a prescindere dalle loro dimensioni, attraverso una forma flessibile di applicazione che copra tutte le situazioni.



Manifestazione dei giovani della CES contro il lavoro precario durante la Giornata europea di azione a Nizza il 6 dicembre 2000.

Fonte: archivi della CES

Le discussioni hanno riguardato il concetto di *flexicurity*, con i datori di lavoro, i governi e le istituzioni europee che tendono alla flessibilità illimitata e incontrollata, a scapito della sicurezza¹.

7.2. Negoziati sul lavoro a tempo parziale

All'inizio del 1996 ci siamo consultati con la Commissione su un documento intitolato *Flessibilità dell'orario di lavoro e sicurezza per i lavoratori*. Questo documento riguardava tutte le forme di lavoro cosiddetto "atipico": lavoro a tempo parziale, contratti a tempo determinato, lavoro interinale e lavoro stagionale. La prima fase delle consultazioni è iniziata il 27 settembre 1995 e si è conclusa a dicembre. La CES ha naturalmente appoggiato l'iniziativa della Commissione sulla necessità di combattere la discriminazione, di garantire la sicurezza dei lavoratori, di migliorare le loro condizioni di lavoro e di lottare contro il dumping sociale. Nella risposta della CES al Direttore generale della DG Occupazione e affari sociali, Allan Larsson², Emilio Gabaglio ha aggiunto che anche altre forme di lavoro devono essere disciplinate da un regolamento: il lavoro a domicilio e il telelavoro. Non sorprende che la risposta dell'UNICE concluda dicendo che non c'è bisogno né di una legislazione comunitaria né di un accordo europeo e che la flessibilità è una questione da lasciare alla discrezione delle imprese, senza creare costi aggiuntivi³. Nonostante la risposta dei datori di lavoro, la CES era consapevole che la Commissione si stava avviando verso una seconda fase di

1. Questo concetto di flexicurity è stato inizialmente basato sul modello danese introdotto da Poul Nyrup Rasmussen, allora primo ministro danese (in qualità di esperto economico della Confederazione sindacale danese, è stato per un po' membro del Comitato economico della CES). Nel bel mezzo di una crisi occupazionale nel 1993-1994, ha lanciato un programma di ripresa molto keynesiano. Il suo consistente sostegno finanziario ha permesso un notevole investimento nella formazione e riqualificazione dei disoccupati. In occasione di una discussione in seno al Parlamento europeo con alcuni colleghi sindacalisti Poul ci ha detto che questo aveva funzionato solo perché la crescita era arrivata appena in tempo per evitare che i finanziamenti fossero messi in discussione. Ho sempre detto a chiunque avesse elogiato il modello danese che "andava bene, ma bisognava includere il sistema fiscale!".

2. Lettera del 22 dicembre 1995, dagli archivi della CES.

3. Risposta dell'UNICE alla Commissione del 15 dicembre 1995, Dagli archivi dell'autore.

consultazioni, con una proposta di legge che obblighi i datori di lavoro ad agire. Questa seconda fase è stata effettivamente avviata nell'aprile 1996. In questa prospettiva, ho compilato una nota per la riunione del Comitato esecutivo del 7 e 8 marzo 1996⁴, che contiene gli aspetti da integrare nella nostra risposta alla consultazione, ma anche un interrogativo sull'approccio legislativo o sull'approccio contrattuale. Si trattava di avere un quadro legislativo o contrattuale, vale a dire delle direttive che elencassero i principi generali oppure degli accordi specifici riguardanti i singoli aspetti di ciascuna forma di lavoro. In seno al Segretariato della CES abbiamo discusso di una possibile tabella di marcia negoziale. Non si tratterà di un lavoro atipico da una prospettiva globale, ma delle sue varie forme successive.

Terminata la seconda fase delle consultazioni, si è posto il quesito della scelta e del contenuto delle negoziazioni. È stato infine deciso di negoziare successivamente le diverse forme di lavoro, e di cominciare dal lavoro a tempo parziale. Abbiamo preparato un mandato negoziale per il Comitato Esecutivo. Le prime discussioni hanno avuto luogo a giugno, poi nella riunione del Comitato direttivo del 12 settembre 1996, che si è conclusa con la redazione del mandato per la riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 ottobre.

Il dibattito è stato acceso sul campo della negoziazione. Dobbiamo adottare un approccio di ampio respiro che comprenda varie forme di lavoro atipico o dobbiamo concentrarci su un'unica forma al fine di far accettare i nostri principi generali che potrebbero essere applicati nelle prossime tornate negoziali³? Ho sostenuto un approccio per forma di lavoro, allo scopo di evitare di aumentare le difficoltà e di conseguenza il rischio di fallimento. Questo è stato, alla fine, l'approccio adottato.

Il governo tedesco ci ha avvertito che dobbiamo evitare i settori legati ai sistemi nazionali di sicurezza sociale. E solo rimanendo concentrati sul principio di non discriminazione, abbiamo pensato che siamo in grado di superare questa difficoltà. I contributi nella riunione del Comitato Esecutivo hanno sottolineato le difficoltà che abbiamo incontrato nei negoziati (c'era persino scetticismo sul risultato), anche se tutti concordavano sull'importanza di andare avanti.

Come abbiamo visto nel capitolo 5, le discussioni in seno alla CES sull'adozione di un regolamento interno per i negoziati, sulla scia dei negoziati sul congedo parentale, sono state molto difficili. L'elaborazione del mandato e la composizione della delegazione negoziale hanno avuto luogo in tale contesto. Per quanto riguarda il mandato, la discussione è giunta ad un consenso. Per quanto riguarda la delegazione, abbiamo incluso un maggior numero di Federazioni, quelle maggiormente colpite dal lavoro part-time (8 delle nostre 14 Federazioni). Da parte datoriale, la loro delegazione è stata estesa in modo analogo, con diverse Federazioni settoriali. La delegazione è stata guidata da Dan Mccauley, l'irlandese ancora Presidente della Commissione Sociale dell'UNICE. Poiché Jo Walgrave non è stato disponibile a presiedere i negoziati, la scelta è ricaduta su Jean Degimbe, ex Direttore generale della DG Occupazione e affari sociali. Come nei primi negoziati sul congedo parentale, è stato assistito da un funzionario della Commissione incaricato di redigere i verbali. Una lettera congiunta delle nostre tre organizzazioni CES-UNICE-CEEP è stata inviata alla Commissione il 19 giugno 1996 per annunciare la nostra "intenzione di avviare i

4. Appunti del 27 febbraio 1996, dagli archivi dell'autore.

5. Verbale della riunione del comitato direttivo del 12 settembre 1996 adottato nella riunione del 10 ottobre.

negoziati nel contesto degli articoli 3(4) e 4 dell'Accordo sulla politica sociale allegato al Trattato sull'Unione europea", in seguito all'avvio della seconda fase delle consultazioni della Commissione. La prima fase di negoziati era prevista per il 21 ottobre 1996. In questa prima sessione sono emersi tre problemi: il riferimento a questioni connesse alla sicurezza sociale, un tema delicato nei confronti degli Stati membri; la portata dei negoziati, esteso a tutte le forme di lavoro a tempo parziale; e l'eventuale fissazione di soglie. Da parte della CES abbiamo utilizzato come riferimento la Convenzione 175⁶ dell'OIL, la Raccomandazione 185⁷ e la giurisprudenza comunitaria sulla parità di trattamento. Il nostro unico problema era che i datori di lavoro dell'OIL avevano votato... contro la Convenzione dell'OIL volendo, di conseguenza, evitare qualsiasi riferimento ad essa...

Una prima relazione sullo stato di avanzamento è stata presentata al Comitato direttivo della CES il 21 novembre. La seconda fase delle negoziati si è svolta il 25 e 26 novembre 1996. Un gruppo di redazione si è riunito il 16 dicembre, seguito da un'ulteriore sessione plenaria di negoziati il 20 e 21 gennaio 1997. Le discussioni hanno progredito a passo di lumaca.

Nel corso di una riunione congiunta della nostra Commissione per le relazioni industriali e della nostra delegazione negoziale, svoltasi il 4 febbraio, abbiamo stilato un elenco di proposte da presentare ai datori di lavoro nella prossima riunione, prevista per il 24 febbraio.

I punti essenziali dell'accordo sono rimasti gli stessi: la sicurezza sociale (i datori di lavoro hanno ritenuto che affrontare questo tema "irrita gli Stati membri e fa aumentare i costi⁸"); la portata dei negoziati e le soglie. Dopo tre mesi di discussioni, non avevamo progredito di un centimetro. All'interno della delegazione datoriale, abbiamo percepito una certa esitazione, poiché si era presentato un problema con il suo mandato di negoziazione, apparso troppo rigido. Nella riunione del Comitato direttivo della CES del 6 febbraio 1997, in cui avevo riferito sullo stato dei negoziati, è stata espressa una certa insoddisfazione. Avevamo previsto la possibilità di un fallimento e dovevamo essere preparati a questo. Per alcuni di noi, non aveva senso voler raggiungere un accordo "ad ogni costo"⁹. Parlando a nome del Segretariato, ho sostenuto che il gioco era ancora in corso, che eravamo in una fase "normale" di tensione e che un accordo era possibile dopo le vacanze di Pasqua, in aprile. Un accordo rafforzerebbe la legittimità delle parti sociali nel proseguimento dei lavori sul Trattato, la cui revisione era già iniziata e che si sarebbe conclusa con l'integrazione del Protocollo sociale di Maastricht nel Trattato. La situazione di stallo si è conclusa nella sessione del 24 febbraio, seguita 4 giorni dopo da una riunione del gruppo di redazione. A questo punto, occorre sottolineare il ruolo decisivo svolto da questo gruppo¹⁰ nella preparazione dei punti da discutere in plenaria. Le trattative si sono svolte più concretamente nell'ambito del gruppo di redazione, dove qualsiasi presa di posizione era insensata. Vorrei sottolineare in particolare il ruolo svolto da Dave

6. La convenzione 175 dell'OIL sul lavoro a tempo parziale è stata adottata il 24 giugno 1994 nel corso della 81a sessione ed è entrata in vigore il 28 febbraio 1998. I nostri negoziati si sono svolti proprio tra la sua adozione e la sua applicazione.

7. Raccomandazione 182 sul lavoro a tempo parziale adottata il 24 giugno 1994 nel corso dell'81a sessione della Conferenza internazionale del lavoro.

8. Verbale dei negoziati del 25 e 26 novembre 1996. Archivio dell'autore.

9. Espressione usata in particolare da Willy Wagemans della svedese LO e Luigi Cal della italiana CISL. Verbale della riunione del Comitato direttivo del 6 febbraio 1997, adottato nella riunione del 6 e 7 marzo. Archivi dell'ETUI.

10. Da parte della CES, il gruppo era composto da Inge Kauffman del DGB tedesco, Roger Sojstrand dello svedese LO, Dave Feickert del TUC, Bernadette Ségol dell'UNI-Europa, Penny Clarke del segretariato della CES e l'autrice.

Feickert (TUC) e Roger Sjostrand (LO Svezia), entrambi molto bravi a trovare la giusta formulazione sulla parità di trattamento, tenendo conto delle situazioni nel Regno Unito e in Irlanda (i due Paesi senza alcuna protezione per i lavoratori a tempo parziale), ma anche la situazione più progressista dei Paesi nordici. I datoriali britannici, anch'essi parte del gruppo di redazione, hanno giocato un ruolo particolarmente negativo. Il contributo del sindacalista britannico, Dave Feickert, è stato particolarmente importante.

Tra i tre punti dell'accordo, il più difficile è stato sicuramente quello relativo alle soglie (ovvero, il numero minimo di lavoratori in un'impresa cui si applica l'accordo o la legge, ad esempio più di 50 dipendenti) e le condizioni che consentono ai lavoratori di lavorare a tempo parziale. I datori di lavoro volevano sviluppare ulteriormente il lavoro a tempo parziale, eliminando gli attuali "ostacoli" al suo utilizzo. La CES ha accettato sempre maggiori opportunità di lavoro a tempo parziale, a condizione che questa forma di lavoro non porti alla ghettizzazione dei lavoratori, che sia volontaria e reversibile, e che rispetti il principio di non discriminazione. Occorre trovare un compromesso.

Dopo intense discussioni nella riunione del Comitato direttivo del 6 marzo, è stata avanzata la proposta di adeguare il nostro mandato per consentire l'eliminazione degli "ostacoli", a condizione che sia rispettato il principio di non discriminazione. Per quanto riguarda le soglie, era chiaro che devono essere giustificate, riesaminate periodicamente ed eventualmente abolite sulla base del principio di non discriminazione. Data l'importanza di tale modifica del mandato, il Comitato direttivo ha deferito la decisione al Comitato esecutivo. A questo punto, bisogna menzionare che, ai fini della trasparenza delle negoziazioni, tutti i verbali delle riunioni sono stati sistematicamente inviati a tutte le organizzazioni. Ciò significa che sono sempre state aggiornate sull'evoluzione e sugli elementi che ne bloccano i progressi. A seguito della sessione del 20 e 21 gennaio, è stato inoltre inviato un questionario¹¹ alle organizzazioni nazionali e settoriali per verificare le soglie nei rispettivi Paesi. Il Comitato per le relazioni industriali ha discusso i risultati il 4 febbraio.

Da gennaio, il Comitato esecutivo ha ripreso le tre questioni, sollevate dai datori di lavoro, che hanno bloccato l'accordo: il campo di applicazione dell'accordo, che secondo i datori di lavoro stava superando i limiti del loro mandato e si stavano moltiplicando le condizioni di esclusione dall'accordo; il trattamento dei problemi di sicurezza sociale, che i datori di lavoro hanno rifiutato di discutere a priori; e il concetto di parità di trattamento, che i datori di lavoro volevano trasformare in "trattamento equo". Di fronte a questa posizione di blocco dei datori di lavoro, contrariamente a quanto era stato concordato congiuntamente, abbiamo deciso di "esprimerci pubblicamente" nel tentativo di evitare di essere bloccati in una situazione di stallo e mettere i datori di lavoro sotto pressione. Emilio Gabaglio ha scritto ai Segretari Generali dell'UNICE e del CEEP, chiedendo loro di sbloccare le loro posizioni al fine di continuare su delle basi positive. Questa lettera l'abbiamo resa pubblica, ottenendo l'effetto desiderato. Sebbene l'UNICE fosse "insoddisfatta", la successiva riunione delle Segreterie ha segnato un significativo sviluppo nella posizione dei datori di lavoro, come si è visto nella successiva fase dei negoziati del 4 e

5 marzo 1997. Nel corso di questa riunione, la nostra delegazione ha deciso di aumentare la pressione sulla delegazione dei datori di lavoro.

11. Redatta da due membri della nostra delegazione negoziale, Catelene Passchiers del FNV olandese e Rudy Delarue del CSC belga, entrambi specialisti dell'Ufficio internazionale del lavoro e giuristi del lavoro.

Il portavoce dei datoriali, Dan Mccauley, ha insistito sul fatto che i datori di lavoro non vogliono fare alcun passo indietro e che non hanno "intenzioni Machiavelliche"¹². Siamo tornati sulle nostre proposte, ponendo anche un quesito su alcuni punti concordati nel gruppo di redazione che abbiamo ritenuto possibile difendere in plenaria. Di fronte a questa posizione un po' più dura, Dan Mccauley ha adottato una posizione più costruttiva, certamente superiore alle posizioni della sua delegazione.

Ora il punto è che ci sono delle difficoltà a rispettare la scadenza dei negoziati. Ciò ha portato le tre organizzazioni a scrivere al Commissario Padraig Flynn¹³ il 14 marzo per chiedere altri tre mesi per porre fine ai nostri negoziati (il tempo fissato dall'articolo 4(1) dell'accordo sulla politica sociale allegato al Trattato è di nove mesi). La riunione del 21 e 22 aprile 1997 si è svolta in un clima di estrema tensione. Per quanto riguarda i sindacati, lo status del testo è rimasto insoddisfacente per diversi membri delle delegazioni. Essi si sono opposti in particolare all'articolo 4, concernente la non discriminazione e le possibili deroghe, e all'articolo 5, relativo all'eliminazione degli ostacoli allo sviluppo del lavoro a tempo parziale auspicato dai datori di lavoro, ma che la CES ha subordinato alla non discriminazione. Questa tensione è stata naturalmente avvertita nella riunione plenaria. All'interno del nostro gruppo si è anche posto il quesito se valga la pena di raggiungere un accordo¹⁴, nonostante i notevoli progressi già compiuti. I datori di lavoro sembrano intrappolati in un rigido mandato che impedisce al loro negoziatore di compiere qualche passo in più, anche se volevano convincerci di essere aperti alla prosecuzione dei negoziati. "Sono troppo educati per essere onesti", ha detto un membro della nostra delegazione¹⁵. Di fronte alla nostra presa di posizione, il negoziatore dei datori di lavoro ha dichiarato, nella riunione plenaria del 21 aprile, di essere "molto deluso dalla reazione della CES" e dalla rinnovata messa in discussione dei punti che sembravano essere stati concordati nell'ambito del gruppo di redazione. Egli ha chiesto la sospensione della riunione, per consentire una discussione interna alla delegazione datoriale, affermando che avrebbe fornito risposte alle richieste della CES il giorno successivo. Questa ferma presa di posizione della CES doveva dare i suoi frutti. Il giorno successivo, il 22 aprile 1997, sono stati compiuti progressi significativi, che hanno portato all'approvazione totale o parziale di molti dei nostri emendamenti. Ma i datori di lavoro hanno continuato a bloccare la clausola 5 (sugli ostacoli). La delegazione datoriale ha dichiarato che il suo mandato non poteva essere prorogato ulteriormente, che le discussioni erano in fase di stallo e che ciascuna parte doveva tornare ai suoi organi decisionali per verificare la possibilità di proseguire i negoziati. Il 5 maggio la Commissione per le relazioni industriali, insieme alla quale la nostra delegazione stava preparando il prossimo ciclo di negoziati, ha svolto un ruolo decisivo nello sbloccare la situazione, trovando formulazioni di compromesso che, pur non compromettendo i nostri principi generali, ha tracciato dei limiti da non superare. Il rappresentante del TUC, Dave Feickert, ha continuato a svolgere un ruolo chiave all'interno della nostra delegazione in questo confronto, dichiarando che quello che stavamo facendo era meglio della Convenzione dell'OIL che fino ad allora nessuno Stato membro dell'UE aveva ratificato.

12. Appunti presi dall'autore durante la riunione.

13. Lettera del 14 marzo e firmata dai tre segretari generali, Zygmunt Tyszkiewicz per l'UNICE, Jytte Fredensborg per il CEEP ed Emilio Gabaglio per la CES. Dagli archivi degli autori.

14. Estratto dagli appunti presi dall'autore.

15. Jorma, il rappresentante finlandese. Tutte le affermazioni apostrofate sono prese dagli appunti presi dall'autore durante i negoziati.



Manifesto del TUC britannico per la Giornata dell'azione europea del 28 maggio 1997

Fonte: archivi della CES

Il 14 maggio 1997, durante l'ottava sessione dei negoziati, è stato redatto un testo di compromesso, basato su un progetto elaborato dal gruppo di redazione. Nell'esaminare questo test, il DGB tedesco ha espresso la sua ferma opposizione. Il suo rappresentante, Joachim Kriemer de Vries, ha convenuto che non abbiamo più spazio di manovra, ma a suo avviso il risultato è troppo debole: "Un fallimento dei negoziati non sarebbe un dramma. Sarebbe un errore firmare questo accordo."¹⁶ Per la maggioranza dei nostri membri che hanno partecipato ai negoziati, il testo di compromesso era in linea con il nostro mandato e, anche se non ha portato a miglioramenti in molti Paesi, non ha creato una situazione meno favorevole, e nel contempo ha migliorato notevolmente la situazione dei lavoratori britannici e irlandesi. Il principio di non discriminazione che avevamo ottenuto era politicamente importante e, come Carmelo Cedrone, il rappresentante della UIL italiana, ha così felicemente detto, "C'è sempre qualcosa che non si ottiene in nessun accordo."

La nostra delegazione era del parere che sarebbe stato impossibile ottenere qualcosa di più dai datori di lavoro e che fosse necessario ottenere una decisione del Comitato esecutivo su questo testo. Ma cosa avremmo dovuto fare? Accettare o respingere il progetto di accordo? La discussione in seno alla delegazione sulla valutazione del testo è stata difficile e abbiamo deciso di votare tra i partecipanti al fine di presentare una posizione chiara al Comitato esecutivo. La delegazione ha votato all'unanimità a favore del progetto di accordo, con l'astensione del DGB¹⁷ tedesco e le riserve del GSEE¹⁸ greco, espresse dal suo rappresentante, Georges Dassis, che ha dato un importante contributo alla discussione.

16. Appunti presi dall'autore.

17. Ho avuto un incontro con un funzionario del DGB, Frank Hantke, il 3 giugno alla CES. Egli mi confermerà che il DGB esprimerà a favore di un "no ben fondato", ma che la discussione in seno al Comitato esecutivo porterà ad un "no neutrale". Successivamente, i servizi della DGB per gli affari sociali e l'Europa hanno chiesto un incontro con me per discutere la questione. Il 9 febbraio 1998, la discussione si è incentrata sulla strada da seguire a livello europeo - sia legislativo che contrattuale -, in base alla quale il DGB era chiaramente favorevole all'opzione legislativa, "in contrasto con la prassi del segretariato della CES". A loro avviso, il Parlamento europeo rivendica "giustamente" un ruolo legislativo e dovrà avere il diritto di dire al Consiglio di adottare o non un accordo raggiunto dalle parti sociali. Quanto ai sindacalisti tedeschi, questo è stato sorprendente. Sono stato tentato di chiedere se il Bundestag tedesco potesse intervenire contro un accordo raggiunto dalle parti sociali tedesche! La discussione si è conclusa con la seguente dichiarazione: "Non possiamo sperare che un accordo ci porterà qualche beneficio." A mio avviso, ciò ha dimostrato poca solidarietà nei confronti dei Paesi che beneficiano di questi accordi e del principio delle prescrizioni minimi che abbiamo adottato per avviare i negoziati a livello europeo. La discussione ha anche toccato lo svolgimento dei negoziati, chiedendo un rafforzamento del gruppo di redazione selezionato, cosa che considero del tutto normale.

18. Appunti dell'autore.

In attesa della decisione del nostro Comitato esecutivo e del Consiglio dei presidenti dell'UNICE, che riunitosi il 6 giugno 1997, il Consiglio dei presidenti del CEEP ha adottato il progetto di accordo il 30 maggio 1997.

Il Consiglio dei presidenti dell'UNICE ha fatto altrettanto il 6 giugno. Il Comitato esecutivo della CES, riunitosi lo stesso giorno, è stato quindi l'ultimo a dover prendere una decisione.

All'epoca, la presidenza dell'UE era tenuta dai Paesi Bassi. Il Comitato esecutivo della CES aveva appena tenuto una riunione "ristretta" ad alto livello di dialogo sociale nel pomeriggio del 6 giugno a L'Aia (si veda riquadro), dove si sono riuniti i Presidenti e i Segretari generali delle tre organizzazioni europee, il Presidente Santer, il Commissario Padraig Flynn, il Presidente facente funzioni del Consiglio europeo, il Primo ministro olandese Wim Kok e il suo Ministro dell'occupazione e degli affari sociali, Ad Melkert¹⁹.

Riunione sul dialogo sociale all'Aia del 6 giugno 1997

Oltre a presentare l'Accordo sul lavoro a tempo parziale, questa riunione ristretta si è svolta in un contesto importante, alla vigilia della fine della Conferenza intergovernativa che segna la via verso la revisione del Trattato, e, di particolare importanza per noi, in quanto sindacati, ai fini dell'integrazione dell'Accordo di politica sociale nel Trattato stesso. Altri due temi erano all'ordine del giorno: gli aspetti sociali delle misure di ristrutturazione (abbiamo appena superato la vicenda di Renault Vilvoorde) come risulta

dall'iniziativa della Commissione sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale, iniziativa che i datori di lavoro hanno respinto e che la CES ha naturalmente sostenuto, e la partecipazione dei lavoratori, in linea con le conclusioni di un gruppo di esperti presieduto da Etienne Davignon. Il Commissario Padraig Flynn ha annunciato l'avvio della prima fase delle consultazioni sull'informazione e la consultazione, chiedendo alle parti sociali di essere coinvolte (si veda il prossimo capitolo per i dettagli di tali consultazioni).

Il dibattito all'interno del Comitato Esecutivo è stato acceso. Mentre la maggior parte delle organizzazioni aderenti alla CES ha sostenuto il progetto, la DGB tedesca è stata severamente contraria, sostenuta da poche altre organizzazioni aderenti. Il rappresentante della DGB²⁰ ha sottolineato le debolezze del testo. In base al sistema di votazione a maggioranza qualificata sancito dal nostro Statuto, si è proceduto a scrutinio, con più di due terzi dei membri che hanno votato a favore della firma dell'Accordo (58 voti a favore, 11 contrari e 6 astensioni).

L'accordo è stato firmato e presentato pubblicamente il 6 giugno 1997, a seguito della riunione di dialogo sociale, in una conferenza stampa con i tre presidenti e i tre Segretari generali della CES, del CEEP e dell'UNICE, e alla presenza del Commissario Padraig Flynn. L'accordo è stato trasmesso al Presidente Santer il 16 giugno con una lettera congiunta in cui si chiedeva alla Commissione di presentare al Consiglio tale Accordo quadro, affinché quest'ultimo decidesse di attuarlo mediante una direttiva, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, dell'Accordo sulla politica sociale. In seno alla Commissione si sono svolte alcune schermaglie, in particolare sotto la guida del Gabinetto del Commissario britannico Leon Brittan.

¹⁹. Adrianus "Ad" Melkert era un membro dello stesso partito del suo primo ministro, il socialista PvdA.

²⁰. Klaus Schmitz ha ritenuto l'Accordo non solo insufficiente, ma anche a favore dei datori di lavoro. Ha insistito sul fatto che il legislatore avrebbe fatto meglio (verbale della riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 giugno 1997, adottato nella riunione del 16 e 17 ottobre 1997), aprendo la porta alle critiche del Parlamento europeo (si veda riquadro). Archivi dell'ETUI.



La firma dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale all'Aia il 6 giugno 1997.

Fonte: Archivi della CES

L'analisi dei risultati dei negoziati dimostra che, nonostante le difficoltà incontrate, siamo rimasti fedeli ai principi generali che ci eravamo posti.

Avevamo notevolmente migliorato la situazione di circa 5 milioni di lavoratori britannici e irlandesi che in precedenza non avevano avuto alcun diritto (come confermato dal TUC britannico). Avevamo anche aperto la possibilità, alle donne in particolare, di uscire dalla "gabbia" del lavoro a tempo parziale non volontario, sotto-qualificato e mal pagato, con terribili conseguenze a lungo termine per le loro pensioni. Di seguito, ciò che siamo riusciti ad ottenere:

- il principio della non discriminazione del lavoratore a tempo parziale rispetto al lavoratore a tempo pieno (punti 1.a e 4.1);
- il miglioramento della qualità del lavoro a tempo parziale e la necessità di adottare misure per facilitare il lavoro a tempo parziale (e la sua reversibilità) a tutti i livelli, comprese le posizioni altamente qualificate e dirigenziali (clausola 1.b);
- l'accesso all'istruzione e alla formazione professionale continua (FPC) per sviluppare ulteriormente le opportunità di carriera e la mobilità dei lavoratori (punti 1.1 e 3.d);
- il principio dell'assunzione volontaria del lavoro a tempo parziale, senza conseguenze negative per il rifiuto dei lavoratori (clausola 5.2);
- la possibilità di passare al lavoro a tempo pieno o di aumentare l'orario di lavoro (punti 3.a, b e c);
- la previsione di una clausola di non regressione (clausola 6.2);
- l'applicazione a tutti i settori, privati e pubblici, contemplati dall'Accordo;
- il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, compreso il livello europeo, accordi che adattano e/o integrano le disposizioni dell'Accordo (clausola 6.3).

Un Parlamento europeo critico

Alla fine di agosto 1997, la Commissione ha trasmesso al Consiglio la proposta di Direttiva sul lavoro a tempo parziale, informandone contemporaneamente il Parlamento e il Comitato economico e sociale. Il Parlamento europeo era frustrato per il ruolo assegnatole dal Protocollo sociale allegato al Trattato, in quanto non gli consentiva di intervenire sul contenuto della proposta. Le parti sociali erano state chiare: quando si doveva proporre al Consiglio un accordo da loro raggiunto, si trattava di consentire o no che il Parlamento europeo esprimesse un parere. Il parere del Parlamento è stato affidato all'eurodeputata socialdemocratica tedesca Karin Jöns. La sua relazione, adottata dal Parlamento europeo, è stata molto critica nei confronti dell'accordo, ritenendo che fosse insufficiente e che i sindacati fossero troppo deboli. Fortemente influenzata dalla DGB tedesca, ha basato le sue argomentazioni sul voto della DGB contro l'accordo

Ricordiamo che il presidente della DGB, Dieter Schulte, le aveva scritto per dirle che le discussioni in seno alla CES erano state molto intense e che la decisione era stata presa a maggioranza qualificata, conformemente alla costituzione della CES. L'accordo firmato dalla CES in seguito a tale votazione riguardava tutte le organizzazioni, compresa la DGB.

Dobbiamo sottolineare qui la posizione del Parlamento europeo, le cui critiche non erano rivolte all'Accordo sul lavoro a tempo parziale, ma al ruolo delle parti sociali, alla contrattazione collettiva a livello europeo, alla procedura relativa al Protocollo sociale e alla sua imminente integrazione nel Trattato. Il Parlamento voleva poter intervenire sul contenuto degli accordi raggiunti dalle parti sociali. Per noi era inaccettabile, in quanto avrebbe distrutto la legittimità dei nostri accordi. Questo è stato l'atteggiamento di un notevole socialista tedesco in relazione alla cultura di contrattazione del suo Paese.

Per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza sociale associati a questa forma di lavoro, abbiamo già parlato della riluttanza degli Stati membri ad affrontare il problema. Tuttavia, abbiamo ritenuto importante prevedere qualcosa, poiché alcune forme di discriminazione erano associate a questi sistemi. Dopo aver superato molte resistenze da parte dei datori di lavoro, siamo riusciti ad affrontare l'argomento nel terzo paragrafo del preambolo, spronando gli Stati membri ad assumersi la loro responsabilità: "Questo accordo riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale riconoscendo che le questioni riguardanti la sicurezza sociale obbligatoria è di competenza degli Stati membri. Nel contesto del principio di non discriminazione, le parti del presente Accordo hanno preso atto della dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del dicembre 1996, nel quale il Consiglio sottolinea, tra le altre cose, la necessità di "sviluppare sistemi di protezione sociale in grado di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di fornire un'adeguata protezione alle persone che svolgono tali attività". **Le parti del presente Accordo decidono che tipo di efficacia attribuire a questa Dichiarazione.**" (nostra enfasi). Il Comitato esecutivo del 16 e 17 ottobre 1997 ha riesaminato la procedura di adozione della Direttiva sotto la Presidenza lussemburghese. Jean-Claude Juncker era convinto di poter convincere il Consiglio a prendere una decisione a dicembre.

Questa Direttiva sul lavoro a tempo parziale doveva essere definitivamente adottata nel dicembre 1997²¹ alla fine della Presidenza lussemburghese. Il segretariato della CES ha quindi presentato al Comitato esecutivo la proposta di elaborare un documento di discussione sulle prospettive future della contrattazione in seguito a tale accordo²².

Diversi sono stati i percorsi possibili, il più ovvio dei quali ha riguardato le altre forme di lavoro atipico: i contratti a tempo determinato e il lavoro interinale, soprattutto perché avevamo avuto cura di scrivere nell'Accordo sul lavoro a tempo parziale che "Le parti sociali hanno voluto prestare particolare attenzione al lavoro a tempo parziale, indicando nel contempo che era loro intenzione considerare la necessità di Accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibile" (considerando 12). Per la CES la macchina era già stata avviata. Alla fine dell'ottobre 1997 è stato rapidamente commissionato uno studio sul lavoro a tempo determinato nei vari Stati membri, insieme all'Istituto sindacale europeo e al NETLEX, la nostra rete giuridica.

Il Comitato per le relazioni industriali si è riunito il 28 ottobre per esaminare gli aspetti generali di qualsiasi negoziato su questo argomento, e una riunione di lavoro era prevista per il 24 novembre 1997. Abbiamo fatto tutto il possibile per prepararci all'apertura dei negoziati sui contratti a tempo determinato. Per quanto riguarda il lavoro interinale, le condizioni sembravano più difficili a causa del divieto totale o parziale di tale lavoro in alcuni Paesi. Per iniziare, serviva il via libera dei datori di lavoro... non abbiamo dovuto attendere le consultazioni della Commissione, in quanto queste avevano già avuto luogo.

Ulteriori argomenti per le negoziazioni sono stati elencati in questo documento presentato alla riunione del Comitato esecutivo a ottobre. Il primo riguardava le molestie sessuali, ma l'UNICE si è opposto all'idea durante la riunione del Comitato per il dialogo sociale del 3 luglio. L'unica via percorribile era quindi quella di chiedere alla Commissione di presentare un'iniziativa legislativa in materia.

Un altro tema importante già citato (si veda il riquadro relativa alla riunione del 6 giugno 1997 a L'Aia) era "l'informazione e la consultazione a livello nazionale". Il documento di consultazione per le parti sociali era stato adottato dalla Commissione il 4 giugno e la prima fase delle consultazioni sarebbe stata avviata successivamente. Volendo anticipare rapidamente la possibilità di negoziare, il Segretariato ha suggerito al Comitato Esecutivo di preparare la nostra decisione nella prossima riunione di dicembre.

21. Direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

22. Punto 6 dell'agenda della riunione "Dialogo sociale: relazione sugli sviluppi e le prospettive dei negoziati", redatta dall'autore. Va notato che nel preambolo dell'Accordo sul lavoro a tempo parziale avevamo scritto, insieme ai datori di lavoro, che "Questo Accordo quadro è un contributo alla strategia europea globale in materia di occupazione. Il lavoro a tempo parziale ha avuto un impatto importante sull'occupazione negli ultimi anni. Per questo motivo, le parti di questo Accordo hanno dato priorità a questa forma di lavoro. Le parti intendono esaminare la necessità di Accordi analoghi relativi ad altre forme di lavoro flessibile."

7.3. Patto europeo di fiducia per l'occupazione

Durante i negoziati sul rapporto di lavoro a tempo parziale è proseguito il dialogo sociale su altri temi. Nel febbraio 1996, il presidente della Commissione Jacques Santer aveva lanciato un'iniziativa per un Patto europeo di fiducia per l'occupazione²³, invitando le parti sociali a contribuirvi. I datori di lavoro sono stati un po' reticenti su un contributo congiunto e le discussioni si sono rivelate lunghe e difficili²⁴. L'8 marzo 1996²⁵, il Comitato esecutivo della CES ha dato il suo via libera al Patto europeo per l'occupazione, sottolineando che "dovrebbe apportare un vero valore aggiunto ai Patti nazionali attualmente in corso di finalizzazione in diversi Paesi".

Una prima tavola rotonda sul Patto, alla presenza di Jacques Santer, si è tenuta a Bruxelles il 28 e 29 aprile 1996. Mentre il segretariato della CES aveva elaborato "una tabella di marcia delle proposte della CES per il Patto", i datori di lavoro sono rimasti molto riservati, sostenendo che era responsabilità degli Stati membri e delle imprese a livello nazionale elaborare politiche occupazionali. La posizione dei datori di lavoro era diametralmente opposta²⁶ a quella della CES. Secondo il presidente dell'UNICE, François Perigot, spettava agli Stati membri attuare riforme: sui disavanzi pubblici, sulla riduzione del costo del lavoro e sulla flessibilità per essere competitivi all'estero...

Questa posizione, che non si è spinta fino all'iniziativa comunitaria, ha portato all'invio di una lettera della CES all'UNICE il 6 maggio²⁷, con cui si ricorda che il Patto "deve prevedere una serie di aspetti interdipendenti che richiedono la responsabilità dei vari attori: le autorità pubbliche e le parti sociali a livello europeo e nazionale. Era quindi necessario assumere impegni reciproci per concludere un Patto che costituisse qualcosa di nuovo". Sostenendo la necessità di questo Patto, la CES ha proposto di discutere diversi punti con l'UNICE: un'azione comune sul riorientamento dei fondi strutturali verso la creazione di posti di lavoro; un Accordo quadro europeo sulle nuove forme di occupazione (negoziati sul lavoro a tempo parziale non ancora conclusi, ndr); un Accordo quadro europeo sull'accesso all'apprendimento permanente; la possibilità di negoziare l'applicazione della Direttiva sull'orario di lavoro ai settori esclusi e un'iniziativa per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Il 23 maggio 1996, in occasione di una riunione del Comitato per il dialogo sociale, è stata sollevata la questione, mediante la proposta di una Conferenza tripartita organizzata dalla Presidenza italiana tra i governi, le parti sociali e la Commissione su "Crescita e occupazione".

23. L'idea del Patto è stata proposta dal sindacato tedesco dei metalmeccanici IG Metall che, nel novembre 1995, aveva proposto un'adeguamento salariale per incoraggiare dell'occupazione. Impegnata a ridurre l'orario di lavoro, con un focus su una settimana lavorativa di 35 ore, il sindacato più potente della Germania stava proponendo la conversione degli straordinari in nuovi posti di lavoro. Il leader della IG Metall, Klaus Zwickel, aveva calcolato che la quantità di straordinari effettuati nel 1995 equivaleva a 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro.

24. Il segretario della CES, che ha dato prova del massimo impegno in questi negoziati di lunga durata e ha svolto un ruolo chiave nel loro successo, è stato Peter Coldrick.

25. Comunicato stampa 6-96 dell'8 marzo. Dagli archivi dell'autore.

26. Articolo di Jean Louis Validire in *Le Figaro* dell'8 maggio 1996. Archivio dell'autore.

27. Lettera del 6 maggio 1996 inviata da Emilio Gabaglio a Zygmunt Tyszkiewicz. Archivi dell'autore.

Ciò consentirà di presentare gli orientamenti economici della Commissione e di discutere "la direzione dei possibili contributi delle parti sociali". Il Segretario Generale dell'UNICE sembrava essere in contrasto con il Presidente dell'UNICE. Pochi giorni prima della riunione del Comitato per il dialogo sociale, il *Financial Times*²⁸ ha pubblicato un articolo scritto dal Presidente dell'UNICE François Perigot, nel quale veniva messo in cattiva luce il Patto per l'occupazione e la strategia proposta dalla Commissione. Ha anche respinto l'idea che i datori di lavoro e i sindacati dovrebbero cercare un compromesso su questo argomento, mettendo in discussione anche il ruolo della Commissione nella lotta alla disoccupazione²⁹. Il Segretario Generale dell'UNICE ha, tuttavia, assunto un atteggiamento più positivo, affermando, a differenza di François Perigot, che si trattava di "difendere la Commissione contro coloro che sostenevano di non aver fatto nulla, mentre criticava gli Stati membri per non aver fatto abbastanza"³⁰. Prova della buona volontà dei datori di lavoro, il Segretario generale ha anche suggerito che l'UNICE potrebbe accettare negoziati con la CES sul lavoro a tempo parziale.

Alla vigilia della Conferenza tripartita di Roma del 14 e 15 giugno 1996, il Consiglio dei presidenti dell'UNICE ha riletto François Perigot per un secondo mandato di due anni e ha messo fine alla sua strategia. C'è stato un netto cambiamento di tono alla vigilia della Conferenza: "Per quanto riguarda l'iniziativa del Presidente Santer, il Consiglio (dei presidenti dell'UNICE, ndr) ha approvato l'opportunità in ragione dell'acutezza del problema della disoccupazione. A suo avviso, la mobilitazione di tutte le parti interessate sulle condizioni per il ritorno alla crescita e all'occupazione è essenziale e l'UNICE deve svolgere il suo ruolo"³¹. Questa Conferenza non ha, però, portato ad alcuna misura concreta in relazione al nostro contributo congiunto al Vertice di Firenze che, nonostante la buona volontà del governo italiano, si è rivelato una delusione. Il segretario generale della CES lo descriverà nelle sue conclusioni come un "lungo elenco di opportunità perdute". Era "disperatamente lento e appesantito", dirà Nicole Notat, Segretario Generale CFDT. Tuttavia, abbiamo continuato a lavorare su un'ipotetica posizione comune in vista della Presidenza irlandese dell'UE, nella seconda metà del 1996.

28. *Financial Times* del 20 maggio 1996. Questo articolo trae origine da una risposta di Emilio Gabaglio pubblicato sul *FT* del 22 maggio in cui si accusa François Perigot di mettere in discussione non solo il Patto ma anche tutto il lavoro svolto nel dialogo sociale. Dagli archivi dell'autore.

29. Un commento di Caroline Southey, corrispondente a Bruxelles del *FT*, nello stesso numero dell'articolo scritto da François Perigot, dà una spiegazione diversa: "However, Mr Perigot's aggressive intervention could also be designed to affect the selection of the new UNICE president next month. Although Mr Klaus Murmann, president of the BDA, the German employers' federation, was until a few months ago considered the most likely candidate to succeed Mr Perigot, the view that Mr Perigot might serve a successive term has gained ground recently even though he has not declared his candidacy..." Ben visto, signorina Southey...

30. Tratto dall'articolo scritto da Jean-Louis Validire in *Le Figaro* del 24 maggio dal titolo "Les fils du dialogue social renoués".

31. Comunicato stampa dell'UNICE del 14 giugno 1996 il Consiglio dei presidenti dell'UNICE fa il punto sul "Patto di fiducia per l'occupazione".

Il 16 luglio 1996, nel corso di una riunione a Dublino con la presidenza irlandese, la CES ha sottolineato l'urgenza di rilanciare la crescita e l'occupazione. Il governo irlandese ha accettato di farne una priorità, anche prevedendo di dedicare un intero capitolo, nel progetto di trattato di Maastricht II, alle questioni relative all'occupazione, che Dublino dovrà elaborare in preparazione della revisione del Trattato, prevista per il 1997. Per quanto riguarda il Patto di fiducia per l'occupazione, l'approccio comune è rimasto complicato, con il Gruppo-Macro e i segretariati che continuano a discuterne i contenuti. Durante una riunione dei segretariati dell'UNICE, del CEEP e della CES con il Commissario Pdraig Flynn, il 16 settembre, è stato rivelato che l'UNICE stava "trascinando i piedi" nell'elaborazione di un contributo congiunto, mentre la CES voleva compiere progressi significativi prima del prossimo Vertice europeo, che si terrà a Dublino a dicembre. I negoziati sul lavoro a tempo parziale si sono conclusi nell'ottobre 1996.

Nella riunione del Comitato per il dialogo sociale del 14 novembre 1996, insieme al Direttore della Commissione incaricato del dialogo sociale, Odile Quintin*, è stato presentato una bozza di testo che riprende i risultati dei vari gruppi di lavoro per il dialogo sociale, ovvero Macroeconomico, Occupazione giovanile, Fondi strutturali, Apprendimento permanente. Insieme all'avvio dei negoziati sul lavoro a tempo parziale, si è trattato di un contributo accettabile e pronto per essere adottato prima del Vertice europeo di dicembre.

Il 29 novembre 1996 si è tenuto a Dublino un mini Vertice di dialogo sociale per discutere sul Patto, con la partecipazione dei Presidenti e dei Segretari generali delle tre organizzazioni. Questa è stata l'ultima occasione per ottenere un contributo congiunto sul Patto di fiducia per l'occupazione. Nonostante le difficoltà, la dichiarazione comune³² è stata completata. In essa, "le parti sociali confermano il loro sostegno al Patto di fiducia per l'occupazione" proposto dal Presidente della Commissione Jacques Santer. Il Vertice europeo del 13 e 14 dicembre 1996 ha adottato la dichiarazione di Dublino e, in particolare, l'istituzione dei Patti territoriali. Le difficoltà incontrate con i datori di lavoro durante tutte queste discussioni sul Patto di fiducia per l'occupazione, e discusse durante la riunione del Comitato direttivo del 6 febbraio 1997, ha portato il Segretario generale CFDT Nicole Notat a dire che "l'UNICE, forse, rifletteva solo l'effettiva incoerenza delle Confederazioni nazionali dei datori di lavoro che non hanno più alcun peso nei confronti delle grandi imprese"³³. Ma non si trattava della fine dei nostri problemi con i datori di lavoro europei...

32. "Azione per l'occupazione in Europa - un Patto di fiducia", contributo della CES, dell'UNICE e del CEEP, 29 novembre 1996. Archivio dell'autore.

33. Appunti dell'autore.

7.4. Dopo il livello europeo, l'informazione e la consultazione a livello nazionale

Pur riuscendo ad affrontare il problema dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese transnazionali, ciò non ha consentito di tutelare tali diritti a livello nazionale. Poiché l'articolo 17 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tale principio, esso rimane all'ordine del giorno a livello nazionale. Nel programma d'azione sociale 1995-1997 della Commissione europea, incentrato principalmente sull'occupazione, il capitolo 4 ha presentato una proposta per "Promuovere elevati standard di lavoro come parte di un'Europa competitiva". Ciò ha comportato dibattiti e studi, in particolare sul diritto dei lavoratori di essere consultati sulle questioni interne alle imprese che li riguardavano. Ma è stato necessario un fattore scatenante per ottenere un'iniziativa legislativa: questo doveva essere il caso Renault Vilvoorde (vedi riquadro sotto). Così come il caso Hoover ha innescato l'informazione e la consultazione nel l'ambito dei comitati aziendali europei, l'affare Renault Vilvoorde riguardante la chiusura dello stabilimento belga della società nel 1997 doveva essere la molla per la nuova proposta legislativa sull'informazione e la consultazione generalizzate a livello nazionale.

Renault Vilvoorde: zero punti per la direzione aziendale di Renault

Un viaggio veloce a Bruxelles da Thalys il 27 febbraio 1997 è stato tutto il presidente della Renault Louis Schweitzer necessario per annunciare la chiusura dello stabilimento Renault a Vilvoorde (sobborgo di Bruxelles). L'atteggiamento brutale del CEO della Renault nell'annunciare la chiusura dello stabilimento belga con la perdita di 3.100 posti di lavoro sembrava del tutto inaccettabile. Il primo ministro belga Jean-Luc Dehaene, soprannominato "l'idraulico" per la sua capacità di trovare compromessi, ha espresso il suo stupore (abbiamo trovato difficile credere che Louis Schweitzer non aveva parlato con lui prima, soprattutto come Dehaene viveva a Vilvoorde, un sobborgo di cui

era diventato sindaco nel 2000 e dove sua moglie era anche consigliere comunale). Il 15 marzo si è tenuta a Bruxelles una marcia di protesta, sostenuta dalla CES, che ha portato oltre 100.000 persone in strada. A seguito di cause intentate sia in Francia che in Belgio dai sindacati francese e belga, ma anche dal comitato aziendale europeo della Renault e dall'EMF, la direzione della Renault è stata condannata in primo grado e il tribunale d'appello per mancato rispetto il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Ciò non ha tuttavia avuto alcun effetto sulla decisione di chiusura, nonostante le proposte alternative presentate dai sindacati, e i lavoratori di Vilvoorde hanno finito per votare a larga maggioranza per negoziare un pacchetto di licenziamenti. L'impianto ha chiuso i battenti nel luglio 1997.

Questo conflitto a Renault Vilvoorde ha aperto gli occhi sul fatto che, anche in una società considerata del tutto sociale e rispettoso dei diritti di informazione e consultazione dei suoi dipendenti e formalmente conformi alla lettera dell'accordo sulla Euro Per il Consiglio di Fabbrica, le cose potrebbero essere aggirate.

L'azione dei comitati aziendali europei e nazionali di fronte alle misure di ristrutturazione ha dimostrato i deficit e le lacune delle direttive comunitarie esistenti e quindi la necessità di integrarle.

Nel marzo 1997, il comitato esecutivo ha esaminato in dettaglio il conflitto Renault Vilvoorde che, contrariamente al caso Hoover, ha felicemente suscitato un'autentica solidarietà tra gli stabilimenti Renault. Sono state avanzate varie proposte, tra cui la riduzione dell'orario di lavoro e/o il trasferimento della produzione da uno stabilimento Renault all'altro per distribuire meglio il carico di lavoro complessivo. Avendo già investito una grande quantità di sforzi, i lavoratori di Vilvoorde avrebbero accettato misure per aumentare la produttività. Il comitato esecutivo ha deciso di promuovere la legislazione comunitaria relativa all'informazione e alla consultazione dei lavoratori a livello nazionale sulle decisioni aziendali che potrebbero interessarli in materia di posti di lavoro, qualifiche e ristrutturazione. Intensificando la pressione, nella riunione del comitato esecutivo del 16-17 marzo è stata adottata una risoluzione dal titolo *Proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nella Comunità europea*.³⁴



Manifestazione europea del 16 marzo 1997 a Bruxelles per protestare contro la chiusura dello stabilimento Renault di Vilvoorde in Belgio.

Fonte: archivi della CES

I datori di lavoro erano a conoscenza del fatto che il caso Vilvoorde avrebbe causato loro alcuni problemi, soprattutto perché il ministro olandese che presiedeva il Consiglio per gli affari sociali aveva dichiarato il 15 aprile³⁵: "Vogliamo evitare il ripetersi di misure inaccettabili come l'annuncio di licenziamenti collettivi senza la previa consultazione dei lavoratori interessati."³⁶

I datori di lavoro hanno cercato di contrattare, con il presidente dell'UNICE, François Perigot, che ha affermato che "l'UNICE intende discutere in modo positivo (non vincolante) di una politica sociale flessibile a sostegno degli inevitabili cambiamenti economici in Europa" e che temeva che "Le conseguenze del caso Renault Vilvoorde hanno costituito un passo indietro". Il Segretario Generale dell'UNICE ha aggiunto: "Siamo pronti a sedere con i sindacati, non per adottare un codice di condotta, ma per rivedere le direttive con loro e, se possibile, per emettere un parere congiunto"³⁷ (sic).

34. Elaborato dal segretario della CES, Willy Buschack, insieme al comitato per la democratizzazione dell'economia.

35. Al termine della riunione tra le parti sociali, la Commissione e la Presidenza olandese.

36. Segnalato in *Le Monde* del 18 aprile 1997.

37. Le proposte di François Perigot e Zygmunt Tyszkiewicz sono state presentate in un'intervista rilasciata ai giornalisti dopo la riunione del 15 aprile tra le parti sociali, la Commissione e la Presidenza olandese sulle misure di ristrutturazione, pubblicata da Agence Europe il 18 e 19 aprile 1997.

Il Segretario Generale dell'UNICE ha anche detto di non aver "percepito alcuna disponibilità attuale da parte della Commissione Europea a riaprire le discussioni sulla direttiva (informazione e consultazione a livello nazionale, ndr).

Fortunatamente, si sbagliava di grosso, soprattutto perché due grandi Stati membri avevano sperimentato un cambiamento di governo: il Regno Unito e la Francia. Tony Blair (laburista) e Lionel Jospin (socialista) sono stati nominati ciascuno primo ministro del rispettivo paese.

Il Segretario generale del l'UNICE ha anche detto di non aver quindi saputo che il vento era cambiato e ora soffia contro i datori di lavoro.

Abituato a dire che poteva contare su 28 voti "pro-datore di lavoro" nel Consiglio europeo dei ministri (abbastanza per costituire una minoranza di blocco), Zygmunt Tyczkiewicz poteva ora contare su soli 8 voti ³⁸.

Il 4 giugno 1997 la Commissione ha adottato una comunicazione su *informazione e consultazione nel contesto nazionale*. Ciò doveva servire da base per le consultazioni con le parti sociali.

Lanciate il 9 giugno, queste consultazioni si sono svolte, come previsto, in due fasi. La prima fase consisteva nel valutare la pertinenza del livello europeo per trattare questo argomento. Le risposte della CES e del CEEP, presentate entro il termine di sei settimane, sono state positive. L'UNICE ha tuttavia incontrato difficoltà interne, obbligandola a chiedere più tempo per consultare i suoi membri.

Il 9 luglio 1997, il segretario generale del l'UNICE ha presentato ³⁹ al direttore generale della Commissione, Allan Larsson, una richiesta di proroga "Il testo (delle consultazioni, ndr) ha sollevato una serie di questioni molto delicate che vanno al di là di semplici aspetti di opportunità e della direzione generale di un'eventuale iniziativa comunitaria in questo campo". L'UNICE è sembrata divisa nella sua risposta, soprattutto per quanto riguarda il suo possibile coinvolgimento nella seconda fase delle consultazioni relative alla possibilità di negoziati, e quindi "non si sentiva in grado di presentare le proprie osservazioni sul documento di consultazione prima della prima settimana del l'ottobre 1997" (la Commissione sociale del l'UNICE doveva riunirsi il 30 settembre per elaborare la risposta del l'UNICE, ed.). La proroga richiesta è stata quindi di oltre 2 mesi! In fin dei conti, la risposta dei datori di lavoro è stata, come al solito, negativa e non ha trovato applicazione in un'iniziativa comunitaria in materia. I datori di lavoro hanno persino contestato la natura "diritto fondamentale" del l'informazione e della consultazione dei lavoratori, anche se questo diritto è stato sancito nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del dicembre 1989!

38. Articolo del *Financial Times* del 6 giugno 1997.

39. Lettera del 9 luglio con riferimento Department of Social Affairs s/9.3.1/cl/in&out/zt970709.doc. Archivi della DG Occupazione e affari sociali, 1997.

Riunione del Comitato per il dialogo sociale del 3 luglio 1997

L'atmosfera tra i datori di lavoro era cupa all'inizio delle consultazioni, con le discussioni incentrate principalmente sulla relazione "Davignon" sulle implicazioni sociali delle misure di ristrutturazione. Il nuovo capitolo sull'occupazione inserito nel nuovo trattato di Amsterdam, la creazione di un nuovo comitato

per l'occupazione e la politica economica, sostenuta da un documento di lavoro della DG Affari economici e finanziari dal titolo sobrio: *Rafforzamento degli indirizzi di massima per le politiche economiche e miglioramento delle procedure di coordinamento delle politiche economiche, compreso il ruolo delle parti sociali, in vista della terza fase dell'Unione economica e monetaria.*

Nonostante i datori di lavoro continuino a frenare, la seconda fase delle consultazioni è iniziata il 13 novembre 1997, con la decisione della Commissione di proseguire la sua proposta (che riflette il ruolo decisivo svolto dalla Commissione). Tali consultazioni riguardavano il contenuto dell'iniziativa legislativa e la questione se le parti sociali volessero negoziare la proposta.

Nonostante le forti pressioni dei datori di lavoro e le manovre del'organizzazione britannica dei datori di lavoro, la CBI, che poteva contare sulla complicità del governo Blair (vedi riquadro sotto), la Commissione aveva deciso di andare avanti, considerando che "Per quanto riguarda le carenze già evidenziate nella legislazione nazionale e la natura frammentata del diritto comunitario in materia di informazione e consultazione, è necessario stabilire norme appropriate e vincolanti a livello comunitario"⁴⁰. Martellando le unghie, la Commissione ha annunciato che, in assenza di qualsiasi disponibilità a negoziare da parte delle parti sociali, essa "intende portare avanti questa iniziativa sulla base del l'articolo 2 del l'accordo sulla politica sociale", vale a dire adottando una direttiva". La massima pressione sui datori di lavoro.

La firma del TraXato di Amsterdam del 2 oXobre

La firma del trattato di Amsterdam il 2 ottobre (entrato in vigore il 1° maggio 1999) è stata accompagnata dal l'integrazione delle disposizioni del protocollo sociale nel nuovo trattato (articoli 138 e 139). Il Trattato ha inoltre sancito il principio di cooperazione

rafforzata che consente ad alcuni Stati membri Stati membri (almeno 8) di andare avanti ad un ritmo più rapido. Esso comprendeva inoltre, per la prima volta, un capitolo sull'occupazione. Due cambiamenti di governo hanno avuto anche gravi conseguenze: nel Regno Unito con Tony Blair (eletto nel maggio 1997) e in Francia con Lionel Jospin (nominato da François Mitterrand in giugno).

40. Documento della Commissione per la seconda fase delle consultazioni.

L'UNICE si è nuovamente trovata nel mezzo di un difficile dibattito interno. Il Comitato ha chiesto un certo tempo per elaborare la sua risposta, ma la CES e la Commissione hanno voluto riceverla entro la fine di febbraio 1998. La scadenza teoricamente si è conclusa a metà gennaio. Il 29 gennaio, il Commissario Padraig Flynn ha inviato all'UNICE una lettera in cui affermava che avrebbe accettato la proroga a una condizione: "Accetterò una breve proroga", ma "Vorrei sottolineare che l'avvio della procedura legislativa convenzionale non può essere ulteriormente rinviato se le parti sociali non indicano congiuntamente che si desidera avviare negoziati sulla questione"⁴¹. L'UNICE ha sottolineato la necessità di intense consultazioni con le sue organizzazioni nazionali (in base alle parole di Zygmunt Tyszkiewicz) e ha parlato del malcontento dei datori di lavoro nei confronti della secondadocumento di consultazione di fase che non aveva tenuto conto delle critiche da essi sollevate nella loro prima risposta. La Commissione ha naturalmente respinto questa critica, diventando impaziente con le procrastinazioni dei datori di lavoro.



Manifestazione di protesta europea della CES a Lussemburgo del 5 novembre 1997.

Fonte: archivi della CES

41. Lettera di Padraig Flynn a Jytte Fredensborg e Zygmunt Tyszkiewicz del 29 gennaio. Dagli archivi dell'autore.

In effetti, molte organizzazioni datoriali si sono opposte in linea di principio ad un diritto fondamentale quale quello dell'informazione e consultazione dei lavoratori sulla strategia industriale, economica e sociale dell'impresa. Tony Blair, che salito al potere ha compiuto diversi gesti importanti in campo sociale (ad esempio, firmando la Carta europea dei diritti fondamentali dei lavoratori, adottando la direttiva sui comitati aziendali europei), non voleva che si sviluppasse una forte politica sociale comunitaria. Durante la Presidenza britannica del Consiglio nella prima metà del 1998, il governo britannico, insieme alla CBI, ha effettuato alcune manovre per bloccare l'iniziativa (si veda riquadro sotto).

Il Commissario Pdraig Flynn ha tenuto un incontro con l'UNICE il 2 marzo 1998 nel tentativo - fallito - di convincere i datori di lavoro a negoziare la proposta.

La CES aveva risposto positivamente, dichiarando la sua disponibilità ad avviare i negoziati, adottando il suo mandato nella riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 marzo 1998. Nonostante la posizione del Presidente, il quale è sembrato favorevole ai negoziati, l'UNICE ha deciso di respingerli. Il tandem anglo-tedesco era riuscito a sabotare i negoziati.

Commercio anglo-tedesco di ruote

Dietro le quinte, il governo di Tony Blair stava manovrando per bloccare non solo l'iniziativa della Commissione, ma anche qualsiasi negoziato che potesse concludersi con un accordo esteso per legge. Ne eravamo naturalmente consapevoli, soprattutto attraverso la stampa. In un articolo dell'Observer del 12 aprile 1998, si affermava che "il governo britannico era noto per avere forti obiezioni ai piani che riteneva violassero il diritto della direzione di gestire... Poi un funzionario di Downing Street telefonò all'ufficio di Helmut Kohl a Bonn con la richiesta che il Cancelliere convincesse i datori di lavoro tedeschi a ritirarsi dai colloqui. Kohl ha obbligato e i colloqui sono stati abbandonati. Così il TUC ricevette una chiamata da Bonn che disse loro che il governo laburista britannico aveva sabotato con successo i piani per i sindacati di essere consultati sulle decisioni di licenziamento, investimento e delocalizzazione. Non è il tipo di umiliazione che viene rapidamente perdonata."

Il segretario generale del TUC, John Monks, ha ricevuto una franca spiegazione da Tony Blair "in una conversazione privata" il 20 marzo 1998. Una lettera inviata il 2 marzo dal direttore degli affari internazionali ed europei del BDA tedesco, Rolf Thüsing* al direttore generale del CBI britannico, Adair Turner, con l'UNICE. cc, ha reso le cose particolarmente chiare: "Penso che sia importante farvi sapere come il governo tedesco

capisce l'esito della discussione che hanno avuto con il governo britannico sulla questione della direttiva sull'informazione e la consultazione: il governo tedesco ha accettato di sostenere la Presidenza britannica affinché la Commissione non presenti una proposta di direttiva; tuttavia, in particolare a causa delle pressioni esercitate dal Parlamento europeo, la Commissione presenta una proposta in qualsiasi momento, il governo tedesco è libero di decidere la loro posizione. Non vi è alcun obbligo di aderire a una minoranza di blocco." Dopo aver sabotato i negoziati, il governo britannico stava cercando di bloccare l'iniziativa legislativa. Ma i datori di lavoro tedeschi erano consapevoli che il governo tedesco era imbarazzato dal blocco di un'iniziativa Delors in quanto, pur ritenendo la direttiva non necessaria da un punto di vista tedesco, sosteneva i suoi obiettivi. "A causa di questo e a causa di ragioni politiche generali riguardanti la politica interna come il Parlamento europeo, non ci si può aspettare che un governo tedesco possa far cadere una direttiva in seno al Consiglio." I datori di lavoro tedeschi sono stati tanto più cauti, in quanto le elezioni del Bundestag erano previste per il 22 settembre 1998 e qualsiasi nuovo governo di coalizione avrebbe molto probabilmente includere i socialdemocratici. La battaglia per la direttiva ha continuato ad essere oggetto di negoziazioni fino alla sua adozione definitiva nel marzo 2002. *Archivi dell'autore

L'11 marzo 1998 è stata convocata a Bruxelles una riunione "straordinaria" del Consiglio dei presidenti dell'UNICE. Il 6 marzo, il presidente François Perigot ha scritto al presidente del CBI Sir Colin Marshall per dirgli che il presidente del BDA lo avrebbe chiamato sabato 7 marzo tra le 6 e le 8 di sera per spiegare la posizione del governo tedesco e la valutazione dei negoziati condotti dal BDA in materia di informazione e consultazione. Confermando la riunione DELL'11 marzo, ha insistito sul fatto che la CBI parteciperà "con piena autorità e alla luce delle discussioni, poiché la decisione finale deve essere presa durante la riunione e **la CBI detiene una posizione chiave in materia**⁴²" (nostra enfasi).

Nella sua risposta alla Commissione⁴³, il Segretario Generale dell'UNICE ha affermato che "l'UNICE non è stata in grado di riunire la maggioranza necessaria per avviare i negoziati con la CES (lacrime di coccodrillo? ndr)", aggiungendo che "quasi tutti i membri dell'UNICE sono convinti che il legislatore europeo non debba intervenire in questa materia".

Nuove teste all'UNICE

Febbraio 1998: Zygmunt Tyszkiewicz annuncia che lascerà l'UNICE dopo dodici anni e mezzo. Il suo successore sarebbe stato ricercato da un cacciatore di teste. Nella riunione del Consiglio dei Presidenti dell'UNICE del 19 febbraio (che celebra anche il 40° anniversario dell'organizzazione), l'UNICE ha nominato Dirk Hudig, un olandese che lavora per un'azienda

chimica britannica, l'ICI, e che aveva già lavorato per l'UNICE come capo del suo gruppo di lavoro "Aiuti di Stato", in qualità di nuovo segretario generale. Il trasferimento di potere da Zygmunt Tyszkiewicz a Dirk Hudig ha avuto luogo il 1° maggio 1998, poco prima che il presidente dell'UNICE, François Perigot, fosse sostituito da Georges Jacobs, ex presidente della federazione belga dei datori di lavoro, FEB e ora amministratore delegato della società chimica belga, UCB.

Al di là della sua opposizione di principio, l'UNICE ha avanzato tre argomenti per respingere i negoziati: il primo era il principio di sussidiarietà, vale a dire, questo tema doveva essere trattato a livello di Stati membri; il secondo era l'esistenza di norme collaudate a livello nazionale; mentre la terza era che era una prerogativa della gestione aziendale prendere decisioni sull'organizzazione e la gestione interna di una società. Nel tentativo di dimostrare che i datori di lavoro non mettevano in discussione il principio del dialogo sociale europeo, Zygmunt Tyszkiewicz ha annunciato nella sua lettera che "l'UNICE si sta preparando ad avviare negoziati con la CES sul lavoro a tempo determinato". Un nuovo e significativo sviluppo è stato che il CEEP aveva deciso di dissociarsi con l'UNICE, nonostante il fatto che i datori di lavoro dell'UNICE fossero riusciti a far firmare al CEEP una richiesta di proroga delle consultazioni. In una lettera del 16 marzo 1998, il giorno stesso in cui l'UNICE ha annunciato il suo rifiuto, il segretario generale del CEEP Jytte Fredensborg ha scritto al commissario Pdraig Flynn e al direttore generale Allan Larsson, mettere i Segretari Generali dell'UNICE e della CES in copia. Questa lettera⁴⁴ è stata una reazione al rifiuto dell'UNICE di negoziare. Il CEEP ha voluto "riaffermare la propria volontà di rafforzare il dialogo sociale, anche attraverso il sostegno attivo alle disposizioni contenute nel Protocollo sociale...

42. Fax inviato il 6 marzo dal presidente François Perigot al presidente del CBI, con il presidente del BDA in copia. Dagli archivi dell'autore.

43. Lettera del 16 marzo 1998 indirizzata al Commissario Pdraig Flynn. Dagli archivi dell'autore.

44. Lettera del 16 marzo 1998 indirizzata al Commissario Pdraig Flynn, con copia inviata via fax il 17 marzo all'UNICE, alla CES e alla DG Occupazione e affari sociali (Allan Larsson e Odile Quintin). Dagli archivi dell'autore.

Il CEEP deplora che la posizione espressa oggi da uno dei partner non sembri consentire l'apertura di negoziati sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale." Ma questo non è stato solo un caso in cui i datori di lavoro pubblici hanno espresso il loro rammarico. Il CEEP ha inoltre ritenuto "che la soluzione dei problemi che sorgono nelle relazioni tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori si trova nella negoziazione. Per questo motivo, da parte sua, è disposta a fare tutto il possibile, in termini ancora da definire, per avviare colloqui esplorativi con la CES, nel tentativo di definire il quadro di un accordo che sarà discusso, possibilmente da tutte e tre le parti, nel l'ambito del dialogo sociale..." In fin dei conti, non ci sarebbero stati colloqui tra la CES e il CEEP, poiché era stato scelto il percorso legislativo per l'adozione della direttiva. In un comunicato stampa⁴⁵ dello stesso giorno, la Commissione europea ha deplorato la decisione del l'UNICE di non negoziare in materia di informazione e consultazione: "Il Presidente Jacques Santer e il Commissario Padraig Flynn hanno espresso la loro profonda delusione per la notizia che l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE) ha deciso di non avviare negoziati di dialogo sociale sul l'informazione e la consultazione livello nazionale. Si tratta di una grave battuta d'arresto per il dialogo sociale." Di conseguenza, la Commissione si è impegnata a presentare rapidamente un progetto di direttiva. Il 3 aprile 1998 si è svolta una riunione delle segreterie delle parti sociali con il Commissario Padraig Flynn, in un clima di tensione dovuto al rifiuto del l'UNICE di negoziare. Rimproverando il Segretario Generale dell'UNICE per il suo permanente "No", Padraig Flynn è stato alla fine ricevente della seguente brusca replica: "Diciamo sempre NO perché sono sempre i datori di lavoro che devono pagare il conto!" Nel corso di questo incontro, Emilio Gabaglio ha suggerito per la prima volta la possibilità di esaminare negoziati "volontari". Abbiamo usato il termine "volontario" invece di "autonomo" per riferirci ai negoziati su un tema che sarebbe stato deciso dalle parti sociali stesse e non dettato da un'iniziativa della Commissione. Questa proposta da parte del sindacato è stata inizialmente ignorata e non è stata accolta fino all'inizio del 2000. Alla fine della giornata, due Presidenti dell'UNICE avrebbero sbattuto la testa contro il muro per questo tentativo di negoziare. Infatti, dopo il fallimento di François Perigot, il suo successore Georges Jacobs cercò di invertire questo rifiuto, convinto che i negoziati avrebbero portato a risultati migliori di una legge che, a suo avviso, era inevitabile. Un importante CEO belga, Georges Jacobs ha sostenuto una cultura del partenariato sociale basata su forti relazioni contrattuali con i sindacati. Aveva anche guadagnato una reputazione tra i datori di lavoro come un "progressista". Il 9 luglio 1998, poco dopo la sua elezione a presidente del l'UNICE, ha rilasciato un'intervista al belga *Le Matin*, formulando una serie di osservazioni degne di nota⁴⁶. Per quanto riguarda l'informazione e la consultazione, ha preferito non considerare chiuso il tema: "La maggioranza dei nostri membri non sono contrari ad esso. Vorrei verificare se c'è ancora speranza per qualsiasi nuova mossa: Non sono soddisfatto di questa decisione (il rifiuto di negoziare, ndr)." Ha continuato dicendo: "La regola del consenso non è fissata nella pietra. Potevo immaginare che le cose sarebbero cambiate." Il suo tentativo di rilanciare il dibattito sull'informazione e la consultazione all'interno dell'UNICE si concluderebbe tuttavia con un fallimento ancora più decisivo di quello vissuto da François Perigot.

45. Comunicato stampa IP/98/256 del 16 marzo 1998. Archivio dell'autore.

46. Il Segretario generale della CES Emilio Gabaglio ha commentato: "Le idee di Georges Jacobs sul ruolo futuro e le funzioni della sua organizzazione possono contribuire a dare al dialogo sociale un nuovo respiro di vita", *Agence Europe Bulletin* dell'11 luglio 1998.

Questo fallimento, purtroppo, lascerà il segno sulla sua Presidenza⁴⁷, nonostante i suoi tentativi, e il parziale successo, di "modernizzare" l'UNICE. Volevo spiegare questo per dimostrare come un nucleo duro di datori di lavoro fosse ancora molto ideologicamente contrario a rafforzare l'informazione e la consultazione dei lavoratori. In un'intervista più tardi⁴⁸, Georges Jacobs ha nuovamente discusso il problema del raggiungimento di consensi⁴⁹ tra i datori di lavoro. Il risultato è sempre stato il minimo comune denominatore e questo, a suo avviso, è stato il motivo per cui i negoziati con la CES sono stati rifiutati: "Abbiamo fallito due volte: in primo luogo sui comitati aziendali, e in secondo luogo sull'informazione e la consultazione in caso di chiusura di impianti o di misure di ristrutturazione."

Dobbiamo sottolineare che è stato sulla base delle argomentazioni avanzate dal Segretario generale dell'UNICE nella sua risposta alla Commissione che i datori di lavoro europei e nazionali hanno iniziato a esercitare pressioni sui loro governi, il Consiglio e la Commissione ad annacquare la proposta legislativa presentata dalla Commissione in seguito al rifiuto dei datori di lavoro di negoziare. Dopo aver sabotato la possibilità di negoziare, il governo britannico, braccio di ferro con i governi irlandese e italiano (Silvio Berlusconi era appena tornato al potere), ha guidato la campagna di demolizione. Dopo tre anni e mezzo di negoziati con il Consiglio e il Parlamento europeo, nel marzo 2002⁵⁰ è stata adottata una direttiva annacquata e ambigua con scarsa efficacia operativa. Ciononostante, ha introdotto valori di riferimento, in particolare per i nuovi Stati membri.

7.5. Negoziati sui contratti a tempo determinato

Mentre i dibattiti sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale erano in difficoltà, si stava delineando la decisione di avviare negoziati sui contratti a tempo determinato.

Nella riunione del Comitato esecutivo della CES del 4 e 5 dicembre 1997, si era deciso in linea di principio di avviare negoziati sia sui contratti a tempo determinato che sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale, dando la priorità al secondo argomento. Come ha scritto Emilio Gabaglio all'UNICE e al CEEP dopo la riunione del Comitato esecutivo, eravamo anche del parere che per i datori di lavoro "il chiarimento è stato una *conditio sine qua non* per avviare negoziati su contratti a tempo determinato".⁵¹

In preparazione di tali negoziati, la CES ha effettuato, insieme all'ETUI, uno studio sulla situazione dei contratti a tempo determinato nei vari Stati membri. Una tabella comparativa è stata esaminata dal nostro Comitato per le relazioni industriali il 12 gennaio 1998, al fine di elaborare un mandato negoziale da decidere nella riunione del Comitato esecutivo di marzo. Le discussioni hanno rivelato opinioni divergenti, tra la maggioranza dei membri del Comitato che desideravano avviare le negoziazioni e la DGB tedesca che tendeva all'iniziativa legislativa.

47. Un giorno, durante una tavola rotonda, ho trattato Georges Jacobs come qualcuno ai margini del datore di lavoro. L'ha presa molto male, ma era più un complimento da parte mia... Era un uomo duro ma positivo la cui rettitudine e impegno ho sempre molto apprezzato.

48. *Le Monde* del 30 marzo 1999, con Alain Faujas come editore.

49. Una delle riforme avviate da Georges Jacobs è stata quella di introdurre il voto a maggioranza qualificata per la decisione di avviare i negoziati, anche se il voto sui risultati delle negoziazioni è rimasto soggetto al consenso.

50. Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea - Dichiarazione comune del Parlamento europeo, Consiglio e Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori.

51. Lettera del 22 dicembre 1997 ai Segretari generali dell'UNICE e del CEEP, in cui la CES si è dichiarata contraria ad una proroga della seconda fase delle consultazioni, richieste dall'UNICE. Dagli archivi dell'autore

In una lettera del 14 gennaio 1998, in risposta alla lettera inviata dal Segretario generale della CES il 22 dicembre 1997, il Segretario generale dell'UNICE ha riferito dell'accordo del Consiglio dei presidenti dell'UNICE per l'apertura dei negoziati sui contratti a tempo determinato, precisando che, per quanto riguarda l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale, "l'UNICE non vuole stabilire un collegamento tra due materie totalmente differenti. Inoltre, non ritiene che sarà possibile procedere con i negoziati contemporaneamente". I datori di lavoro ci hanno invitato a presentare "una richiesta congiunta di proroga del termine per la risposta alla seconda fase delle consultazioni sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale fino alla conclusione negoziati sul lavoro a tempo determinato, nell'ambito della lettera che annuncia l'apertura dei negoziati su quest'ultimo tema"⁵². L'UNICE ha osato dire che non c'era alcun legame tra i due! La CES ha naturalmente respinto questo tipo di manipolazione.

In una lettera al Segretario Generale dell'UNICE del 27 gennaio, Emilio Gabaglio ha scritto: "Abbiamo preso nota dell'accordo per l'avvio dei negoziati sui contratti a tempo determinato, ma le argomentazioni poste alla base per il rinvio della decisione sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale sono inaccettabili." Egli ha continuato dicendo: "Dall'inizio del giugno 1997 al febbraio 1998, a nostro avviso, avete avuto tempo sufficiente per condurre le vostre consultazioni a livello nazionale per giungere a una posizione chiara. Non possiamo accettare alcuna misura dilatoria suscettibile di rinviare il chiarimento sulla vostra posizione per diversi mesi, con l'intento, in considerazione della vostra riluttanza a negoziare, di bloccare o rallentare qualsiasi iniziativa legislativa in materia." Nella riunione del 5 e 6 marzo 1998, il Comitato esecutivo della CES ha preso atto del rifiuto dei datori di lavoro di procedere con l'informazione e la consultazione, concludendo che era ora necessario esercitare pressioni sul legislatore. Ha inoltre adottato il mandato negoziale relativo al contratto a tempo determinato.

La diversità del dialogo sociale

Sebbene l'attenzione si sia concentrata sulle difficoltà e sui grandi temi oggetto di negoziazione, il dialogo sociale stava compiendo progressi in altri settori di interesse. Nel corso del 1997 si sono svolti tre seminari con le parti sociali

il 30 aprile sulla prevenzione delle molestie sessuali; il 26 maggio sulla tutela dei diritti pensionistici complementari per le persone che si avvalgono del diritto alla mobilità professionale (argomento promosso da Eurocadres); il 18 giugno sulle pari opportunità per i disabili.

Le discussioni al Comitato esecutivo sono state piuttosto animate per via dell'interrogativo posta da alcune organizzazioni, quali il DGB tedesco e la FNV olandese, che volevano un "pacchetto" di negoziazioni sui due temi. Erano convinti che l'UNICE volesse intraprendere i negoziati sui contratti di lavoro a tempo determinato al solo fine di ottenere più deregolamentazione e flessibilità per poi saltare direttamente all'informazione e alla consultazione. La scelta finale del Comitato esecutivo concernente le negoziazioni sui contratti a tempo determinato sarà molto

⁵². Lettera di Zygmunt Tyszkiewicz a Emilio Gabaglio del 14 gennaio 1998. Archivi dell'autore.

dibattuta e porterà ad orientare le negoziazioni su: la limitazione della durata dei contratti a tempo determinato; la tutela dai licenziamenti; numero di rinnovi possibili; parità di trattamento; inclusione dei pubblici servizi e settori...⁵³ È stato chiaramente affermato che il mandato non doveva essere troppo dettagliato e che nessun accordo doveva essere preso in considerazione "a qualsiasi prezzo"⁵⁴.

Nella riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 marzo 1998 è stata inoltre adottata una proposta presentata dal Segretariato per migliorare le procedure di negoziazione. L'obiettivo era quello, essenzialmente, di migliorare l'efficacia e la trasparenza, in quanto il principale problema che si è presentato nei precedenti negoziati è stato quello dei rapporti tra la delegazione negoziale (circa 30 persone) e il gruppo di redazione ristretto (circa 6 persone). Data l'importanza del gruppo di redazione, era necessario rafforzare il legame tra questo piccolo gruppo, composto da membri della delegazione, e il resto della delegazione. Nella mia risposta agli interventi del Comitato esecutivo, ho sottolineato la necessità di un lavoro preparatorio poiché, data la nostra precedente esperienza, ogni 10 ore di discussioni plenarie erano necessarie circa 120 ore di colloqui preparatori⁵⁵.

Il 9 marzo 1998, è stata inviata al Commissario Pdraig Flynn una lettera congiunta UNICE/CEEP/CES⁵⁶ per annunciare la nostra disponibilità ad avviare i negoziati su contratti a tempo determinato. I primi due cicli di negoziati, del 23 marzo e del 21 e 22 aprile, sono serviti a presentare i rispettivi obiettivi e mandati: per la CES, questi comprendevano limitazioni sulla durata di tali contratti e sul numero di rinnovi, e la parità di trattamento; per i datori di lavoro, l'accento è stato posto sull'uso flessibile e meno regolamentato di tali contratti. La seconda sessione, quella del 22 aprile, potrebbe essere etichettata come una "sessione tecnica", in quanto, sostenuta dalla presenza del dipartimento giuridico della Commissione, è servita a chiarire i rispettivi ruoli della Commissione, delle parti sociali e degli Stati membri nell'elaborazione e nel recepimento della legislazione comunitaria. Per quanto riguarda la trasparenza e il miglioramento delle procedure di negoziazione interna, ci siamo concentrati sulla composizione del nostro gruppo di redazione ristretto⁵⁷ e su come ha interagito con la delegazione⁵⁸, nonché sul flusso di informazioni tra i due gruppi. Abbiamo anche chiarito il ruolo di questo gruppo, sintetizzandolo in tre punti: esso doveva occuparsi della stesura delle bozze di testo sui punti per i quali era stato raggiunto un accordo; della redazione delle bozze di testo per le discussioni su punti in cui sembrava regnare il consenso; dell'elaborazione di bozze di testo alternativi per chiarire i punti dei pareri divergenti.

53. Verbale della riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 marzo 1998, adottato nella riunione dell'11 e 12 giugno 1998; archivi della CES.

54. Ibid.

55. Ibid.

56. "Nel loro contributo congiunto al Vertice europeo per l'occupazione, tenutosi a Lussemburgo il 21 novembre 1997, la CES, l'UNICE e il CEEP hanno confermato di esaminare congiuntamente la necessità di avviare negoziati per un accordo su un'altra forma di lavoro flessibile, conformemente al preambolo del loro accordo quadro sul lavoro a tempo parziale. Abbiamo il piacere di informarvi che la CES, l'UNICE e il CEEP vogliono avviare negoziati sul lavoro a tempo determinato..." Archivi dell'autore.

57. Esso era composto da otto membri della delegazione negoziale e da essi nominati: per le Confederazioni: Carmelo Caravella della CGIL, Jean-Paul Delcroix della FGTE, Roger Sjöstrand della LO-S e Inge Kaufmann della DGB. Per le Federazioni che utilizzano maggiormente i contratti a tempo determinato: Reinhard Kuhlman dell'EMF e Bernadette Ségol di Euro-Fiet. Per il Segretariato: Penny Clarke e l'autore. Si tratta di un gruppo abbastanza equilibrato, date le sensibilità espresse dal Comitato Esecutivo.

58. La delegazione era composta da 32 membri: 15 rappresentanti delle Confederazioni dei 15 Stati membri; 2 rappresentanti dei Paesi del SEE; 10 rappresentanti delle Federazioni; 1 rappresentante del Comitato delle donne della CES; 1 rappresentante di Eurocadres; 3 rappresentanti del segretariato, compreso uno dell'ETUI e di NETLEX. La delegazione era meno eterogenea rispetto alla precedente, includendo solo 8 donne, anche se 3 degli 8 membri del gruppo di redazione erano donne.

Questo gruppo ha tenuto la sua prima riunione l'8 maggio per iniziare a elaborare i punti da negoziare e per stabilire la portata e le definizioni relative ai contratti a tempo determinato. Si è riunito una seconda volta poco prima del successivo ciclo di negoziati, quello del 26 maggio, finalizzato all'elaborazione di una prima bozza (parziale) del testo da discutere in una sessione preparatoria, del pomeriggio e in una riunione plenaria, il giorno successivo.

Durante la riunione del Comitato relazioni industriali con la delegazione negoziale del 22 e 23 giugno, ha fatto il punto sui progressi, piuttosto lenti, e sul grande divario tra l'approccio normativo dei sindacati e l'approccio deregolamentatore dei datori di lavoro. La discussione ha rivelato una preoccupazione generale, data dalla necessità di fissare standard minimi per una tipologia contrattuale che stava rapidamente guadagnando terreno. Qualsiasi accordo doveva evitare di entrare in conflitto con la legislazione nazionale esistente, come rilevato nei Paesi Bassi e in Danimarca, in cui i contratti a tempo determinato avevano forme di protezione, diverse dal divieto di licenziamento per tutta la durata del contratto. Era, quindi, necessario stabilire un equilibrio tra le situazioni nazionali e l'interesse generale europeo. Ciò ci ha costretto a concentrarci su un Accordo quadro che stabilisca dei principi generali e lasci la loro concreta attuazione ai livelli nazionali e/o settoriali. Per la CES, l'unico requisito era che tale flessibilità di attuazione fosse sancita in un Accordo nazionale, intersettoriale o settoriale, ma in nessun caso a livello di impresa. I negoziati si sono protratti, con scarsi o nulli progressi, nelle riunioni del 30 giugno, del 9 e 10 luglio, del 23 settembre e del 12 e 13 novembre. Nel nono ciclo di negoziati, svoltosi il 26 e 27 novembre, la delegazione dei datori di lavoro ha risposto ad una proposta di testo presentata dalla CES con un testo proprio, che offre norme molto più basse e più pericolose di quelle concordate dal Consiglio nel novembre 1994. Un'altra provocazione! La CES ha presentato un nuovo testo che stabilisce i nostri principi generali per l'uso dei contratti a tempo determinato, sulla base della necessità per "ragioni obiettive", sulle restrizioni alla loro durata e sul numero dei rinnovi possibili, ma anche con una nuova (e coraggiosa) proposta di esenzioni molto flessibili che consentono a determinati settori specifici (quali quello delle costruzioni, dei lavori pubblici, del settore agroalimentare, del turismo, alberghi e ristorazione, ecc.) di adattare le condizioni di utilizzo di tali contratti mediante contratti collettivi a livello nazionale.

Nonostante i diversi tira e molla tra il gruppo di redazione ristretto e quello allargato, siamo giunti ad un punto morto. All'inizio della sessione plenaria del 27 novembre, i datori di lavoro hanno annunciato di volersi rifiutare di presentare una controproposta al testo della CES che consideravano "non negoziabile", affermando che il testo che avevano presentato il giorno precedente era la loro ultima offerta! La CES ha potuto scegliere se accettare la proposta dei datori di lavoro o modificarla. Abbiamo respinto entrambe le opzioni, denunciando l'atteggiamento della delegazione dei datori di lavoro che aveva portato al fallimento dei negoziati. Abbiamo deciso di dire ai datori di lavoro che stavamo sospendendo i negoziati per informare e consultare il nostro Comitato esecutivo sulla situazione di stallo.

Secondo la delegazione della CES e il comitato per le relazioni industriali, che hanno lavorato a stretto contatto in questi negoziati, i punti di stallo sembravano insormontabili. La delegazione negoziale ha ritenuto di non poter proseguire i negoziati con il parere del Comitato esecutivo, il quale avrebbe dovuto tenere la sua prossima riunione il 15 e il 16 dicembre 1998. Gli è stata, quindi, presentata una relazione che dimostra che siamo giunti al punto di rottura⁵⁹, in quanto non si tratta di modificare il nostro mandato negoziale. La nota che ho redatto per il Comitato esecutivo⁶⁰ presentava due ipotesi: la prima era quella di annunciare il fallimento dei negoziati; la seconda era quella di proporre un ciclo finale di negoziati per verificare i "limiti assoluti dei negoziati".

Il Comitato esecutivo ha deciso di proseguire i negoziati, fissando come prossima data utile il 31 gennaio 1999. Questa situazione ci ha indotto a chiedere alla Commissione di prolungare il periodo di negoziazione oltre i 9 mesi previsti⁶⁰. Le pressioni esercitate dalla CES e dalla Commissione hanno indotto i datori di lavoro a cambiare posizione. Il gruppo di redazione ha iniziato i lavori l'11 gennaio, in vista di un ciclo continuo di negoziati il 13 e 14 gennaio 1999.

Mini-Vertice sul dialogo sociale tenutosi a Vienna il 4 dicembre 1998

Il presidente austriaco del Consiglio europeo, Viktor Klima, e il suo Ministro del lavoro, Eleonora Hostasch, hanno invitato una delegazione composta dai Presidenti e dai Segretari generali della CES, dell'UNICE e del CEEP ad una riunione svoltasi a Vienna il 4 dicembre. Sono stati invitati anche il Presidente della Commissione Jacques Santer e il Commissario Pdraig Flynn. L'idea era di fare il punto sulla strategia europea per l'occupazione, di discutere la Comunicazione della Commissione sull'organizzazione del lavoro e le sue implicazioni in materia di dialogo sociale, ma anche di verificare lo

dei negoziati sui contratti a tempo determinato. Per quanto riguarda quest'ultimo punto, i datori di lavoro, con Georges Jacobs come portavoce, hanno dichiarato la loro disponibilità a proseguire le discussioni, senza però dire come si possa sbloccare la situazione. Secondo il Segretario generale della CES, eravamo ancora lontani da un accordo in questo campo, anche se si potevano aprire negoziati su altri settori: il telelavoro e il diritto di accesso alla formazione, ad esempio. In occasione di questo Mini-Vertice, l'UNICE ha annunciato l'accordo concluso tra l'UEAPME e l'UNICE affinché l'UEAPME sia rappresentata sotto l'egida dell'UNICE.

59. Il segretario generale dell'Eurofiet Bernadette Ségol, membro sia della delegazione negoziale che del gruppo di redazione, è giunta addirittura a dire che "personalmente nutriva forti dubbi sulla possibilità di raggiungere un accordo accettabile. Ibid nota 53.
60. Punto 6 dell'ordine del giorno *Stato dei negoziati sui contratti a tempo determinato* 138.ex/12.98/5, accompagnato da una tabella comparativa contenente tutti i testi discussi, le proposte dei datori di lavoro, le proposte della CES e i commenti.
61. Lettera del 17 dicembre 1998 firmata dai tre Segretari generali (UNICE, CEEP e CES) in cui si chiede al commissario Pdraig Flynn una proroga di tre mesi. Il 21 dicembre, il Commissario ha inviato una lettera dove afferma che la proroga di tre mesi è troppo lunga e, pertanto, ha chiesto un incontro con le parti sociali alla fine di gennaio "per rivedere la situazione e decidere se sia necessaria una proroga di tre mesi", dall'archivio dell'autore.

Le posizioni si sono sbloccate, in particolare sulla necessità di "ragioni oggettive" per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato, sui rinnovi limitati e sulla loro durata massima. Un testo congiunto è stato finalmente raggiunto. Avevamo raggiunto un punto d'arrivo. Secondo la nostra delegazione, il progetto di testo era in uno stato idoneo per essere inviato al nostro Comitato esecutivo per l'approvazione.

Tuttavia, in via precauzionale, abbiamo discusso il risultato prima con il nostro Comitato per le relazioni industriali nella riunione del 26 febbraio 1999 (dove erano rappresentate tutte le organizzazioni) per ottenere una prima valutazione dei risultati dei negoziati, ma anche delle procedure e dei metodi di lavoro utilizzati dalla CES nei negoziati.

Per quanto riguarda il contenuto dell'accordo, le valutazioni sono state generalmente positive, in quanto molte organizzazioni si sono trovate ad affrontare il crescente ricorso a tali contratti, in molti casi abusivamente. Tre organizzazioni sono state, tuttavia, più critiche: Eurofiet, il DAG tedesco e la CGT portoghese, che rigettano il divario tra il mandato e il risultato, a loro avviso debole, e i rischi per i futuri negoziati. Tale critica è rimasta comunque marginale.

Il Comitato esecutivo, riunitosi il 16 e 17 marzo 1999⁶² è stato invitato a prendere una decisione sul progetto di accordo risultante dai negoziati. Ne seguì un acceso dibattito. Per la maggior parte delle organizzazioni, e in particolare per il Regno Unito e l'Irlanda, è stato ottenuto un vero valore aggiunto per i lavoratori dei loro Paesi che non godevano di alcuna protezione per questa tipologia contrattuale. Per la maggior parte degli altri Paesi e Federazioni, alcuni elementi dell'Accordo sono stati ritenuti idonei a creare uno slancio negoziale a livello nazionale. Inoltre, si è ritenuto che l'accordo non mettesse in pericolo situazioni nazionali più avanzate.

Il DGB tedesco, che aveva votato contro l'Accordo sul lavoro a tempo parziale, ha annunciato che avrebbe votato a favore dell'Accordo sui contratti a tempo determinato, ma ci ha chiesto di continuare a migliorare le nostre procedure negoziali. Altri, come la belga FGTB e l'olandese FNV, hanno approvato l'Accordo, anche se senza molto entusiasmo. Quasi tutte le organizzazioni hanno votato a favore della firma dell'Accordo, con un'astensione e con il voto contrario della CGTP portoghese. Va aggiunto, inoltre, che due organizzazioni non erano presenti alla riunione, ma avevano inviato una lettera alla CES manifestando il proprio no all'accordo: EuroFiet e il sindacato tedesco degli impiegati, il DAG.

62. Il Comitato Esecutivo del marzo 1999 ha votato sull'affiliazione della CGT francese alla CES. Ci sono stati due voti contro (FO) e un'astensione. L'appoggio della CFDT è stato vitale in questa votazione.

1999: l'anno dell'ampliamento del dialogo sociale

Con il crollo dei regimi comunisti nell'Europa contribuire allo sviluppo di strutture e attività per il Centrale e Orientale, la CES ha siglato Accordi di dialogo sociale, organizzazioni sindacali e datoriali cooperazione con i nuovi o riformati sindacati dei forti, rappresentative e indipendenti, in grado di PECO, incoraggiano lo sviluppo della democrazia e negoziare e di contribuire ai processi di negoziazione proponendo un coordinamento incaricato della in corso tra i rispettivi governi e l'Unione europea preparazione dell'ampliamento dell'Unione sull'integrazione dell'*acquis communautaire*, in Europea. Una Conferenza si è tenuta il 18 e 19 particolare in campo sociale. Con il sostegno della marzo 1999 a Varsavia sul ruolo delle parti sociali nella Commissione, la CES, l'UNICE e il CEEP hanno avviato processo di ampliamento. L'obiettivo di questa attività di formazione congiunte o specifiche.

Conferenza, definita "storica", fu quello quello di



Negli anni '80, Solidarnosc fu il primo sindacato indipendente dei PECO. Le sue attività hanno contribuito a ridurre i regimi comunisti dell'Europa Centrale e orientale.

Fonte: Archivi della CES

L'accordo è stato firmato il 18 marzo 1999. Con questo Accordo avevamo raggiunto un principio generale fondamentale, che non figurava nel precedente Accordo sul lavoro a tempo parziale: "**Considerando che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono la forma generale dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati, migliorandone le prestazioni**"⁶³ (nostra enfasi).

63. Considerando 6 dell'Accordo del 18 marzo 1999 e della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Non si è quindi incoraggiato l'uso di contratti a tempo determinato. Al contrario, sono stati incoraggiati contratti a tempo indeterminato, considerati più vantaggiosi per la sicurezza dei lavoratori e per la competitività delle imprese.

Il mio primo accordo sui contratti precari, concluso il 3 giugno 1968,

Nella fabbrica in cui lavoravo, la CSF-Cescosem questo problema alla direzione CSF-Cescosem. A (che diventerà Thomson-CSF nel 1969), a Voreppe quel tempo, ero Segretario della sindacato locale vicino a Grenoble, ci siamo trovati di fronte ad un CFDT. Siamo riusciti a gestire la negoziazione di elevato numero di contratti a tempo determinato. un Accordo, firmato poi il 3 giugno 1968, nel Con una forza lavoro di 2.500 operai, la fabbrica quale si stabiliva: "Il limite del 5% dei contratti aveva due reparti: uno per la produzione di tubi dei contratti a tempo determinato, con una elettronici, l'altro di componenti elettronici. Molte durata non superiore ai 4 mesi. Al termine di tale donne, e soprattutto giovani donne, hanno lavorato periodo, il contratto è risolto, oppure il con contratti precari. Lo sciopero di maggio/giugno dipendente viene assunto con contratto a tempo 1968 ci ha indotto ad evidenziare indeterminato". Giorni felici!



L'autore sul tetto dell'ingresso della fabbrica CSF di Grenoble nel maggio 1968. La precarietà era già un tema importante per il movimento sindacale.

Fonte: Archivi della CES

Gli altri principali risultati di questo Accordo sono stati:

- il miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato, garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione e istituendo un quadro per prevenire gli abusi derivanti dall'uso di tipologie contrattuali a tempo determinato successivi⁶⁴;
- principio di non discriminazione: i lavoratori a tempo determinato non dovranno essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato a parità di mansioni⁶⁵, la prevenzione di abusi di questo tipo di contratto in relazione a uno o più dei tre criteri seguenti: a) motivi oggettivi che giustificano il rinnovo di tali contratti di lavoro; b) la durata massima dei successivi contratti di lavoro a tempo determinato; c) il numero di rinnovi di tali contratti di lavoro. Tale clausola prevedeva, inoltre, che gli Stati membri (previa consultazione delle parti sociali) e/o le parti sociali stabiliscano, se del caso, a quali condizioni i contratti di lavoro a tempo determinato: a) devono essere considerati "successivi" b) devono essere considerati contratti di lavoro a tempo indeterminato⁶⁶.

64. Clausola 1, lettere a) e b) dell'Accordo.

65. Clausola 3 dell'Accordo.

66. Clause 5 dell'Accordo. Questa clausola è stata particolarmente difficile da negoziare.

- la considerazione dei contratti a tempo determinato nella individuazione delle soglie al di sopra delle quali possono essere costituiti gli organismi di rappresentanza dei lavoratori previsti dal diritto nazionale e comunitario.

La Direttiva è stata adottata dal Consiglio il 28 giugno 1999⁶⁷.

7.6. Istituzione del Centro europeo per le relazioni industriali (ECIR): vita e morte di una splendida idea

Mentre il dialogo sociale europeo aveva già attraversato tre fasi evolutive - l'avvio, l'assunzione di responsabilità e la negoziazione di norme -, siamo rimasti un circolo ristretto di *addetti ai lavori*. In tutta Europa, solo 200 responsabili sindacali erano a conoscenza del dialogo sociale europeo, con livelli di consapevolezza ancora più bassi tra i membri dell'UNICE e del CEEP. Nelle nostre discussioni informali con alcuni importanti responsabili, tra cui Renate Hornung Draus del BDA tedesco e il Direttore degli affari sociali dell'UNICE, Enzo Avanzi del CEEP, Carlo Savoini della Commissione ed io, eravamo molto consapevoli del deficit culturale nelle nostre rispettive organizzazioni. Per orientarsi verso un dialogo sociale decentrato, basato sul dialogo sociale europeo, è necessario che gli operatori sindacali e datoriali siano formati e ben informati sull'Europa e sulle sue dimensioni politiche, sociali ed economiche, sia all'interno delle Confederazioni, ma anche, e soprattutto, a livello settoriale e nelle grandi imprese.

La nuova Commissione Prodi

(settembre 1999 - novembre 2004)

In seguito alla brusca caduta della Commissione Santer (dimissioni del Collegio dei Commissari a seguito di accuse di cattiva gestione nei confronti di alcuni dei suoi membri), una Commissione *ad interim* sarà guidata dal Vicepresidente spagnolo, Manuel Marin, rimanendo in carica fino all'elezione dell'ex Primo Ministro italiano,

Romano Prodi. Il portafoglio degli affari sociali fu affidato alla rappresentante greca Anna Diamantopoulou, che diventerà un Commissario serio e impegnato. Nel rimpasto del 1° maggio 2004, collegato all'allargamento dell'UE a dieci nuovi Paesi, è stata sostituita dal greco Stavros Dimas. Sei mesi dopo, il 21 novembre 2004, si è verificata la catastrofe: José Manuel Barroso ha assunto la presidenza della Commissione.

Anche il tentativo di avviare i negoziati sull'informazione e la consultazione a livello nazionale all'inizio del 1994 aveva rivelato tale necessità. Nel documento che ho scritto, in occasione della riunione del Comitato esecutivo della CES del giugno 1994, ho incluso una sezione (la n. 6) sulla *Creazione di una cultura del dialogo sociale europeo*, nella quale ho evidenziato come "sembra indispensabile introdurre strumenti per lo sviluppo delle relazioni industriali a livello europeo a medio e lungo termine... solo un piccolo gruppo, direttamente coinvolto nel dialogo sociale europeo a Bruxelles, ha acquisito una certa comprensione comune delle relazioni industriali a livello UE e una conoscenza reciproca dei sistemi e delle prassi nazionali.

67. Direttiva del Consiglio 1999/70/CE, adottata il 28 giugno 1999, concernente l'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Per questo motivo è stata avviata una discussione con la Commissione e l'Istituto universitario europeo⁶⁸ a livello dei segretariati della CES, dell'UNICE e del CEEP, per istituire un Centro europeo per il dialogo sociale e le relazioni industriali, con il compito di fornire una formazione adeguata per dirigenti sindacali e datoriali. Queste discussioni hanno portato alla concezione di questo strumento comune di formazione. Mentre ognuno di noi aveva ovviamente già i propri strumenti (la CES aveva la sua Associazione per la formazione europea dei lavoratori sull'impatto delle nuove tecnologie - AFETT⁶⁹ per la formazione dei nostri responsabili sindacali), abbiamo ritenuto che i corsi di formazione che riunivano dirigenti sindacali e dirigenti delle risorse umane fossero l'unico modo per ottenere una cultura comune e condivisa delle relazioni industriali in Europa, in grado di interagire con altri livelli nazionali, regionali e settoriali.

Abbiamo così concepito uno strumento che avremmo chiamato Centro europeo per le relazioni industriali (ECIR). Gli obiettivi fissati erano i seguenti:

- una conoscenza condivisa delle relazioni industriali di ciascun Paese, poiché non è ovvio che un datoriale greco comprenda un sindacalista danese o che il DHR britannico comprenda un sindacalista italiano. Durante i negoziati sui Parei congiunti abbiamo potuto constatare questa mancanza di conoscenza, non comprendendo, per esempio, il motivo per cui un responsabile del sindacato tedesco ha voluto incorporare alcuni elementi in un contratto collettivo o il motivo per cui un datore di lavoro britannico si è opposto al concetto di salario minimo legale, rappresentando un grave handicap e fonte di malintesi ed errori. Non possiamo immaginare un sistema europeo di relazioni industriali se non siamo in grado di trascendere i nostri sistemi nazionali in un concetto comune rispettoso della cultura della contrattazione dei nostri Paesi;
- comprendere il processo di integrazione europea, i processi decisionali, le prospettive dell'Unione economica e monetaria europea, le sfide legate all'allargamento dell'UE;
- fornire metodi e strumenti comparativi che consentano di analizzare le relazioni industriali di ciascun paese dell'UE;
- integrare i risultati del dialogo sociale europeo e le sue implicazioni a livello nazionale, nei settori e nelle imprese.

La nostra preoccupazione era quella di trovare il giusto supporto accademico e le competenze per garantire corsi di alta qualità. Dopo aver esaminato vari suggerimenti sulla sede dell'ECIR (Francia, Germania o Belgio), la nostra scelta è ricaduta su Firenze, sede dell'Istituto universitario europeo (IUE). L'Istituto è stato il partner ideale per lo sviluppo dei nostri corsi di formazione, grazie anche alla presenza di importanti personalità accademiche. Tra questi, Patrick Masterson⁷⁰, il quale diventerà

68. Istituto nel 1972 dai sei Stati membri e inaugurato nel 1976, è stato istituito a Fiesole, nei pressi di Firenze, in edifici storici. Ospita studenti di ricerca del terzo ciclo.

69. Ci trovavamo nel bel mezzo di un periodo in cui la CES cercava il modo di analizzare e di influenzare, da un lato, le conseguenze della realizzazione del mercato unico sugli standard di salute e sicurezza associati alla libera circolazione delle merci e delle macchine, che ha portato, nel 1988/1989, alla creazione dell'Ufficio tecnico sindacale per la salute e la sicurezza (TUTB) e, dall'altro, le conseguenze dell'accelerazione del cambiamento tecnologico sulle qualifiche, sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione, un discorso che aveva portato alla creazione dell'AFETT nel 1987, in seguito al parere congiunto del marzo 1987 sul tema "Dialogo sociale e nuove tecnologie", seguito dalla creazione dell'Accademia europea dei sindacati (ETUCO) nel 1989. Responsabile per le attività formative per i dirigenti sindacali, assorbirà l'AFETT. L'Istituto sindacale europeo (ASE), responsabile per la ricerca, l'ETUCO e il TUTB, si sono fusi nel 2005 per diventare l'Istituto sindacale europeo (ETUI) con due dipartimenti: il dipartimento di ricerca con le sue tre unità - l'uropeizzazione delle relazioni industriali; Politiche economiche, sociali e occupazionali; Condizioni di lavoro, salute e sicurezza - e Dipartimento Formazione.

70. Professore irlandese di filosofia religiosa, è stato preside dell'University College di Dublino dal 1986 al 1993, prima di diventare presidente dell'IUE dal 1994 al 2002.

presidente dell'Istituto. Egli si è rivelato molto aperto alla nostra proposta, assicurandoci il suo sostegno. Abbiamo ottenuto anche l'appoggio del professor Yves Meny⁷¹, chiamato a dirigere il Centro Robert Schuman dell'UE.

Ci hanno chiesto il motivo per il quale abbiamo optato per Firenze, definita una scelta "esotica", anche se noi riteniamo sia stata una scelta eccellente. La nostra ambizione era quella far sì che i partecipanti facessero un lavoro di ricerca personale e, più in generale e sotto l'egida del l'IUE, di incoraggiare la ricerca accademica e di istituire una cattedra di relazioni industriali a vocazione europea.

Questa "ossessione" per la formazione e per la formazione congiunta, è stata al centro della nostra preoccupazione al fine di dare al dialogo sociale europeo una dimensione corrispondente alle questioni in gioco in quel momento e di offrire ai responsabili sindacali e datoriali strumenti per analizzare le situazioni sociali. Come riassunto da Yannick Moreau, Vicedirettore delle risorse umane del SNCF e Presidente della Commissione sociale del CEEP, nel marzo 1999: "La formazione è una chiave, poiché gli sviluppi all'orizzonte saranno tutt'altro che semplici. È molto importante disporre di un luogo per lo scambio di opinioni e per aumentare il livello di dibattito senza mettere in gioco nulla di immediato. È altrettanto importante che questo luogo di scambio sia internazionale, poiché non possiamo posizionare correttamente le questioni europee se non si ha una buona conoscenza delle diversità e delle storie nazionali se non si parte dalle fonti delle rappresentanze e degli strumenti giuridici."⁷²

7.6.1. Firenze, 21 ottobre 1995: inaugurazione dell'ECIR

Che grande cerimonia di inaugurazione! Il 20 ottobre 1995, il venerabile Salone dei Cinquecento di Palazzo Vecchio a Firenze ha ospitato un incontro degno delle ambizioni che abbiamo associato all'istituzione dell'ECIR. Potevamo ovviamente contare sul governo italiano e sulla presenza del nostro "amico" Tiziano Treu, allora ministro del Lavoro italiano, che ci aveva aiutato a fare di Firenze la sede dell'ECIR. Tutti i discorsi inaugurali hanno messo in luce ciò che intendiamo fare: dal sindaco di Firenze al Presidente della Commissione Jacques Santer, passando per il Commissario Padraig Flynn, il Ministro spagnolo del Lavoro e della Sicurezza sociale José Antonio Grinan Martinez, il Presidente dell'UEI, Patrick Masterson, i rispettivi Presidenti dell'UNICE e del CEEP, François Perigot e Antonio Castellano, e il Segretario generale della CES Emilio Gabaglio.

Lo spirito del nostro progetto è stato riassunto dal Presidente Santer in un discorso che sottolinea l'importanza di questa iniziativa come "un contributo attivo e creativo alla nostra democrazia europea... In un periodo di incertezza economica e sociale, è più che mai necessario avere dei punti di riferimento. Da un lato, avremo presto un quadro economico stabile, l'Unione economica e monetaria. Ma dal lato sociale, pur prestando attenzione a rendere il nostro modello ancora più riuscito e positivo, abbiamo bisogno di sapere come adattarsi ad un nuovo contesto... Il nostro progetto ha un bisogno costante di essere alimentato da nuove idee, di conoscere contro ciò che sta realmente accadendo sul campo, di essere oggetto di dibattito. Amio avviso, l'ECIR è il luogo ideale per sviluppare molte di queste nuove idee."

71. Professore francese di scienze politiche, ha fondato e diretto il Centro Robert Schuman di Firenze nel 1993, divenendo Presidente dell'IUE dal 2002 al 2009.

72. Discorso di Yannick Moreau alle parti sociali sul futuro dell'ECIR il 9 marzo 1999, dagli archivi dell'autore.

Patrick Masterson ha sostenuto con entusiasmo la creazione dell'IUE: "Abbiamo ora la splendida opportunità di avviare una fruttuosa cooperazione tra la ricerca fondamentale dell'Università europea e la comprensione e l'esperienza pratica del Centro europeo per le relazioni industriali. I nostri ricercatori avranno un accesso privilegiato alle conoscenze e alle competenze dei migliori operatori delle parti sociali europee. Analogamente, i partecipanti all'ECIR trarranno profitto dall'accesso diretto e immediato alle ultime attività di ricerca svolte dall'Università, riducendo il limite delle loro conoscenze su temi strettamente connessi con le relazioni industriali."

L'inaugurazione è stata completata da una tavola rotonda dal titolo *Dal dialogo sociale allo spazio contrattuale: modelli di relazioni industriali europee?*, presieduta da Jacques Delors⁷³.

7. 6.2. I primi corsi di formazione

Nel primo anno sono stati offerti quattro tipi di formazione. Il primo, il più importante, è stato un ciclo di 6 settimane in tre fasi, rivolto ai giovani dirigenti sindacali e datoriali. Il secondo è stato un breve ciclo di formazione di 3 settimane per i responsabili sindacali e datoriali con ruoli direttamente associati alla contrattazione collettiva. Il terzo è stato un seminario tematico di una settimana per i rappresentanti delle parti sociali impegnati negli organi consultivi comunitari. Il quarto è stato un seminario "teach-the-teachers" della durata di 2-3 giorni, il cui obiettivo era di contribuire allo sviluppo degli strumenti formativi offerti dall'ECIR.

Abbiamo anche deciso di tenere un simposio di due giorni una volta l'anno per i dirigenti sindacali e datoriali, al fine di analizzare lo sviluppo delle relazioni industriali a vari livelli. Nel primo anno accademico siamo riusciti a creare tre di questi corsi. Il ciclo lungo residenziale è stato suddiviso in sei moduli della durata complessiva di tre settimane, distribuiti su quattro mesi. I due moduli della prima settimana sono stati dedicati in primo luogo al contesto economico globale e comunitario e in secondo luogo alla comprensione dell'UE (funzioni, competenze e strumenti) e della sua politica sociale. I due moduli della seconda settimana hanno riguardato i sistemi che disciplinano le relazioni industriali negli Stati membri e i sistemi di contrattazione collettiva e le pratiche contrattuali. Nella terza settimana sono state esaminate le parti coinvolte nelle relazioni industriali, la struttura e lo sviluppo del dialogo sociale europeo e il ruolo delle parti sociali. I partecipanti hanno, infine, presentato una tesi finale⁷⁴.

Il seminario tematico, tenutosi nel novembre 1995, ha riguardato *La sicurezza sociale dei lavoratori migranti nell'Unione europea*. Tenuto nel marzo 1996, il tema del simposio fu *La globalizzazione dei mercati e lo sviluppo delle relazioni industriali in Europa*.

⁷³ Hanno partecipato a questa tavola rotonda: Nicole Notat, Segretario generale della CFTD, Georges Jacobs, Presidente dell'organizzazione belga dei datori di lavoro, FEB, Jacques Fournier, ex Presidente del CEEP, Heinz Kessler, Presidente dell'organizzazione austriaca dei datori di lavoro VOİ, Sergio Cofferati, Segretario Generale della CGIL, Inger Ohlsson, Presidente del TCO e il Professor Spiros Simitis dell'Università di Francoforte.

⁷⁴ Il primo ciclo residenziale nel 1996 ha visto la partecipazione di 11 rappresentanti dei datori di lavoro e 10 funzionari sindacali di 10 Stati membri dell'UE.

7.6.3. I rapporti difficili con il Parlamento europeo

La realizzazione delle attività dell'ECIR non avrebbe avuto luogo senza il sostegno e il finanziamento della Commissione e del Parlamento europeo.

Come Direttore dell'ECIR abbiamo nominato, dopo un bando aperto per le candidature, un sindacalista italiano che negli anni '80 ha lavorato nel segretariato della CES, nonché formatore specializzato: Antonio Miniutti. Nonostante il possesso dei titoli e delle competenze necessarie per guidare l'ECIR, ha avuto difficoltà a gestire le pubbliche relazioni. Questa debolezza si è manifestata rapidamente nei rapporti con il Parlamento europeo. Non è stata l'unica, poiché, sia dal lato sindacale che datoriale, non abbiamo sviluppato una buona campagna informativa all'interno delle nostre organizzazioni, generando un basso livello di coinvolgimento. Il risultato è stato che, da entrambe le parti, si sono espressi negativamente nei confronti dell'ECIR, come testimonia la lettera del Direttore del CBI britannico, Howard Davies, al Segretario Generale dell'UNICE⁷⁵ in vista della creazione del l'ECIR: "Nella nostra cultura, è improbabile che le aziende accettino di essere formati in un Centro finanziato dalla Commissione e in cui i sindacati hanno un ruolo forte nella sua gestione. Anche se non abbiamo cattive relazioni con i sindacati in questo paese, la tendenza - nella gestione delle risorse umane del Regno Unito - non è rimessa alla contrattazione collettiva di ogni tipo, e l'adesione al sindacato e la rappresentanza sindacale continua a diminuire. Questa è una tendenza che la maggior parte dei miei membri spera continuerà." Il Direttore generale della CBI ha ritenuto che questa iniziativa potesse migliorare lo spazio sociale europeo, affermando che: "Il Centro sarà visto come parte di tale processo. Ecco perché ho reagito contro il concetto di promozione di una vera cultura europea delle relazioni industriali."

Alcuni membri della CES ritengono che lo sviluppo dell'ECIR andrebbe a scapito dell'Accademia sindacale che abbiamo istituito. Per me, questo è stato il punto di vista sbagliato, in quanto i due istituti erano destinati a completarsi l'un l'altro. Inoltre, in seno al Parlamento europeo, alcuni europarlamentari del PPE hanno appoggiato il Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA), un'organizzazione cristiano-democratica⁷⁶ che offre corsi di formazione a fianco della CES, e pertanto non hanno voluto sostenere l'ECIR istituita dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP.

Come abbiamo già visto, il Parlamento europeo aveva avuto un grosso problema a digerire il sistema di contrattazione e di convalida degli accordi raggiunti nell'ambito del Protocollo sociale di Maastricht, che li escludeva dall'intervenire sul contenuto di un accordo raggiunto dalle parti sociali e dalla possibilità di votare sull'attuazione legislativa.

A seguito della Comunicazione della Commissione sulla creazione della ECIR⁷⁷, nel novembre 1996, l'eurodeputato laburista David Morris ha redatto una relazione per il Parlamento europeo.

⁷⁵ Lettera del 30 January 1995. Dagli archivi dell'autore.

⁷⁶ Eurofedop, ma anche le organizzazioni aderenti alla CES, tra cui la CFTC francese, la CSC svizzera, l'USO spagnolo, la CNV olandese, i sindacati cristiani tedeschi...

⁷⁷ COM(95) 445 def. del 25.09.1995.

Il Rapporto Morris, commissionato dalla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali nell'ambito della redazione del bilancio, è stata preceduta da una visita parlamentare a Firenze, il 17 e 18 ottobre, sulla scia della Risoluzione del Parlamento europeo del 23 maggio 1996, nella quale si chiede una valutazione delle attività del Centro nel 1996 e intende monitorare tali attività in relazione ad altre attività svolte nel contesto del dialogo sociale.

Questa visita ha dato agli europarlamentari⁷⁸ l'opportunità di incontrare il Consiglio di amministrazione, il Rettore dell'EUI e di partecipare alle attività del Centro, compresa la valutazione finale dei partecipanti al ciclo lungo. La visita ha senz'altro lasciato un'impressione positiva sugli eurodeputati partecipanti, come ha confermato il relatore responsabile della valutazione: "In generale, il vostro relatore è tornato da Firenze fermamente convinto del valore di questo esperimento congiunto."⁷⁹

Tuttavia, il Rapporto Morris, pur ribadendo il sostegno del Parlamento europeo all'iniziativa delle parti sociali per l'istituzione dell'ECIR, ha incluso anche le critiche dei partecipanti all'organizzazione dei corsi. Nonostante la loro valutazione complessivamente positiva, i partecipanti hanno considerato i corsi troppo lunghi e hanno chiesto che il loro contenuto fosse rivisto e ridotto. Il relatore ha persino sostenuto la nomina di un Presidente per le relazioni industriali presso l'IUE a Firenze in relazione all'ECIR. Avevamo posticipato la nomina di questo Presidente, data l'incertezza sui finanziamenti ECIR. La relazione si è conclusa con la proposta di un de-finanziamento progressivo dell'ECIR, dal 100% nel 1996 (con un bilancio di 1.500.000 franchi belgi) a 0% nel 1999; assolutamente improponibile. Non c'era nient'altro da fare se non chiudere l'ECIR. Un ultimo disperato tentativo di salvare questo grande esperimento è stato fatto dal Direttore Generale Odile Quintin che, in una Comunicazione della Commissione del 2002, ha girato la richiesta della Commissione alla Fondazione di Dublino "di organizzare una sessione formativa congiunta aperta alle autorità e delle parti sociali, favorendo così il partenariato su temi pertinenti agli orientamenti definiti a Lisbona". Né la Fondazione né il suo Consiglio di amministrazione hanno aderito a tale richiesta.

78. La missione parlamentare era composta da David Morris, Wim Van Velzen, Nikolaos Papakyriazis e Barto Pronk (eurodeputato cristiano democratico olandese ed ex funzionario della CNV, e molto coinvolto nell'Unione europea dei lavoratori cristiano-democratici e nell'EZA, il suo Istituto di formazione).

79. Documento di base per il documento di lavoro sull'ECIR del 4 novembre 1996, scritto da David Morris. Dagli archivi dell'autore.

Capitolo 8 Fallimento, autonomia ed era della "sow law"

**"Oh, come è bello stare sdraiati mentre tutto
intorno a te è in subbuglio."**

Livret de Galathée, Opéra-Comique

Michel Carré and Jules Barbier

.....

Il fallimento dei negoziati sul lavoro interinale sarà difficile da digerire, in quanto ci è voluto poco perché si verificasse... Ma la CES è fan del detto "prova, prova e riprova ancora", continuando instancabilmente a proporre possibili negoziati. La tappa successiva sarà un negoziato "autonomo" sul telelavoro e la conclusione di un accordo molto innovativo, anche se la sua attuazione risulterà deludente. La strada è aperta all'elaborazione di un programma di lavoro per le parti sociali. Stiamo entrando in un periodo piuttosto "tranquillo", sia dal punto di vista del dialogo sociale che da quello della politica sociale comunitaria. È un periodo di chiarimenti, segnato dal Vertice europeo di Laeken, ma anche da problemi con il Trattato di Nizza del 2001. Una "negoziatura" sulla gestione delle ristrutturazioni porterà ad un risultato deludente, tema che rimarrà motivo di conflittualità con i datori di lavoro.

8.1. Lavoro interinale: un fallimento che lascia un sapore amaro in bocca

L'accordo sui contratti a tempo determinato firmato il 18 marzo 1999 ha annunciato nel suo preambolo l'intenzione delle parti sociali "di considerare la necessità di un accordo analogo per quanto riguarda il lavoro interinale". La CES si stava preparando da molti anni a questo scopo, con la rete ETUI e NETLEX (la nostra rete di esperti legali sindacali) che avevano condotto un'indagine nel 1997/1998 tra le sue organizzazioni nazionali e settoriali.

Rendere l'Europa l'economia più dinamica

Al vertice europeo del 23-24 marzo 2000 è stata adottata una strategia integrata - una combinazione di strategia economica e sociale - al fine di rendere più efficace la politica per l'occupazione. La CES ha lavorato in piena sintonia con la Presidenza portoghese dell'UE e, in particolare, con il consulente speciale del Primo ministro, Maria Joao Rodrigues, l'ideatrice efficiente di questa ambiziosa strategia volta a creare "l'economia della conoscenza più competitiva e dinamica al mondo, capace di una crescita sostenibile con migliori e numerosi posti di lavoro"*.

Ahimè, ambizioni eccessive rispetto alla disponibilità dei mezzi per realizzarla ...

La posizione dell'UNICE è stata quella di evitare che le parti sociali arrivassero al vertice di Lisbona con una posizione comune. Abbiamo respinto un contributo che non sarebbe altro che un "rapporto di stato aneddótico"**, ma abbiamo fortemente sostenuto le proposte portoghesi.

* La formulazione utilizzata nella lettera inviata dal Primo Ministro portoghese Antonio Guterres ai Presidenti della CES, del CEEP e dell'UNICE per invitarli ad un Forum di alto livello a Bruxelles il 15 giugno successivo; archivi della DG Occupazione e affari sociali, Unione europea 2000.

** Le parole dell'autore, riportate nel verbale della riunione della Commissione per il dialogo sociale del 7 marzo 2000; archivi della DG Occupazione e affari sociali, Unione europea 2000.

Conosciamo tutte le situazioni in materia di contratti a tempo determinato e di lavoro interinale nell'ambito di ciascun Paese, sia dal punto di vista legislativo che contrattuale. Quest'ultimo aspetto è molto importante in quanto, in alcuni Paesi, il lavoro interinale è completamente o parzialmente vietato in alcuni settori, o ben regolato dalla contrattazione collettiva, come in Francia, la cui situazione in materia di contrattazione collettiva settoriale è piuttosto avanzata. Questa forma di lavoro è in rapida espansione. Il rapporto congiunto sull'occupazione nell'Unione europea del 1999 ha rivelato che un terzo dell'aumento dell'occupazione nel 1996 è attribuibile al lavoro temporaneo, sia tra gli uomini (36%) che tra le donne (35%). Il lavoro temporaneo è infatti passato dall'1% dell'occupazione totale nel 1991 al 13% nel 1996. Questa situazione spiega l'alto livello di lobbying da parte della Confederazione internazionale dei servizi privati per l'occupazione (CIETT), l'organizzazione che rappresenta i datori di lavoro del settore e nella quale i francesi hanno avuto molta influenza.

Incontro informale tra il Presidente della Commissione Romano Prodi, il Commissario Anna Diamantopoulou e le parti sociali a Bruxelles il 25 maggio 2000 e il Forum del 15 giugno

L'incontro ha riguardato il ruolo delle parti sociali dopo il Vertice di Lisbona del marzo 2000, la preparazione di un Forum organizzato dalla Presidenza portoghese il 15 giugno e l'integrazione (economica e sociale) Il Consiglio ha adottato una strategia che è stata istituita dal Consiglio in seguito alle decisioni dei vertici di Colonia, di Cardiff e di Lussemburgo. Tale forum doveva riunire rappresentanti degli Stati membri, della Commissione, del Parlamento europeo, della BCE e delle parti sociali. In seguito alle nostre proposte, presentate alla riunione del Comitato per il dialogo sociale del 7 marzo 2000, abbiamo pressato sulla proposta di negoziati. In particolare, abbiamo nuovamente proposto negoziati sul lavoro interinale, un accordo quadro per l'accesso alla formazione, un'azione sul telelavoro, la revisione del nostro Accordo del 31 ottobre 1991, una posizione congiunta sulla creazione di un Osservatorio sulle trasformazioni industriali, ecc. Tutti punti sui quali l'UNICE ha tergiversato.

Nel quadro della nuova strategia di "Lisbona", abbiamo presentato una proposta di razionalizzazio-

ne dei numerosi forum di consultazione tripartita (il Comitato permanente per l'occupazione, le riunioni con i vari Consigli o con la troika, ecc.) e per istituire un unico strumento di consultazione. Speravamo che il Forum organizzato per il 15 giugno potesse assumere questa veste in futuro, riunendosi poco prima di ogni Vertice europeo di primavera. L'UNICE, il CEEP e la CES hanno annunciato che stavano preparando una dichiarazione comune per il Forum sulla strategia europea per l'occupazione. Presentato a sostegno di questa strategia europea, annuncierebbe la nostra decisione di negoziare sul lavoro interinale. Nella dichiarazione congiunta si sostiene lo sviluppo dell'apprendimento permanente e annuncia una riflessione sul telelavoro. Le parti sociali hanno, inoltre, annunciato l'elaborazione di un contributo congiunto sulle missioni, sui settori di intervento e di azione dell'Osservatorio europeo sulle trasformazioni industriali. Infine, ma non per importanza, abbiamo chiesto la partecipazione di osservatori delle parti sociali dei Paesi candidati in tutti gli organi comunitari di dialogo sociale e di consultazione. Alla fine, questo contributo si è rivelato più importante di quanto pensassimo, data la reticenza dei datori di lavoro riguardo a molti di questi argomenti.

Il CIETT ci ha contattato, cercando, allo stesso tempo, di avviare negoziati specifici separati con EuroFiet, la Federazione sindacale che rappresenta i lavoratori del settore delle agenzie di lavoro interinale. In seguito all'imminente ratifica della Convenzione 181 dell'OIL sulle agenzie private per l'occupazione e della relativa Raccomandazione, la CIETT è stata particolarmente attiva. Il suo unico obiettivo era la deregolamentazione del settore, l'eliminazione degli ostacoli e/o dei divieti allo sviluppo del lavoro interinale e il riconoscimento e la legittimazione delle agenzie interinali nelle politiche occupazionali. La tenacia del gruppo dei lavoratori dell'OIL è stata necessaria nei dibattiti per l'integrazione degli aspetti relativi alla protezione dei lavoratori. A livello europeo, l'obiettivo dei datori di lavoro è rimasto lo stesso: garantire lo sviluppo illimitato del lavoro interinale senza restrizioni sul suo utilizzo! Grazie alla buona preparazione, in collaborazione con l'ETUI, disponevamo di informazioni sufficienti per elaborare il nostro mandato negoziale. Le prime discussioni hanno avuto luogo nella riunione del Comitato di coordinamento della contrattazione collettiva del 3 e 4 novembre 1999¹. Una bozza di mandato è stata presentata nella riunione del Comitato esecutivo del 2 e 3 dicembre 1999. Sebbene il principio della contrattazione sia stato accettato, il mandato doveva essere riformulato. Un seminario "tecnico" è stato, quindi, previsto per il 13 e 14 gennaio, al fine di finalizzare un progetto per la riunione del Comitato esecutivo del marzo 2000. Questo seminario è stato estremamente importante per chiarire la nostra posizione nelle negoziazioni.

1. Dopo il Congresso del maggio 1999, il "Comitato per le relazioni industriali" è diventato il "Comitato di coordinamento della contrattazione collettiva".

Questa forma di lavoro si basa sulla relazione triangolare tra l'agenzia di lavoro interinale, l'impresa utilizzatrice e il lavoratore interinale interessato. Si trattava quindi di una questione di interesse generale intersettoriale e non di un problema settoriale che riguardava solo le agenzie di lavoro interinale e i loro dipendenti. Ma c'era un altro problema: i sindacati di alcuni Paesi/settori volevano che i lavoratori interinali avessero dei contratti a tempo indeterminato con l'agenzia interinale, mentre altri sindacati erano contrari a questa proposta.

Il gruppo Gyllenhammar sulle trasformazioni industriali

Uno dei risultati del Vertice sull'occupazione del novembre 1997 a Lussemburgo è stata la creazione, nell'aprile 1998, di un "gruppo di esperti di alto livello sulle implicazioni economiche e sociali delle trasformazioni industriali". Questo gruppo ha trascorso i sei mesi successivi a lavorare su una relazione intitolata *Gestire il cambiamento* e pubblicata nel novembre 1998. Siamo riusciti ad inserire due membri favorevoli alla CES in questo gruppo di dirigenti d'impresa, per lo più liberali: l'Eurodeputato italiano Bruno Trentin e l'ex Ministro francese per la gestione del territorio Jacques Chérèque.

I due sindacalisti ed ex-metalmeccanici si conoscevano bene. Hanno affrontato una dura lotta contro leader aziendali molto ideologici che vogliono "semplificare" la legislazione, sinonimo di lasciare spazio alle regole di mercato o all'autoregolamentazione. Il Presidente di questo gruppo di alto livello è stato Pehr Gyllenhammar, ex Direttore generale della Volvo ed ex Responsabile della Tavola rotonda europea.

Con le sue radici culturali svedesi, è stato molto più aperto all'importanza dell'informazione e della consultazione, soprattutto della formazione permanente, per facilitare la riclassificazione e la redistribuzione in caso di ristrutturazione aziendale e per anticipare i cambiamenti. Sebbene la relazione finale fosse piuttosto neoliberale, conteneva alcuni aspetti interessanti e proposte, avviate da Bruno Trentin e Jacques Chérèque in collaborazione con la CES, ad esempio:

- le imprese dovranno assumersi la responsabilità principale di anticipare il cambiamento;
- la Commissione dovrà sostenere questo processo mediante l'istituzione di un Osservatorio sulle trasformazioni industriali (istituito nell'ottobre 2001, in seno alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) a Dublino);
- le grandi imprese sono incoraggiate a compilare annualmente dei "Rapporti sulla gestione del cambiamento";
- le imprese vorranno licenziare dei lavoratori senza aver adottato tutte le misure per salvaguardare la propria occupabilità, avranno negato l'accesso agli aiuti di Stato.

Abbiamo anche considerato molto importanti gli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro, visti i compiti svolti dai lavoratori interinali, impiegati presso imprese subappaltatrici in settori ad alto rischio. Marc Sapir, Direttore del *Trade Union Technical Bureau* (TUTB)², ha evidenziato le numerose carenze della Direttiva 91/383/CE (che integra le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di lavoro interinale) e del suo insufficiente collegamento con la Direttiva quadro sulla salute e la sicurezza. Il nostro mandato negoziale è stato adottato alla riunione del Comitato Esecutivo del marzo 2000, ma i datori di lavoro si fanno sempre pregare...

2. Il *Trade Union Technical Bureau* (TUTB) è stato istituito nel 1989, in risposta alla realizzazione del mercato unico, il quale ha portato con sé la regolamentazione sull'ambiente di lavoro. Il TUTB è stato responsabile del controllo della loro elaborazione, trasposizione e applicazione. Esso ha svolto un ruolo fondamentale presso le Istituzioni europee che si occupano degli aspetti connessi con l'ambiente di lavoro, gestendo una rete importante di esperti nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò ha anche permesso di anticipare temi non ancora all'agenda della Comunità (ad esempio, il TUTB, che nel 2005 è diventato un'unità del dipartimento di ricerca dell'ETUI, ha condotto importanti studi su stress, cancerogeni, disturbi muscoloscheletrici, nanotecnologie, ecc.).

Abbiamo quindi dovuto attendere il 3 maggio perché il Consiglio dei Presidenti dell'UNICE prendesse la decisione di avviare i negoziati con la CES sul lavoro interinale³.

Le argomentazioni dei datori di lavoro, presentate dal presidente dell'UNICE Georges Jacobs, erano chiare: "In molti Stati membri, il lavoro interinale è ancora soggetto a vincoli obsoleti. I datori di lavoro sono disposti a discutere i modi per evitare l'ingiusta discriminazione dei lavoratori interinali. Tuttavia, se i sindacati vogliono riportare l'Europa sulla strada della piena occupazione, devono riconoscere che il lavoro interinale è parte integrante di mercati del lavoro ben funzionanti e delle soluzioni ai problemi dell'Europa."⁴

Il 22 maggio 2000 la CES, il CEEP, l'UEAPME e l'UNICE hanno scritto alla Commissione annunciando l'intenzione di avviare negoziati nel quadro degli articoli 138 e 139 del Trattato. Il 27 giugno, durante la prima fase di negoziati è stato fissato un calendario per il resto dell'anno. I negoziati sono stati nuovamente presieduti da Jean Degimbe, ex Direttore generale della DG Occupazione e affari sociali. Sul fronte sindacale, ho guidato di nuovo la delegazione. Abbiamo istituito un Gruppo negoziale ristretto⁵. La partecipazione del CIETT, per i datoriali, e dell'UNI Europa⁶, per i sindacati, giocherà un ruolo importante, senza interferire con i negoziati generali.

Sul fronte datoriale, il "negoziatore" è cambiato. Dan Mccauley si è dimesso dalla presidenza della Commissione Sociale dell'UNICE ed è stato sostituito da Wilfried Beirnaert*, capo della Federazione belga dei datori di lavoro (FEB). Quest'ultimo è stato incaricato di condurre i negoziati per i datoriali. Nelle parole di Wilfried Beirnaert, "I negoziati sul lavoro a tempo determinato avevano acceso luci di allarme in diverse Federazioni datoriali" e "Ho dovuto difendere questo progetto di Accordo alla riunione del Consiglio dei Presidenti dell'UNICE a Oslo, dove mi aspettavo molte critiche. Alcune Federazioni, soprattutto la Confindustria italiana, hanno considerato questo Accordo come dirompente a livello nazionale. Ma il consenso ha prevalso.

'Consenso' vuol dire che, quando una maggioranza significativa è a favore di un Accordo, non può essere bloccata da una minoranza. E', tuttavia, chiaro che i prossimi negoziati sul lavoro interinale sarebbero stati tutt'altro che facili.⁷ Le nostre organizzazioni si sono sempre preoccupate molto della trasparenza nei negoziati per evitare lacune informative su questo difficile argomento. Abbiamo quindi istituito un ciclo di negoziati, previsto per l'11 e 12 settembre (dove un ricercatore Eurofound ha parlato alla riunione preparatoria della CES), l'11 e 12 ottobre, il 16 e 17 novembre e l'11 e 12 dicembre 2000. Questa serie di riunioni si sono svolte ad un ritmo intenso a livello comunitario, intervallato da riunioni del gruppo di redazione, le quali si sono svolte il 24 ottobre e il 23 novembre, e dalle nostre riunioni preparatorie in seno alla CES.

Subito dopo il primo ciclo di negoziati del 27 giugno, il 3 luglio abbiamo tenuto una riunione del nostro Comitato di negoziazione collettiva.

3. Comunicato stampa del 3 maggio: *L'UNICE avvia colloqui sul lavoro interinale*. Dagli archivi dell'autore.

4. Ibid.

5. La delegazione di negoziazione della CES era composta da 32 membri (di cui 13 donne): 17 Confederazioni, 8 Federazioni industriali, 1 rappresentante del Comitato delle donne, 2 del Comitato di collegamento Eurocadres/CEC, 1 del Comitato della gioventù della CES (in veste di osservatore), 2 membri del Segretariato - Penny Clarke e l'autore - e il coordinatore di NETLEX, Stefan Clauwaert. Designato dalla delegazione di negoziazione, il gruppo di redazione era composto da Catelene Passchier (dalla FNV olandese), Dave Feickert (dalla TUC britannica), Miguel Gonzalez Zamora (dalla CCOO spagnola), Jorma Rusanen (dalla SAK finlandese), Carmelo Cedrone (dalla UIL italiana), Bernadette Ségol (dell'UNI Europa), Bart Samyn (dell'EMF), Penny Clarke e l'autrice del Segretariato.

6. FIET ed Eurofiet hanno cambiato nome in UNI e UNI Europa.

7. Intervista del 13 gennaio 2015.



"Per la piena occupazione in Europa": l'Euro-Manifestazione di Porto del 19 giugno 2000. In occasione del Vertice europeo di Porto del 19 e 20 giugno, la CES ha deciso di organizzare una grande manifestazione europea.

Fonte: Archivi della CES

Un'altra riunione si è tenuta il 20 ottobre. Anche il Comitato direttivo è stato coinvolto, il quale si è riunito il 22 settembre e il 22 novembre. Anche il Comitato esecutivo ha valutato i progressi dei negoziati nelle sue riunioni del 26 e 27 ottobre e del 13 e 14 dicembre. Abbiamo notevolmente migliorato il monitoraggio interno dei negoziati per evitare qualsiasi deficit di informazione che possa nuocere alla comprensione dell'evoluzione dei testi discussi ed evitare un divario tra il gruppo di redazione e la delegazione di negoziazione. I primi cicli delle

negoziazioni si sono conclusi rapidamente ma con una situazione di blocco su due questioni chiave per la CES: la parità di trattamento, in particolare tra le remunerazioni dei lavoratori interinali e i dipendenti abituali dell'impresa utilizzatrice; e il concetto di prevenzione dell'uso abusivo del lavoro tramite agenzia interinale, e quindi delle condizioni di lavoro dei lavoratori interinali (motivi oggettivi, limitazione al numero di assegnazioni successive alla stessa società utilizzatrice, durata massima/minima di contratti successivi presso la stessa impresa utilizzatrice). Dopo otto mesi di negoziati, eravamo ancora lontani dal realizzare l'uno o l'altro dei due obiettivi.

Sebbene la delegazione di negoziazione della CES sia stata in grado di formulare una proposta chiara sui principi, pur essendo flessibile sulla loro applicazione e tenendo conto delle diversità esistenti e dare impulso ai negoziati a livello nazionale e settoriale, la delegazione dei datori di lavoro sembrava paralizzata dalle sue divisioni interne, in particolare per quanto riguarda la parità di trattamento nella remunerazione in rapporto ai lavoratori regolari dell'impresa utilizzatrice.

Le divisioni all'interno del gruppo dei datori di lavoro hanno ridotto la probabilità di qualsiasi sviluppo positivo, tenuto conto delle modalità di funzionamento dell'UNICE, fondato sulla necessità di raggiungere un consenso su qualsiasi decisione da assumere all'esito dei negoziati. I datori di lavoro non erano disposti a muoversi di un centimetro, insistendo sulla deregolamentazione totale dell'uso del lavoro interinale e sostenendo il contributo positivo del lavoro interinale all'occupazione globale. Il 13 febbraio 2001, le negoziazioni si sono concentrate sulle condizioni di lavoro, vale a dire la parità di retribuzione e di condizioni di lavoro per i lavoratori interinali e i dipendenti abituali dell'impresa utilizzatrice

.....
**Fondazione europea per il
 miglioramento delle condizioni di vita
 e di lavoro (Eurofound) su Dublino**

Eurofound è un'agenzia europea tripartita (rappresentanti degli Stati membri, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati) istituita nel 1975 dal regolamento del Consiglio 1365/75. Il suo ruolo consiste nel fornire, attraverso studi, ricerche e analisi, informazioni in materia di condizioni di vita e di lavoro, relazioni industriali e gestione dei cambiamenti nell'ambito della politica sociale europea. Il Consiglio di amministrazione adotta un programma di lavoro quadriennale. Tre osservatori sono stati istituiti

per monitorare gli sviluppi in specifici settori: L'Osservatorio europeo del cambiamento (EMCC) è una risorsa informativa creata per promuovere la comprensione dei cambiamenti nel mondo del lavoro, dell'occupazione e della ristrutturazione; l'Osservatorio europeo della qualità della vita, della società e dei servizi pubblici (Eurlife) e l'Osservatorio europeo della vita lavorativa (Eurwork) si sono concentrati sulle relazioni industriali, le condizioni e le qualifiche di lavoro, l'organizzazione del lavoro e l'orario di lavoro, e la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Gli osservatori sono supportati da una rete di corrispondenti europei in tutti gli Stati membri dell'UE e in Norvegia.

Abbiamo richiesto congiuntamente un parere del dipartimento giuridico della Commissione sul riferimento alla retribuzione e al diritto di sciopero (divieto di utilizzare i lavoratori interinali per sostituire i lavoratori non interinali in sciopero), ma non è stata una mossa per noi vincente. Da quel momento è calato il gelo sulla nostra delegazione, che non ha compreso la presa di posizione dal momento che si stava negoziando un accordo tra le parti sociali. A nostro avviso, anche se il dipartimento giuridico della Commissione ha affermato che non dobbiamo fare riferimento alla retribuzione, né esplicitamente né implicitamente, è chiaro che il termine "condizioni di lavoro" copre anche la retribuzione. Tale definizione era stata peraltro già utilizzata a livello comunitario, anche in seno al Consiglio.

Il gruppo di redazione si è riunito il 26 febbraio, il giorno prima della riunione plenaria. Abbiamo preparato con cura questo incontro insieme ai membri della nostra delegazione, ma i datori di lavoro non erano ancora pronti a muoversi di un centimetro. Il nostro successivo debriefing è stato eloquente: Bart Samyn dell'EMF ha inveito contro l'"arroganza dei datori di lavoro"; Bernadette Ségol dell'UNI Europa ha dichiarato che "non abbiamo quasi alcun margine di manovra a sinistra"; Carmelo Cedrone della UIL ha detto che "aumentare le ambiguità porterà alla destabilizzazione in Italia, dove la situazione è già caotica"; mentre anche Dave Feickert del TUC, che stava facendo di tutto per isolare i datori di lavoro britannici, ha ritenuto che "tutte le porte sono ora state chiuse".

Nonostante tutto, è rimasta una certa disponibilità a proseguire i negoziati, con Catelene Passchier della FNV olandese che ha affermato che "anche se falliamo, il legislatore si troverà ad affrontare le stesse difficoltà", mentre lo spagnolo Miguel Gonzales Zamora ha detto che "Dobbiamo continuare a spingere i datori di lavoro, facendoli ulteriormente contraddire". Le ultime parole sono arrivate dal delegato finlandese: "Le cose potrebbero non andare così male domani"⁸. Detto questo, non avevamo grandi speranze per la successiva sessione dei negoziati. Nella nostra riunione preparatoria del giorno successivo, abbiamo informato la nostra delegazione della situazione e del nostro unico obiettivo: far sì che i datori di lavoro elaborino un nuovo testo. Ma come riassunto dal delegato svedese, "anche se possiamo essere d'accordo sui principi da mettiamo sulla carta, è proprio su questi principi che le opinioni divergono..."⁹ Nella riunione plenaria, il portavoce dei datori di lavoro, Wilfried Beirnaert, ha presentato una dichiarazione "solenne", dicendo che stiamo "negoziando nella piena consapevolezza che, nella trasposizione nazionale del nostro accordo, la retribuzione sarà parte delle condizioni di lavoro." E' chiaro che la delegazione dei datori di lavoro è molto divisa. Le difficoltà interne all'UNICE, in merito al riferimento implicito alla retribuzione, sono state aggravate dalla campagna mediatica della DGB tedesca che ha voluto applicare il principio della parità di retribuzione tra lavoratori interinali e i lavoratori regolarmente impiegati nell'impresa utilizzatrice, anche quando i lavoratori interinali hanno concluso il contratto di lavoro con l'agenzia; ipotesi, questa, non frequente in Germania. La posizione pubblica della DGB ha chiuso la porta al BDA, l'organizzazione tedesca dei datori di lavoro.

La riunione del Comitato direttivo del 14 febbraio 2001 è stata informata della situazione prima del prossimo ciclo di negoziati, previsto per il 14 e 15 marzo. Le posizioni sono rimaste bloccate sulle condizioni di lavoro dei lavoratori interinali, in particolare per quanto riguarda la retribuzione e le condizioni per il ricorso a tali contratti. L'impressione della nostra delegazione è stata che "i datori di lavoro hanno ormai le spalle al muro"¹⁰, e che dobbiamo continuare a cercare di dividerli e, in particolare, isolare i datori di lavoro britannici.

La prossima riunione del comitato esecutivo della CES è prevista per il 21 e 22 marzo ed è chiaro che si dovrà decidere se proseguire o interrompere i negoziati, a seconda dei (poco probabili) progressi compiuti fino ad allora. Nella riunione del Comitato per il dialogo sociale del 20 febbraio, ho dichiarato che i negoziati sul lavoro interinale si trovavano in una "fase critica"¹¹, mentre i datori hanno dichiarato che "non si poteva, in questa fase, pregiudicare l'esito dei negoziati"¹².

Il 28 febbraio è stata presentata alla Commissione una richiesta di proroga del periodo di negoziazione, nonostante il fatto che i negoziati fossero destinati a fallire¹³. Il 28 febbraio si è tenuta una riunione del gruppo di redazione e sembrava chiaro che i datori di lavoro della CIETT volessero un accordo, mentre l'UNICE era contraria a qualsiasi accordo.

8. Tutte queste affermazioni sono state estrapolate dagli appunti dell'autore.

9. Ibid.

10. Ibid.

11. Verbale della riunione del Comitato per il dialogo sociale del 20 febbraio 2001, redatto dalla Commissione. Dall'archivio dell'autore.

12. Ibid.

13. Tanto più che nella lettera di risposta del Segretario generale della CES del 12 al Presidente dell'UNICE che propone negoziati sul telelavoro (si veda capitolo 8.4), Emilio Gabaglio ha sottolineato: "che tale proposta non dovrebbe oscurare la situazione critica dei negoziati sul lavoro interinale in cui la delegazione dei datori di lavoro respinge clausole significative sulla parità di trattamento e su tutte le condizioni di utilizzo per questa forma di lavoro".

Nel corso del ciclo di negoziati svoltosi il 14 e 15 marzo 2001, Jean Degimbe ha tentato di giungere a un testo di compromesso. Per la CES, questa proposta è più vicina alla posizione dei datori di lavoro che a quella del sindacato, in quanto ammette di discriminare i lavoratori interinali nei confronti di lavoratori regolarmente impiegati nell'impresa utilizzatrice o nei confronti dei lavoratori impiegati dall'agenzia interinale. Per noi, il riferimento al lavoratore impiegato dall'impresa utilizzatrice è prioritario e non negoziabile. Durante la riunione del Comitato esecutivo, tenutasi a Stoccolma il 21 e 22 marzo durante la presidenza svedese dell'UE, è stato necessario decidere se proseguire o interrompere i negoziati, considerati a un punto morto dopo 10 mesi e 10 fasi.

In una discussione preparatoria con Emilio Gabaglio, abbiamo ritenuto che fosse ancora possibile convincere i datori di lavoro a cambiare la loro posizione sul concetto di parità di trattamento tra lavoratori interinali e lavoratori dipendenti della impresa utilizzatrice, ma si tratta di una convinzione piuttosto aleatoria. Tale difficoltà non è imputabile unicamente ai datori di lavoro, in quanto vi erano anche divergenze all'interno della CES, in particolare per quanto riguarda il DGB tedesco, non molto favorevole alla prosecuzione dei negoziati in quanto era già impegnato esso stesso in negoziati a livello nazionale. Ha esercitato, pertanto, la minima interazione possibile a livello europeo. Molte Confederazioni hanno messo in dubbio la pertinenza del proseguimento dei negoziati. Anche Emilio Gabaglio era abbastanza dubbioso. Poco prima della riunione del Comitato Esecutivo, nel quale ho presentato la posizione del segretariato, ho discusso con Peter Seideneck, tedesco ma perfettamente francofono (con un leggero accento marsigliese) e proveniente dal DGB, il quale è stato anche consigliere del Presidente emblematico della Confederazione tedesca, Heinz Oscar Vetter. Peter mi ha riferito che "era meglio lasciare fallire le trattative e rimanere uniti, piuttosto che raggiungere un successo parziale che ci avrebbe diviso". Questa riflessione mi ha convinto a non continuare a spingere per il proseguimento dei negoziati. Cercare di forzare le cose sarebbe stato molto dannoso, nonostante il possibile raggiungimento dei risultati. Dopo una difficile discussione, il Comitato esecutivo ha deciso di interrompere i negoziati. Le Confederazioni scandinave, la DAG tedesca e la FNV olandese sono state le uniche che volevano continuare.

Stoccolma: un Mini Vertice che conferma il fallimento dei negoziati

Questo Mini Vertice sul dialogo sociale, tenutosi il 22 marzo 2001, è stato monopolizzato dai negoziati sul lavoro interinale, anche se l'obiettivo primario era un altro. Nella dichiarazione congiunta del giugno 2000, le parti sociali avevano chiesto un incontro annuale con i capi di Stato e di governo, prima di ogni Vertice europeo di primavera, per esaminare l'attuazione della strategia economica e sociale definita al Vertice di Lisbona e per apportarvi il loro contributo. In seguito a tale richiesta, il Vertice di Nizza del dicembre 2000 "ha invitato, in particolare, le parti sociali a contribuire all'attuazione e alla gestione dell'Agenda sociale europea, in particolare nella riunione annuale, che si terrà prima del Vertice europeo di primavera". I francesi, e in particolare il Ministro del Lavoro francese, Elisabeth Guigou, hanno sostenuto

la dimensione sociale, accusando addirittura la Commissione di mancanza di ambizione, irritando parecchio il Commissario Anna Diamantopoulou, come si leggerà nella *European Voice* del 15 e 21 marzo, "ha tolto i guanti". Nell'intervista, il Commissario ha proseguito dicendo: "... L'onorevole Guigou e le altre delegazioni, come i Paesi del Benelux e l'Italia, hanno espresso le loro preoccupazioni, ma non hanno

presentato alcuna proposta positiva". Il clima, in vista del Vertice sociale del 22 marzo era quindi gelido. Le parti sociali avrebbero dovuto fornire un contributo su "Lo sviluppo permanente delle competenze e della formazione continua", ma esistevano ancora grandi differenze di opinione, in particolare sul legame tra "diritti individuali e garanzie collettive", sulle garanzie di accesso, sull'organizzazione del lavoro e sul riconoscimento delle qualifiche. Al Consiglio è stato inviato un "rapporto ad interim". Il Vertice europeo del 23 e 24 marzo ha sottolineato l'importanza del ruolo delle parti sociali nella gestione del cambiamento e ha deciso di istituire un Osservatorio europeo delle trasformazioni industriali presso Eurofound, a Dublino. Un'altra dichiarazione del Consiglio ha espresso la speranza che "i negoziati in corso tra le parti sociali sul lavoro interinale e sul

telelavoro si concludano con risultati positivi...". Il Vertice di Stoccolma è stato seguito da un ulteriore Vertice a Göteborg, nel giugno 2001, al fine di integrare la dimensione ambientale nella strategia di Lisbona, accanto alla dimensione economica e sociale. La riunione annuale di "primavera" è stata istituzionalizzata dall'articolo 152 del Trattato.

Il Vertice sul dialogo sociale si è svolto il 22 marzo 2001 (si veda riquadro sopra) subito dopo la riunione del Comitato esecutivo e il giorno prima del Vertice europeo. Hanno partecipato il Presidente della Commissione Romano Prodi, il Commissario Anna Diamantopoulou, il Primo ministro svedese, il Ministro del lavoro e la Troika del Consiglio¹⁴. Siamo alla vigilia della riunione dei Capi di Stato e di governo. Per aumentare la pressione, la CES ha pubblicato, dopo la riunione del Comitato esecutivo, ma poco prima del Vertice sul dialogo sociale, un comunicato stampa dal titolo *Il rifiuto dei datori di lavoro di garantire una reale parità di trattamento per i lavoratori interinali ha portato al fallimento dei negoziati*.

L'UNICE ha cercato di evitare questa rottura mostrando una parvenza di apertura. Il suo Consiglio dei presidenti, in un comunicato stampa diffuso il 21 marzo, "invita la CES a proseguire i negoziati"¹⁵.

15. La Troika è composta dai rispettivi presidenti del Consiglio, passati, presenti e futuri.

Ma l'atteggiamento dei datori di lavoro e il loro rifiuto - per principio - di garantire la parità di trattamento rispetto al lavoratore dell'impresa utilizzatrice e delle condizioni di utilizzo, che consenta di prevenirne l'abuso, è inaccettabile per i sindacati.

Il Presidente della Commissione Romano Prodi ha comunque cercato di conciliare le due posizioni, ma senza successo. Egli ha chiesto al Commissario Anna Diamantopoulou di compiere un ultimo tentativo, tanto più che il Consiglio europeo, in occasione del Vertice di Stoccolma, ha chiaramente chiesto che i negoziati proseguissero.

Difatti, quest'ultimo tentativo si è svolto in due episodi. Una prima riunione si è tenuta il 6 aprile, nell'ufficio del Commissario¹⁶, in seguito alla quale le due parti hanno convenuto, pur con grandi speranze, di esplorare possibili compromessi per giungere ad un accordo. Tre riunioni si sono poi svolte¹⁷ a livello di segretariato, ma senza che nessuna parte abbia apportato modifiche significative alla propria posizione.

Un ultimo incontro con il Commissario si è svolto il 10 maggio 2001.

Ci è sembrato di essere abbastanza vicini a convincere l'UNICE ad accettare il nostro principio di parità di trattamento, consentendo la possibilità di concludere accordi nazionali che definiscano altri elementi/condizioni di equivalenza¹⁸.

È stata Thérèse de Liedekerke dell'UNICE a bloccare la possibilità di un compromesso che, invece, il Presidente dell'UNICE sembrava pronto ad accettare. Anche il negoziatore dei datori di lavoro, Wilfried Beinaert, desiderava un accordo, ma era ben consapevole del fatto che diverse organizzazioni dei datori di lavoro erano fortemente contrarie ad un compromesso, in particolare la BDA tedesca, la CBI britannica e la SN svedese. Wilfried Beinaert ha detto a Georges Jacobs: "Credimi, non sarà accettato."¹⁹ Insieme a Thérèse de Liedekerke, essi avevano certamente ragione - dal punto di vista datoriale - di temere che i loro membri mettessero in discussione un tale compromesso. Il presidente dell'UNICE, concordando con questa analisi, ha concluso così la discussione. La palla è perciò passata alla Commissione. Il Comitato direttivo del 21 maggio 2001 ha deciso di interrompere definitivamente i negoziati, chiedendo invece l'adozione di una Direttiva.

16. Comunicato stampa del 21 marzo "L'UNICE invita la CES a proseguire i negoziati sul lavoro interinale". Questo comunicato stampa ha accettato il principio della parità di trattamento, ma solo per quanto riguarda la salute e la sicurezza, oltre ad accettare, "in uno spirito di compromesso", una clausola in cui "gli Stati membri possono vietare o limitare il ricorso al lavoro interinale in settori o attività specifici per motivi specifici, anche se questi devono essere periodicamente riesaminati per verificarne la giustificazione". Dagli archivi dell'autore.

17. Tre persone hanno preso parte a nome dell'UNICE: il presidente Georges Jacobs; Wilfried Beinaert, negoziatore per l'UNICE; e Thérèse de Liedekerke, Direttore degli affari sociali dell'UNICE. I partecipanti, per il CEEP, sono stati due: il Segretario generale Rainer Plassmann e Charles Nolda; e, per la CES, Emilio Gabaglio e l'autore.

18. Il 9 e il 23 aprile e l'8 maggio.

19. Avevamo preparato una proposta di compromesso finale che, senza mettere in discussione i nostri principi, consentiva flessibilità nell'applicazione della parità di trattamento, consentendo di coprire le situazioni in Danimarca e in Germania. "Per quanto riguarda le altre condizioni essenziali di occupazione e di lavoro (ad es. le condizioni di salute e di sicurezza, ndr), il lavoratore interinale è considerato, durante il periodo di assegnazione, un lavoratore dell'impresa utilizzatrice nella misura in cui nessun altro regolamento esplicito stabilito dalla legislazione o da un contratto collettivo concluso dalle parti sociali ad un livello adeguato garantisce un livello generale di protezione equivalente, in particolare per i lavoratori interinale a tempo determinato; contratti a termine." Nel formulare questa proposta, ci siamo esposti a un grande rischio nei confronti delle nostre organizzazioni.... ma anche questo si è rivelato insufficiente. A causa di conflitti tra il Consiglio, il Parlamento e la Commissione, abbiamo dovuto attendere altri sette anni per l'adozione di una Direttiva.

20. Intervista del 13 gennaio 2015.

Nel comunicato stampa emesso dalla CES a seguito di questa decisione, si afferma: "L'UNICE ha la responsabilità del fallimento dei negoziati sul lavoro interinale."²⁰ Lo stesso giorno, i datori di lavoro pubblicarono un comunicato stampa, annunciando che "L'UNICE rimpiange la fine dei negoziati", condannando "la non flessibilità della CES". A questo punto possiamo affermare che, da parte dei sindacati, il tentativo di portare avanti i negoziati su una base più debole è stato bloccato da una minoranza. In collaborazione con la CES, l'UNI Europa ha emesso una dichiarazione comune insieme alla CIETT nel tentativo di influenzare la preparazione della Direttiva, che la Commissione ha dovuto presentare. Questa eccellente dichiarazione²¹ ha elencato i punti principali, difesi dai sindacati durante i negoziati, e che i datori di lavoro del settore, membri della delegazione datoriali, sono anche stati disposti ad accettare.

8.2. La tappa di chiarificazione e approfondimento della governance europea e il contributo al Consiglio europeo di Laeken

Dialogo sociale: allargamento ad Est

Nel marzo 1999 abbiamo tenuto a Varsavia i primi colloqui sul ruolo del dialogo sociale nel processo di allargamento. Per la CES, che aveva istituito - grazie agli sforzi di Peter Seideneck - le cosiddette "Commissioni per l'integrazione" in tutti i Paesi candidati dell'Europa centrale e orientale, l'inclusione dei sindacati di questi Paesi nel dialogo sociale è stato di importanza cruciale.

L'11 e il 12 maggio 2000 si è tenuta a Praga una prima Conferenza sulla politica sociale europea e sull'allargamento dell'Unione europea. Era essenziale che questi Paesi e le loro parti sociali si preparassero, in primo luogo, ad adottare l'"*acquis communautaire*" e, in secondo luogo, ad assumersi la responsabilità della contrattazione collettiva, anche se i sindacati erano ancora nel mezzo del processo di ristrutturazione e le organizzazioni dei datori di lavoro erano inesistenti.

Il Vertice europeo di Nizza del 7 e 9 dicembre 2000 è stato un vertice difficile, con la riforma del Trattato all'ordine del giorno. La riforma prevedeva lo sviluppo ulteriore del sistema delle istituzioni europee e la messa a punto di nuovi metodi di lavoro con una nuova distribuzione dei voti assegnati a ciascuno Stato membro in seno al Consiglio. Quest'ultimo meccanismo prevedeva un nuovo metodo di calcolo della maggioranza qualificata in vista dell'ampliamento a 28 Stati membri. Si è trattato di una riforma che non supererà l'approvazione dei cittadini europei. Prova ne è stata il calo di fiducia dell'opinione pubblica nei confronti dell'UE e il rifiuto del popolo irlandese di votare al referendum per la ratifica del Trattato di Nizza (la Francia, che era stata cauta referendum sul Trattato di Maastricht con il 51,1%, questa volta non sceglierà la procedura del referendum). Abbiamo dovuto aspettare fino al 19 ottobre 2002 perché gli irlandesi votassero a favore del Trattato in un secondo referendum!

20. Comunicato stampa della CES del 21 maggio CP23-01, dagli archivi dell'autore.

21. Dichiarazione del 25 settembre 2001, in particolare i punti citati: 4.2 "Gli obblighi di parità di trattamento derivano dal fatto che i lavoratori interinali sono assegnati ad un'impresa utilizzatrice e sono sotto il suo controllo". 5.2 "Riconoscere che determinati divieti, restrizioni e/o regolamenti possono essere ritenuti necessari per prevenire potenziali abusi, come la compromissione delle condizioni di lavoro dei lavoratori nell'impresa utilizzatrice e/o di qualsiasi altro lavoratore non dipendente." e 7 "Per garantire che le agenzie interinali non mettano i lavoratori a disposizione di un'impresa utilizzatrice per sostituire i lavoratori di tale impresa che sono in sciopero."

Le relazioni industriali in questione

Nel febbraio 2001 la Commissione europea ha annunciato l'istituzione di un Gruppo di alto livello incaricato di elaborare raccomandazioni per le istituzioni politiche europee e le parti sociali sul contributo delle relazioni industriali al processo di cambiamento in Europa. Questo Gruppo, formato da dieci esperti è stato presieduto da Joao Maria Rodriguez, ex ministro portoghese del Lavoro ed ex consigliere del Primo ministro portoghese durante la Presidenza portoghese dell'UE. Siamo riusciti ad inserire tre "esperti" sindacali nel Gruppo: Inger Ohlsson, ex Presidente della LO svedese e Direttore generale dell'Istituto svedese per le condizioni di vita e di lavoro;

IPatricia O'Donovan, ex Vice Segretario Generale dell'ICTU irlandese e capo del programma di dialogo sociale dell'OIL; e José Maria Zufiaur, ex Vice Segretario Generale dell'UGT spagnolo e capo dell'erelazioni industriali internazionali presso l'Università Complutense di Madrid. Tra i datori di lavoro figuravano Renate Hornung-Draus, responsabile degli affari internazionali ed europei nell'ambito del BDA tedesco, e Jean Gandois, uno dei principali industriali francesi ed ex presidente del CNPF. Gli altri partecipanti erano principalmente esperti di diritto del lavoro, tra cui Marco Biagi, assassinato nel marzo 2002 a Bologna dalle Nuove Brigate Rosse.

Al Vertice di Nizza, sotto la Presidenza francese, i Presidenti del Parlamento europeo, del Consiglio europeo e della Commissione hanno formalmente proclamato la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nell'ambito del quale, il Consiglio ha ribadito che tale Carta dovrà essere resa nota il più ampiamente possibile ai cittadini dell'UE (si veda capitolo 9). La CES era convinta che il dialogo sociale europeo fosse giunto al termine della sua terza fase di sviluppo. Dopo il periodo di apertura, dal 1985 al 1989, il passaggio dal ruolo di lobbisti ad attori tra il 1989 e il 1991, e poi fino ai risultati concreti nel periodo che va dal 1992 a 2000, le parti sociali dovranno avviare un proprio programma di lavoro complementare a quello della Commissione, definendo il loro ruolo in una strategia che integri gli aspetti economici, sociali e ambientali.

Il 12 settembre 2000, Emilio Gabaglio ed io avevamo presentato, nel corso di una riunione dei tre Segretari²², l'architettura di questa nuova strategia, compresi il dialogo sociale e gli strumenti di consultazione, al fine di pervenire ad una dichiarazione congiunta sul prossimo Libro bianco della Commissione sulla governance²³. La preparazione di questo Libro bianco è stata avviata dal nuovo Presidente della Commissione, Romano Prodi, pochi mesi dopo la sua entrata in carica a Bruxelles nel settembre 1999, nel bel mezzo di una crisi di legittimità causata dalle dimissioni della Commissione Santer. Dopo mesi di lavoro da parte di importanti esperti e numerose consultazioni, il 21 luglio 2001 la Commissione ha pubblicato il *Libro bianco sulla governance europea*. Sebbene questo documento abbia avanzato la proposta di coinvolgere maggiormente la società civile nella governance dell'UE, a nostro avviso, la sua definizione del ruolo delle parti sociali non è stata sufficiente. Abbiamo pertanto presentato quattro proposte: sciogliere il Comitato permanente per l'occupazione; istituire un nuovo organo tripartito che tenga conto della strategia integrata e preveda un Vertice sociale annuale; rafforzare il Comitato per il dialogo sociale mediante due riunioni all'anno; e istituire un segretariato comune per il dialogo sociale, indipendente dalla Commissione.

22. I verbali sono stati presi dal Segretario Generale del CEEP Rainer Plassmann che ha ospitato la riunione. Dall'archivio dell'autore.

23. Comunicazione della Commissione del 25 luglio 2001 Governance europea - Libro bianco [COM(2001) 428 def. - Gazzetta ufficiale C 287 del 12.10.2001].

I datori di lavoro non erano affatto preparati a tale sviluppo, preferendo invece sostenere l'autonomia (cioè il diritto di non fare nulla) delle parti sociali e invitando la Commissione a non presentare nuove iniziative sociali, pur rimanendo inattivi rispetto alle proposte di propria iniziativa. Abbiamo dovuto attendere la metà del 2001 perché l'UNICE e il CEEP accettassero la proposta della CES di "esplorare, a livello di segretariato, la possibilità di un contributo comune per il Vertice di Laeken (sotto la Presidenza belga dell'UE), alla fine del secondo semestre 2001, sul rafforzamento del ruolo delle parti sociali nel processo decisionale comunitario."²⁴

Dialogo macroeconomico con la Banca Centrale Europea

L'Unione economica e monetaria (UEM), con l'introduzione della moneta unica, l'istituzione della Banca centrale europea e la sua governance dei disavanzi di bilancio e dell'inflazione, ha creato una nuova situazione per il movimento sindacale, sia a livello europeo che nazionale. Nel Vertice europeo di Colonia del 1999, è stato avviato un dialogo macroeconomico tra le parti sociali, la Presidenza del Consiglio, la Commissione e la Banca centrale europea (BCE). Questo fu un aspetto importante per i sindacati europei, poiché la BCE ha potuto intervenire su

temi che la coinvolgevano direttamente, in particolare, sulle politiche salariali che, secondo la BCE, erano legate alla situazione inflazionistica, ma anche sui bilanci pubblici, con pressioni permanenti esercitate sulla riduzione dei servizi pubblici. Questi incontri, presto diventati regolari, sia nei gruppi "tecnici" che in quelli "politici", sono stati anche l'occasione per discutere l'analisi delle situazioni e delle prospettive economiche dei diversi Paesi. L'obiettivo dichiarato della BCE era quello di creare un clima di "fiducia reciproca".*

* Terminologia utilizzata da Peter Coldrick, capo della delegazione CES, in una relazione sulla riunione tecnica del 5 aprile 2001.

I dibattiti si sono svolti quasi esclusivamente a livello dei segretariati europei delle parti sociali, i cui testi sono stati preparati e verificati dal Comitato per il dialogo sociale (DSC) e dai rispettivi organi delle organizzazioni partecipanti. Alla riunione della DSC del 26 novembre, il dibattito ha cominciato a prendere forma.

Per la CES, i punti chiave sono stati:

- la necessità di chiarire il concetto di dialogo sociale bipartito, distinguendolo da altre forme di consultazione istituzionale o tripartita;
- integrare meglio i vari elementi della consultazione tripartita (occupazione, protezione sociale, ambiente, ecc.);
- che le parti sociali elaborino il proprio programma di lavoro pluriennale in linea con l'agenda sociale della Commissione e con la strategia di Lisbona;
- l'istituzione di un segretariato indipendente della DSC, in grado di sostenere la parte sociale e i segretariati nell'esecuzione del programma di lavoro, di guidare e sostenere il dialogo sociale interprofessionale e settoriale, di seguire gli accordi conclusi, e agire in qualità di arbitro in tutte le controversie.

Siamo riusciti a convincere i datori di lavoro ad accettare tutte queste proposte, a parte quella sul segretariato congiunto che, secondo l'UNICE, era "prematura"²⁵. Questa proposta rimarrà permanentemente prematura.

24. Comunicazione del segretario generale della CES alla riunione del Comitato esecutivo del 10 e 11 ottobre, punto 4 dell'agenda.

25. Termine utilizzato nella bozza di verbale della riunione della DSC del 26 novembre 2001, redatto dalla Commissione, dagli archivi della DG Occupazione e affari sociali, UE, 2001.

Il Vertice, il Mini-Vertice e un terzo tipo di Vertice

Fin dalla prima riunione di Val Duchesse, il 31 gennaio 1985, si sono svolti diversi Vertici tra le parti sociali, la Commissione e gli Stati membri. Vi sono stati i Vertici "plenari" del dialogo sociale, che hanno coinvolto tutte le organizzazioni nazionali nel periodo

1985-1997, e i Mini-Vertici, come quelli di Vienna nel dicembre 1998 e di Bruxelles nel marzo 2000, che hanno riunito i Presidenti e i Segretari generali delle organizzazio-

ni europee. Ma c'è stato anche un terzo tipo di Vertice (a volte indicato come "di alto livello") con la Troika, come quelli di Stoccolma nel marzo 2001 e di Laeken nel dicembre 2001, che ha riunito i Presidenti e i Segretari generali delle organizzazioni europee, nonché i Presidenti e/o i Segretari generali delle organizzazioni nazionali appartenenti alla Troika*.

* Si veda l'elenco dei Vertici svoltisi tra il 1985 e il 2003 nell'allegato.

Sono stati compiuti buoni progressi e il progetto era pronto per l'adozione prima del Vertice sociale previsto per il 13 dicembre. Questo Vertice doveva essere un successo. Il giorno prima, la Commissione ha pubblicato un comunicato stampa²⁶ in cui il Presidente ha dichiarato: "Ora, forse più che mai, è l'ora delle parti sociali. Il rapido cambiamento economico e sociale è un fatto della vita, ma deve essere gestito con abilità. In questo, i governi hanno il loro ruolo da svolgere. Ma le parti sociali hanno ora un nuovo ruolo di motore nella promozione di un'UE competitiva e coesa."



Con Michel Rocard, ex Primo ministro francese, ad una riunione dell'intergruppo parlamentare/sindacale al Parlamento europeo.
Fonte: Archivi della CES

Il contributo congiunto delle parti sociali al Vertice europeo di Laeken è stato presentato il 13 dicembre 2001 al Vertice sociale al quale hanno partecipato il Presidente della Commissione, Romano Prodi, e tre primi Ministri: il belga Guy Verhofstadt, Anders Fogh Rasmussen, dalla Danimarca e José Maria Aznar, dalla Spagna. Era presente anche Michel Rocard, in qualità di capo del Comitato sociale del Parlamento europeo. Avevamo avuto qualche difficoltà di "comprensione" tra le parti sociali e il Parlamento europeo sulle procedure previste dal Protocollo sociale che ha escluso quest'ultimo dall'apportare modifiche agli accordi conclusi dalle parti sociali e da attuare per via legislativa (si veda il Capitolo sulle negoziazioni sul lavoro part-time).

Era quindi importante assicurarsi che il nostro dialogo sociale fosse almeno trasparente, vale a dire coinvolgere il Parlamento in un ruolo di "osservatore" in questo tipo di Vertice. Michel Rocard, all'epoca capo del Comitato sociale del PE, è stato, inoltre, la persona migliore con cui stabilire tale legame²⁷.

Il contributo delle parti sociali al Vertice di Laeken è stato certamente un importante risultato del dialogo sociale. Incentrato sull'Europa e la sua governance²⁸ - tema di grande dibattito in quel momento - le conseguenze dell'allargamento dell'UE e l'evoluzione dell'Unione economica e monetaria, questo contributo ha messo in evidenza il ruolo specifico delle parti sociali, ha chiarito la distinzione tra dialogo sociale bipartito e consultazioni tripartite e ha annunciato la nostra disponibilità a sviluppare un programma di lavoro per un dialogo sociale più autonomo. La CES, l'UNICE e il CEEP hanno inoltre chiesto che le consultazioni tripartite sulla strategia di Lisbona si svolgano in un'unica sede. Mentre i capi di Stato e di governo avevano già preso la decisione di coprire congiuntamente la politica economica, strutturale e occupazionale in un Vertice annuale di primavera, un'ennesima riforma del Comitato permanente per l'occupazione (SCE) non ha portato ad una simile integrazione. Le parti sociali hanno pertanto chiesto lo scioglimento della SCE e la sua sostituzione con un nuovo Comitato, collegato alla strategia integrata dell'UE.

Nelle conclusioni di questo Vertice sociale, la Presidenza belga ha incluso le proposte avanzate dalle parti sociali, invitando la Commissione a presentare proposte per istituzionalizzare un Vertice sociale, direttamente prima di ogni Vertice europeo di primavera. Il primo Ministro belga, Guy Verhofstadt, ha anche chiesto che le parti sociali siano associate "in quanto tali" alla Convenzione che sarà istituita al Vertice di Laeken il 145 dicembre 2001 e incaricato di rivedere i Trattati dell'UE per inserirli nel progetto di Trattato costituzionale europeo.

Per la Presidenza belga dell'UE, "il Vertice sociale di Laeken è una pietra miliare, con il contributo delle parti sociali che alimenta direttamente il lavoro del Consiglio europeo e quello della Convenzione sul futuro dell'Unione che sarà istituita a Laeken. Queste proposte costituiscono l'inizio di una nuova era per il modello sociale europeo"²⁹.

8.3. I primi negoziati "autonomi" sul telelavoro: buon accordo, ma cattiva attuazione

Il telelavoro è stato uno dei temi elencati nelle proposte della Commissione sull'organizzazione del lavoro. In occasione del Mini-Vertice di dialogo sociale, tenutosi a Vienna il 4 dicembre 1998, la CES aveva proposto dei negoziati su questo tema senza tuttavia ottenere alcuna risposta dai datori di lavoro. Il 9 giugno 1999 si è tenuto un seminario "tecnico" tra le parti sociali per discutere i problemi di questa nuova forma di lavoro che, sebbene a quel tempo ancora poco utilizzata, si stava diffondendo senza alcun quadro legislativo o contrattuale. Secondo la CES, il responsabile di questo tema è il membro tedesco del segretariato, Willy Buschak.

27. Durante il suo mandato al Parlamento europeo, ho lavorato a stretto contatto con Michel Rocard. Ci siamo conosciuti durante la straordinaria disputa del LIP. E' stato Segretario generale della PSU mentre io ero membro del segretariato della Federazione dei metalmeccanici francesi CFDT, molto coinvolta nella controversia attraverso il suo Segretario generale Jacques Chèrèque. La controversia ha dato luogo al primo fascicolo sulla politica industriale di un'impresa, redatto dalla società di consulenza Syndex.

28. Nel luglio 2001 la Commissione aveva pubblicato il *Libro bianco sulla governance europea*, evidenziando cinque principi (trasparenza, partecipazione, responsabilità, efficienza e coerenza) e proponendo la crescente partecipazione di varie parti interessate, e soprattutto della società civile.

29. Comunicato stampa della Presidenza belga dell'Unione europea, Vertice sociale europeo, 13 dicembre 2001, dagli archivi dell'autore.

In una dichiarazione congiunta del 15 giugno 2000, le parti sociali avevano parlato delle loro discussioni sul telelavoro, ma i datori di lavoro non avevano ancora intenzione di avviare negoziati per la regolamentazione di questa forma di lavoro.

Il 20 giugno 2000 la Commissione ha deciso di avviare una prima fase di consultazioni sul tema "Modernizzare e migliorare le relazioni occupazionali". Le questioni sollevate dalla Commissione riguardavano principalmente la modernizzazione del quadro legislativo, regolamentare e convenzionale, il telelavoro e i lavoratori economicamente dipendenti.

La risposta della CES all'iniziativa della Commissione è stata positiva, in particolare per quanto riguarda il telelavoro, un tema per il quale erano già stati avviati lavori preparatori congiunti. La risposta dei datori di lavoro, datata 5 ottobre, è stata "come al solito" negativa circa l'obiettivo di stabilire un quadro legislativo. Secondo l'UNICE, l'iniziativa comunitaria dovrebbe limitarsi al "coordinamento aperto... facilitare scambi strutturati di esperienze tra Stati membri... la Commissione può garantire progressi reali verso una maggiore flessibilità del mercato del lavoro... e quindi, secondo l'UNICE, sarebbe prematuro, in questa fase, stabilire principi generali e non si pronuncerà su quelle presentate nel documento della Commissione"³⁰. Andiamo avanti, per favore, non c'è niente da vedere...

Tuttavia, il 13 novembre, un gruppo di lavoro delle parti sociali si è riunito per continuare ad esaminare gli aspetti che definiscono il telelavoro e la sua attività. I datori di lavoro, ancora reticenti circa l'idea di un regolamento, hanno avanzato la proposta di stabilire un codice di condotta, citando come esempio ciò che era stato fatto in Irlanda. L'approccio della CES è stato più globale, comprendendo i call center. Su richiesta della CES, era stato chiaramente dichiarato che i lavori in materia dovevano completare e non sostituire le consultazioni già in corso.

Il Comitato per il dialogo sociale, riunitosi a Parigi il 21 novembre, ha fatto il punto sul telelavoro³¹. I datori di lavoro hanno cercato di guadagnare tempo per evitare che la Commissione avviasse troppo rapidamente la seconda fase delle consultazioni, anche se la CES era decisamente favorevole. L'UNICE avrebbe voluto avere una o due riunioni "tecniche" prima di questa seconda fase. Ho sostenuto l'idea che il lavoro delle parti sociali si svolga parallelamente alla consultazione avviata dalla Commissione, sottolineando che "la concorrenza sinergica tra le parti sociali e la Commissione non è né incompatibile, né dannosa"³².

Il gruppo tecnico si è riunito l'8 gennaio 2001 per discutere le questioni e le possibili soluzioni relative alle diverse situazioni di telelavoro, ma senza discutere i modi per risolverle.

Nella riunione del Comitato per il dialogo sociale del 20 febbraio, il Direttore generale della DG Occupazione e affari sociali, Odile Quintin, ha annunciato la decisione della Commissione di avviare la seconda fase delle consultazioni a metà marzo. Mentre la CES era impaziente di avviare questa seconda fase delle consultazioni, i datori di lavoro continuavano a dire che l'argomento non era ancora pronto per la regolamentazione.

³⁰. Risposta dell'UNICE, 5 ottobre 2000. Archivio dell'autore.

³¹. Il Comitato doveva anche discutere l'approvazione di un compendio delle iniziative delle parti sociali per l'occupazione. Ha adottato una dichiarazione congiunta sull'istituzione di un Osservatorio delle trasformazioni industriali, possibilmente presso Eurofound a Dublino. Ha inoltre esaminato i progressi compiuti dal gruppo di lavoro ad hoc sulla formazione. Un'altra persona presente a questa riunione è stato il nuovo segretario generale del CEEP, Rainer Plassmann, il successore di Jytte Fredensborg.

³². Proposta iscritta nel verbale della riunione del Comitato per il dialogo sociale del 21 novembre a cura della Commissione, dagli archivi dell'autore.

Sebbene l'UNICE fosse generalmente contraria ai negoziati sul telelavoro, alcuni membri, tra cui il rappresentante del MEDEF³³ Emmanuel Julien, hanno proposto una strategia diversa per evitare contrattazione/legislazione che, a loro avviso, era inevitabile. Hanno chiesto che si faccia un esperimento con i negoziati autonomi, anticipando persino le consultazioni della seconda fase che la Commissione avvierà. A livello di segretariato della CES, non siamo stati contrari a priori sul fatto che i negoziati non finissero con la legislazione. Ho anche pensato che ciò avrebbe contribuito a rafforzare la credibilità della capacità delle parti sociali di concludere e attuare un accordo in autonomia.

Consapevole dell'imminente avvio della seconda fase delle consultazioni, il presidente dell'UNICE Georges Jacobs ha scritto al Segretario generale della CES l'8 marzo 2001³⁴, rendendo pubblica la sua posizione tramite un comunicato stampa. Egli ha sottolineato che "mentre un approccio normativo non servirà, a suo avviso, a incoraggiare lo sviluppo del telelavoro, questo argomento potrebbe prestarsi a negoziati volontari tra le nostre organizzazioni". E ha aggiunto: "Ho il piacere di informarvi che, al termine del processo decisionale previsto dal nostro statuto, l'UNICE è stata autorizzata ad avviare negoziati per la conclusione di un accordo giuridicamente non vincolante sul telelavoro." La CES non è stata così ingenua da credere alle buone intenzioni dei datori di lavoro.

In una lettera datata 12 marzo³⁵, il Segretario generale della CES ha risposto dichiarando di aver preso nota della proposta dell'UNICE e che la risposta della CES sarebbe stata disponibile nel contesto della seconda fase delle consultazioni che la Commissione intende avviare: "Una volta che la proposta della Commissione sarà resa pubblica, proporremo una riunione dei nostri segretariati per discutere la vostra proposta e per chiarire i vari punti."

Per la CES, la prudenza dovrà governare il gioco, perché sapevamo bene che i datori di lavoro sono grandi amici dell'ambiguità: anche se non volevano un accordo giuridicamente vincolante, sono stati vaghi sulla natura "vincolante" di un eventuale accordo. Tanto più che, contemporaneamente all'invio della lettera alla CES, avevano pubblicato un comunicato stampa in cui si affermava che "il telelavoro è un modo di lavorare, non uno status giuridico". Emilio Gabaglio risponde: "Cosa volete? Un accordo su come lavorare? Sapete bene che in tutte le discussioni precedenti, come pure tutto il lavoro preparatorio svolto dalla Commissione, sono state individuate delle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere regolamentate. Pertanto - e insisto su questo punto affinché non vi siano malintesi nelle nostre ulteriori discussioni - dobbiamo formalizzare lo status e i diritti di questi lavoratori, trovare modalità adeguate a garantire la parità di trattamento o un trattamento equivalente e, in tal modo, mantenere la qualità della loro occupazione."³⁶

33. Nell'ottobre 1998, Ernest-Antoine Seillière, Presidente del CNPF dal 1997, aveva deciso di cambiare il nome dell'organizzazione in MEDEF (*Mouvement des entreprises de France*). Al momento di diventare Presidente dell'UNICE, lo stesso è successo per l'UNICE, cambiando il nome in *BusinessEurope*.

34. Comunicato stampa dell'UNICE (S/6.8.1/2001/presso80301-F) dal titolo "L'UNICE propone negoziati sul telelavoro". Dall'archivio dell'autore.

35. Lettera del 12 marzo (EG/JL/GT/Télétravail.12.3.2001). Alla fine della sua lettera, Emilio Gabaglio ha dichiarato che: "La CES resta convinta, ancor più ora, in seguito all'adozione dell'Agenda sociale da parte dei capi di Stato e di governo, della logica della nostra proposta (quella della CES, ndr) del 22 marzo 1999 e relativa all'istituzione di un programma di lavoro autonomo delle parti sociali. Uno dei suoi temi prioritari sarà l'accesso alla formazione permanente, come la CES chiede da molti anni, e in risposta alle richieste del Consiglio europeo."

36. *Ibid.*

Era chiaro che la posizione dei datori di lavoro era ambigua circa la natura di un Accordo quadro autonomo. Nella lettera di Georges Jacobs si afferma che "tale accordo includerebbe un impegno delle parti firmatarie a garantire il monitoraggio sull'attuazione dell'Accordo europeo negli Stati membri, in conformità delle tradizioni nazionali". Secondo la CES, questo impegno non era sufficiente: "Non possiamo accettare come "tradizione nazionale" la posizione di un Paese membro dell'UNICE di rifiutare di applicare un Accordo quadro europeo." Abbiamo invitato i datori di lavoro a concludere un Accordo preliminare tra l'UNICE, il CEEP e la CES sulla procedura da seguire, "al fine di definire tale negoziazione come volontaria, la natura di un accordo quadro europeo che potrebbe emergere, e le responsabilità per la sua attuazione da parte delle organizzazioni aderenti alle nostre rispettive organizzazioni"³⁷.

A seguito di tale corrispondenza tra l'UNICE e la CES, la Commissione ha infine deciso, il 16 marzo 2001, di passare alla seconda fase delle consultazioni, allo scopo di stabilire un quadro generale delle norme comunitarie in materia di telelavoro. Al Vertice del dialogo sociale europeo del 22 marzo a Stoccolma, il Presidente dell'UNICE Georges Jacobs ha continuato a difendere l'idea che il telelavoro "merita" solo un codice di condotta, relativizzando così la richiesta dei datori di lavoro di negoziare l'argomento.

La strategia dei datori di lavoro

Il passaggio verso un nuovo periodo "non vincolante" di dialogo sociale appare come la chiara strategia dei datori di lavoro, come testimonia una nota del segretariato dell'UNICE alla riunione della Commissione per gli affari sociali del 18 maggio 2001 intitolata: *Riflessioni interne su possibili temi futuri del dialogo sociale*.

Ha dichiarato tra l'altro: "Con la nuova agenda sociale, incentrata sulle parti sociali e sul

coordinamento aperto rispetto alla legislazione, improbabili, per il futuro, sono le negoziazioni su accordi giuridicamente vincolanti. Tuttavia, proposte di iniziative giuridicamente non vincolanti, interessanti per la CES, possono contribuire a prevenire passi indietro, ad esempio verso l'introduzione di nuovi regolamenti a livello UE."

Archivi della DG Occupazione e affari sociali, Unione europea, 2001.

Il 9 aprile 2001, Daniela Israelachwili, Segretario generale dell'UNICE³⁸ ha scritto alla Commissione in risposta alla seconda fase delle consultazioni³⁹, esprimendo l'aspettativa dell'organizzazione di una risposta da parte della CES alla richiesta della prima di avviare i negoziati. In seguito a vari contatti tra i segretariati europei, per stabilire le condizioni di tali negoziati "autonomi", il presidente dell'UNICE ha scritto alla CES per chiarire la natura di un eventuale accordo⁴⁰: "A nostro avviso, un accordo volontario non è attuato da una decisione del Consiglio, ma dalle parti di tale accordo. Costituisce un impegno solenne dei firmatari ma non è giuridicamente vincolante."

37. Ibid.

38. Il Segretario Generale Dirk Hudig è stato estromesso dal Consiglio dei Presidenti dell'UNICE. Si è trattato di un errore di reclutamento. Daniela Israelachwili è stata responsabile del Dipartimento economico dell'UNICE e Segretario generale facente funzioni. Sempre affidabile, è stata una persona difficile con cui negoziare. Ha ricoperto tale incarico fino alla nomina, nell'ottobre 2001, del nuovo Segretario generale, Philippe de Buck, entrato in carica il 1° gennaio 2002. Il nuovo Segretario generale era stato scelto da un cacciatore di teste (Egon Zehner International) in collaborazione con una commissione interna, allora proposta dal presidente Georges Jacobs. Dopo essere stato Segretario generale della Federazione dei datori di lavoro Fabrimetal, Philippe de Buck è stato nominato Direttore generale di AGORIA, una nuova federazione dei datori di lavoro che copre nove settori industriali.

39. Lettera del 9 aprile 2001 (rif:6.8.1/Ltcomm per la seconda consultazione sul telelavoro) del Segretario generale facente funzioni al Commissario Anna Diamantopoulou. Dagli archivi dell'autore.

40. Lettera di Georges Jacobs a Emilio Gabaglio del 1° gennaio 2001. Dall'archivio dell'autore.

Dopo le discussioni in seno al nostro segretariato, abbiamo deciso di proporre alla riunione del Comitato esecutivo del 13 e 14 giugno 2001 di accettare questa offerta di negoziati. Eravamo ben consapevoli che si trattava di un rischio ma, a nostro avviso, poteva anche rafforzare la credibilità delle capacità delle parti sociali europee.

Nel frattempo, la CES aveva risposto alla seconda fase delle consultazioni della Commissione, che erano state ampliate per coprire non solo il telelavoro ma anche la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

Mentre la CES ha affermato la propria disponibilità ad avviare i negoziati sul telelavoro - con riserva di chiarimenti da parte dell'UNICE -, ha anche affrontato il tema dei "lavoratori economicamente dipendenti" o "parasubordinati".

Si trattava di un argomento che stava iniziando a interessare molte delle nostre organizzazioni nazionali e settoriali, e in un certo numero di paesi, tra cui la Spagna, Italia e Paesi Bassi, i sindacati avevano già affrontato questo problema, organizzando queste persone che lavorano in una zona di lavoro "grigia". La CES aveva già programmato una Conferenza sul tema per il 5 e 6 ottobre 2001 a Roma (si veda riquadro).

**Lavoratori economicamente dipendenti: Roma,
5-6 ottobre 2001**

Tale Conferenza si è svolta nel contesto della comunicazione della Commissione "Modernizzare

l'organizzazione del lavoro". Una serie di Confederazioni e Federazioni nazionali si sono trovate di fronte allo sviluppo di una "zona grigia" di lavoratori impiegati a metà strada tra un contratto commerciale e un contratto di lavoro, con problemi relativi al loro status, condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro e, soprattutto, protezione sociale. Ma non si trattava solo di diritti sociali, ma anche di diritto commerciale, di diritto del lavoro e di diritto fiscale.

Le definizioni contenute nel diritto del lavoro e/o nel diritto della sicurezza sociale erano limitate a due categorie di lavoratori: i lavoratori autonomi e i lavoratori dipendenti. Ma che dire di questa tipologia contrattuale in rapida espansione?

Dopo vari dibattiti, il Comitato esecutivo, nella riunione del 13 giugno, ha accettato il principio dei negoziati cd. "volontari" ma il mandato proposto dal segretariato non è stato adottato poiché i termini per l'informazione e la consultazione delle nostre organizzazioni nazionali e settoriali, stabiliti nel nostro regolamento interno, non sono stati rispettati. Tale mandato doveva essere oggetto di una consultazione scritta in seno alle nostre organizzazioni. In una lettera⁴¹ con cui si informa l'UNICE dell'accordo di principio sancito dal Comitato esecutivo sui negoziati, il segretario generale della CES, ripetendo la formulazione utilizzata nella lettera dell'UNICE

Dal punto di vista del movimento sindacale europeo, sostenuto dall'esperienza e dalle azioni dei sindacati di vari Paesi e settori che avevano già adottato misure, vi erano tre strade possibili da percorrere:

1. la riclassificazione dei contratti di tali

lavoratori "falsi lavoratori autonomi" in contratti di lavoro regolari;

2. dare a tali lavoratori autonomi lo status di lavoratori dipendenti, consentendo loro di organizzare e contrattare collettivamente la loro protezione e le condizioni di lavoro e con sistemi di sicurezza sociale che coprano tutti i lavoratori indipendentemente dal loro status professionale;
3. far sì che i sindacati si adattino a rappresentare tutti i tipi di lavoratori, compresi quelli con contratti atipici: ad esempio adeguarsi alle nuove forme di organizzazione del lavoro e alle strutture aziendali.

41. Lettera di Emilio Gabaglio del 19 giugno 2001 al Segretario Generale dell'UNICE, Daniela Israelachwili. Una copia è stata inviata, lo stesso giorno, al segretario generale del CEEP, Rainer Plassmann; dagli archivi dell'autore.

“sull’impegno solenne dei firmatari” e “sull’obbligo di attuazione, a livello nazionale, che tenga conto della diversità delle procedure e degli strumenti intersettoriali e settoriali”.

La CES ha avviato una consultazione scritta sul mandato negoziale⁴², chiedendo alle organizzazioni nazionali di inviare le loro risposte entro il 20 luglio. Poiché si trattava del periodo festivo, il completamento del mandato era previsto per settembre. La CES ha deciso di prorogare il periodo di consultazione fino al 5 settembre e di esaminare i risultati della consultazione scritta insieme al Comitato direttivo, nella riunione del 19 settembre 2001, in cui è stata presa la decisione finale di proseguire i negoziati.

Sono iniziati il 12 ottobre 2001. Per la CES, sono stati condotti congiuntamente da Willy Buschak e dall'autore. Per i datori di lavoro, da Jorgen Ronnest dall'organizzazione datoriale danese. Aveva sostituito Wilfried Beirnaert come capo del Comitato sociale dell'UNICE, diventando il portavoce dei datori di lavoro. I negoziati si sono svolti in un clima costruttivo. Nessuna delle due parti stava lavorando per il raggiungimento di un accordo ma con grandi speranze di trovare soluzioni innovative. Tuttavia, ciò non ha impedito alcune schermaglie, ad esempio sulla natura "occasionale" del telelavoro, sulla responsabilità del datore di lavoro per la salute e la sicurezza, sul collegamento con l'azienda e la rappresentanza collettiva, ecc.

La delegazione della CES ha anche dovuto chiarire la propria posizione su diversi punti, come l'eventuale inclusione del tema dei call-center nei negoziati. Mentre Willy Buschak è stato favorevole a questo, io sono stato un po' reticente. Nella riunione del 12 novembre 2001 è stato deciso di non includere i call-center, ma di considerarli come impresa, e quindi di far rientrare tali imprese nel campo di applicazione dei contratti collettivi.

La sessione dei negoziati del 6 dicembre 2001 è stata offuscata dalla natura dell'accordo che avremmo dovuto concludere e dalla sua natura vincolante a livello nazionale.

L'Europa, siamo noi! Euro-manifestazione a Bruxelles del 13 dicembre 2001

Più di 100.000 sindacalisti provenienti da tutti i Paesi dell'UE hanno manifestato per dire "Sì" alla Euro, per la crescita e l'occupazione e non per la disoccupazione, l'austerità e la recessione. Il Vertice sociale era previsto quella stessa sera tra le parti sociali e la Presidenza belga, in presenza del Primo Ministro belga, Guy Verhofstadt. Le sue prime parole furono per noi motivo di orgoglio per

il successo ottenuto!

Il prossimo Paese in lizza per la Presidenza dell'UE fu la Spagna. Con l'obiettivo di una mobilitazione continua a sostegno dell'Unione e di capitalizzare il successo della manifestazione di Bruxelles, i sindacati spagnoli si sono mobilitati per organizzare un'altra manifestazione europea a Barcellona.

Nel marzo 2002, avevamo fissato i temi da trattare: definizione e campo di applicazione; natura volontaria del telelavoro e sua reversibilità; parità di trattamento e pari condizioni di lavoro (gestione dell'orario di lavoro e del carico di lavoro); protezione dei

⁴² Questo progetto di mandato (datato 7 giugno 2001, dagli archivi dell'autore) era stato elaborato da Roger Sojstrand, ex rappresentante della LO-S nei precedenti negoziati sul lavoro interinale in cui aveva svolto un ruolo molto efficace (da allora era diventato consulente della CES) e l'autore, e non il responsabile del documento, Willy Buschak. Il Segretario generale della CES mi ha invitato a co-guidare i negoziati insieme a Willy Buschak. Anche se non è stato facile, si sono rivelati molto efficaci, come funziona nel gioco "poliziotto buono, poliziotto cattivo".

dati personali e privacy; attrezzature (acquisto e manutenzione); salute e sicurezza; organizzazione del lavoro; formazione; diritti sindacali; attuazione e monitoraggio. Ma per quanto riguarda il contenuto dell'accordo, avevamo raggiunto solo tre degli undici obiettivi.



Manifestazione europea della CES a Barcellona il 14 marzo 2002.

Fonte: Archivi della CES

Nella riunione del 18 marzo, il funzionario della Commissione, presente come "segretario" del presidente della riunione, ha sottolineato quello che egli considera "un potenziale problema"⁴³. "Parlando di protezione dei dati, Jean Lapeyre ha insistito affinché si facesse riferimento alla Direttiva 1990/270, relativa ai requisiti minimi di salute e sicurezza per i lavori dello schermo. Egli ha suggerito il seguente testo: 'Il datore di lavoro rispetta la privacy nel telelavoro. Il datore di lavoro informa e consulta i telelavoratori e/o i loro rappresentanti'. Ovviamente, l'UNICE non accetta la parola 'consulta'!... In questo contesto, Jean Lapeyre ha minacciato di chiedere il parere del dipartimento giuridico della Commissione." Né i datori di lavoro, né il presidente dei negoziati, Jean Degimbe, sono stati favorevoli. A dire il vero, l'ufficio legale non è mai stato di grande aiuto: avevamo persino richiesto un parere, nel contesto dei negoziati sul lavoro interinale, e non ci ha aiutato. Ma la minaccia era sufficiente per convincere i datori di lavoro a modificare la loro posizione nel prossimo ciclo di negoziati.

I negoziati si sono protratti fino al round finale del 9 e 12 aprile 2002, sempre con l'obiettivo di raggiungere un risultato⁴⁴.

43. Nota di Stefano Martinelli a Marie Claire Argent e Jackie Morin, con il Direttore generale Odile Quintin. Archivi della DG Occupazione e affari sociali, UE, 2002.

44. Vorrei sottolineare in questa sede la disponibilità, l'efficienza e l'impegno della Commissione e dei suoi funzionari nel definire le migliori condizioni negoziali per le parti sociali in un contesto difficile, oltre a ringraziare gli interpreti, che ci hanno sostenuto nel corso di questi negoziati, spesso oltre le conferenze "ufficiali" e oltre i loro tempi di riposo, al fine di consentirci di sviluppare le nostre argomentazioni in momenti cruciali.

Andando avanti e indietro tra le riunioni di gruppo e le riunioni plenarie, abbiamo lentamente compiuto dei progressi sulle questioni in sospeso. All'interno della delegazione della CES sono sorte molte domande, soprattutto sull'attuazione di questo accordo "volontario", con molto scetticismo riguardo all'impegno dell'UNICE. I sindacati volevano che la sua applicazione fosse chiara a livello nazionale e settoriale e innescasse uno slancio basato su un accordo europeo, dando ai negoziati un vero valore aggiunto rispetto ai negoziati nazionali e settoriali. Il gruppo di redazione ha elaborato testi su questioni difficili, come la salute, la sicurezza e la protezione dei dati. I datori di lavoro hanno infine ceduto, consentendo di inserire i riferimenti alle Direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza (Direttiva 89/391/CEE) e sulla protezione dei dati (Direttiva 90/270/CEE). I riferimenti a queste due Direttive sono stati importanti in quanto hanno creato obblighi giuridici anche nel contesto specifico del telelavoro. Nell'ultima riunione plenaria del 12 aprile siamo riusciti a finalizzare i primi otto obiettivi della bozza di accordo.

Nella riunione del 5 giugno, finalizzata alla firma dell'Accordo, il Comitato esecutivo ha espresso un parere molto positivo sul risultato, anche se sussistono ancora dubbi sulle capacità di attuazione da parte dei datori di lavoro. Come ha detto il rappresentante del TUC nel riassumere l'impressione generale, "non è solo un compromesso accettabile, ma anche un buon accordo"⁴⁵.

Il 23 maggio, è stata necessaria una riunione conclusiva per finalizzare il testo, risultato di otto mesi di negoziati. La delegazione della CES ha deciso all'unanimità di sottoporre questo testo all'approvazione delle organizzazioni aderenti.

Visti i termini per le consultazioni interne con le nostre organizzazioni aderenti, è stata scelta una procedura scritta, con le risposte da far pervenire entro il 3 luglio. La riunione del Comitato esecutivo, prevista per il 5 e 6 giugno 2002, ha ancora la possibilità di esprimere un parere sull'opportunità o meno di accettare la bozza di accordo - cosa che alla fine ha fatto, essendo stata convinta da tre aspetti presentati dal segretario:

- il contenuto innovativo dell'accordo per quanto riguarda le condizioni di lavoro dei telelavoratori e il fatto che l'accordo ha costituito una buona base per la regolamentazione di un tema ancora poco trattato a livello intersettoriale e settoriale;
- la previsione di una procedura di attuazione già istituita per avviare negoziati decentrati con l'obbligo di raggiungere un risultato;
- l'ambito applicativo, che si estende oltre i Paesi appartenenti allo Spazio economico europeo, invitando anche i Paesi candidati ad attuare l'Accordo quadro.

Tuttavia, siamo stati molto più convinti sul primo e sul terzo punto che sul secondo punto... L'attuazione si è rivelata piuttosto confusa, e solo quattro Paesi (Belgio, Spagna, Francia e Italia) hanno recepito l'Accordo europeo in un Accordo nazionale.

A questo punto vorrei sottolineare alcuni aspetti significativi di questo accordo:

- l'accordo fornisce una definizione di telelavoratore, assegnandogli uno status chiaro, indipendentemente dalla natura dell'impresa o dal fatto che lavori nel settore pubblico o privato.

45. Appunti presi dall'autore durante il dibattito del Comitato Esecutivo.

- Sancisce il carattere volontario della scelta di questa forma di lavoro, affermando chiaramente che "il passaggio al telelavoro... non influisce sullo status professionale del telelavoratore. Il rifiuto di un lavoratore di optare per il telelavoro non è, in quanto tale, un motivo per porre fine al rapporto di lavoro o modificare le condizioni di impiego di tale lavoratore" (articolo 3).
- L'articolo 4 garantisce la parità di trattamento dei telelavoratori rispetto ai lavoratori impiegati presso la sede aziendale.
- Per quanto riguarda la vita privata dei telelavoratori: "Se viene istituito un qualsiasi sistema di monitoraggio, esso deve essere proporzionato all'obiettivo e introdotto conformemente alla Direttiva 90/270 sulle unità di controllo" (articolo 6).
- L'articolo 7 stabilisce che: "Come regola generale, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione delle attrezzature necessarie per il telelavoro secondo legge, a meno che il telelavoratore non utilizzi le proprie attrezzature."
- Per quanto riguarda la salute e la sicurezza, "il datore di lavoro è responsabile della protezione della salute e della sicurezza del telelavoratore conformemente alla Direttiva 89/391 e alle cd. Direttive figlie, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi".
- Per la CES è importante che il telelavoratore mantenga i contatti e le relazioni con i colleghi. A tale riguardo, l'articolo 9 stabilisce che "il datore di lavoro assicura che siano prese misure per evitare che il telelavoratore sia isolato dal resto dei dipendenti, consentendo di incontrare i colleghi regolarmente e/o di accedere alle informazioni aziendali".
- Allo stesso modo, siamo riusciti ad ottenere la parità di accesso alla formazione: "i telelavoratori hanno lo stesso accesso alla formazione e alle opportunità di sviluppo professionale dei lavoratori impiegati presso la sede aziendale" (articolo 10).
- Infine, per quanto riguarda i diritti collettivi, si applica la stessa parità di trattamento: i telelavoratori sono soggetti "alle stesse condizioni previste per partecipare e candidarsi alle elezioni degli organismi di rappresentanza dei lavoratori..." e "sono inclusi nei calcoli per la determinazione delle soglie..." (articolo 11).

L'Accordo dovrà essere firmato a Bruxelles il 16 luglio 2002⁴⁶, alla presenza del Commissario Anna Diamantopoulou, dei Presidenti dell'UNICE e dell'UEAPME, Georges Jacobs e Andrea Bonetti, e dei Segretari generali della CES e del CEEP, Emilio Gabaglio e Rainer Plassmann.

Con questo accordo siamo entrati in una nuova era del dialogo sociale europeo. Da una prospettiva oggettiva, dobbiamo dire che, nel periodo tra il 1994 e il 2000, i negoziati hanno avuto luogo, nelle parole del professor Bercusson*, "all'ombra della legge"⁴⁷. Brian Bercusson è sempre stato di grande aiuto, supportandoci nelle nostre trattative con la sua enorme esperienza.

46. Siveda il testo commentato "Attuazione dell'accordo quadro europeo sul telelavoro" at https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/framework%20agreement%20on%20telework%20en.pdf

47. Nel suo libro *Diritto del lavoro europeo* (Butterworth, 1996).

In tale contesto, è opportuno sottolineare l'importanza della rete giuridica istituita dal segretariato della CES per valutare in anticipo le situazioni giuridiche e/o contrattuali già esistenti nei nostri diversi Paesi e per verificare, nel corso dei negoziati, che quanto era stato negoziato non inciderà sull'*acquis* esistente, ma rappresenterà un nuovo *acquis* per la convergenza sociale e, infine, per garantire una corretta attuazione dell'accordo attraverso orientamenti per l'interpretazione e il superamento di eventuali ostacoli giuridici individuati.

Siamo sempre stati preoccupati per l'attuazione "volontaria" di questo Accordo. Secondo la CES, era chiaro che le parti sociali nazionali avevano l'"obbligo" di attuare questo Accordo quadro europeo. Si tratta di una verifica che abbiamo condotto con l'UNICE prima di iniziare i negoziati. Ci è sembrato che l'UNICE condividesse questa convinzione, sottolineando la credibilità dei nostri negoziati autonomi. Lo credevo sinceramente, ma la realtà ha dimostrato il contrario.

Rileggendo il verbale relativo al punto 4 dell'agenda della riunione del Consiglio dei presidenti dell'UNICE del 14 giugno 2002, i datori di lavoro europei hanno assunto un impegno reale: **"Ricordate che qualsiasi impegno assunto nel contesto del dialogo sociale - anche se solo per quanto riguarda un testo che non deve essere attuato dalla legislazione UE - è vincolante sia per i datori di lavoro che per i sindacati, conformemente alle prassi nazionali. In assenza di ciò, le parti interessate perderanno la loro credibilità e, gli strumenti flessibili concepiti nel contesto del dialogo sociale, non saranno considerati alternative accettabili alla legislazione UE"** (sottolineano i redattori del testo, ndr.). Non avrei potuto dirlo meglio. *BusinessEurope* dovrebbe essere consapevole di questo testo...

8.4. Il passaggio a programmi di lavoro autonomi

Il segretariato della CES proponeva da molti anni (in particolare, in occasione del Mini Vertice di dialogo sociale di Vienna nel dicembre 1998) l'elaborazione di un programma di lavoro specifico per le parti sociali, non esclusivamente dipendente da iniziative comunitarie.

L'evoluzione delle organizzazioni europee

Lo sviluppo dei negoziati a livello europeo ha costretto le organizzazioni nazionali a trasferire i poteri e a ristrutturare e a rafforzare le loro strutture europee. Per quanto riguarda la CES, diverse decisioni del Congresso (Stoccolma nel 1987, Lussemburgo nel 1991, Helsinki nel 1995, Bruxelles nel 1999 e Praga nel 2003) l'hanno aiutata a sviluppare ulteriormente le sue capacità e a prendere decisioni a maggioranza qualificata. Per quanto riguarda i datori di lavoro, questo è sembrato più difficile, soprattutto per l'UNICE. Abbiamo già esaminato gli sforzi di Georges Jacobs, presidente dell'UNICE, ma i lavori di un

gruppo di lavoro interno, istituito verso la fine dell'anno 1994 e presieduto da Sir Brian Corby, CEO della società di assicurazioni *Prudential Corporation* e Vicepresidente dell'UNICE, ha portato l'UNICE verso il cambiamento. L'organizzazione europea dei datori di lavoro ha rafforzato le proprie strutture e il suo modo di funzionare, modificando il suo sistema di voto per decidere sull'apertura dei negoziati mediante l'introduzione del voto a maggioranza qualificata, ma senza modificare la necessità di un consenso generale sul risultato di eventuali negoziati. C'era una grande differenza nelle velocità di sviluppo tra la CES e l'UNICE per quanto riguarda il trasferimento di potere, le procedure decisionali e la gestione dei negoziati.

48. Testo completato e inviato da un funzionario al Direttore generale Odile Quintin, archivi della DG Occupazione e affari sociali, UE, 2001.

L'UNICE ha ostinatamente respinto un chiaro impegno a favore di un programma di lavoro per il dialogo sociale europeo, con il suo "Manifesto sociale", pubblicato nel settembre 1999, che conferma il suo approccio minimalista. L'UNICE, in quel momento, si trovava alla fine delle sue discussioni sul rafforzamento della sua struttura e del suo modo di funzionare (si veda riquadro), e cercava di guadagnare tempo. In occasione di una riunione "tecnica" delle parti sociali sulla comunicazione della Commissione per l'ammodernamento e il miglioramento delle relazioni di lavoro, svoltasi il 29 agosto 2000⁴⁹, ho ribadito il desiderio della CES di un programma di lavoro autonomo e di un calendario di attuazione.

Di fronte all'inerzia dei datori di lavoro, abbiamo ritenuto che la Commissione, sostenuta dalla sua comunicazione, fosse l'attore giusto per stimolare la discussione su argomenti che l'UNICE ha rifiutato di negoziare!

In questa riunione, la schermaglia con i datori di lavoro si è svolta principalmente sugli obiettivi del gruppo di lavoro "Formazione", che i datori di lavoro hanno mantenuto nell'ambito dei "pareri congiunti", mentre noi volevamo un accordo quadro per stimolare l'attuazione a livello nazionale e settoriale.

Come per tutto ciò che è stato fatto a livello europeo, abbiamo avuto bisogno di molta pazienza e tenacia per far avanzare le cose.

Sulla scia delle nostre proposte, presentate al Vertice di Laeken nel dicembre 2001, il Comitato per il dialogo sociale del 21 giugno 2002 ha deciso di istituire un Comitato incaricato di elaborare una bozza di programma di lavoro autonomo triennale. Le prime due riunioni di questo Comitato sono state difficili, in quanto i datori di lavoro erano contrari ad avere un programma di lavoro, o strumenti vincolanti come gli accordi, ad impegnare i loro membri nazionali. Abbiamo, infine, iniziato a compiere qualche progresso sulla metodologia proposta dalla CES, che si articolava in tre fasi: la prima definisce il tema da trattare; la seconda definisce lo strumento da utilizzare per l'attuazione; il terzo stabilisce un calendario per i prossimi tre anni⁵⁰. Nelle discussioni sulle proposte della CES, le difficoltà continuano ad essere connesse agli strumenti e, in particolare, alle prospettive negoziali individuate.

I datori di lavoro non sono disposti a cambiare direzione, sostenendo la loro posizione espressa durante la preparazione del nostro contributo comune al Vertice di Laeken: "Il programma di lavoro dovrà essere concepito come un elenco di temi di interesse comune da elaborare utilizzando un'ampia gamma di strumenti e non come un'agenda per negoziare accordi giuridicamente vincolanti." In tal modo, con il pretesto di diversificare gli strumenti del dialogo sociale, i datori di lavoro hanno rafforzato le loro proposte per quadri d'azione, seminari di discussione, relazioni di valutazione... eliminando così ogni possibilità di raggiungere un accordo. Per la CES non si tratta di un programma che non preveda almeno negoziati per un accordo autonomo. La riunione del Comitato esecutivo del 9 ottobre 2002 ha esaminato un progetto⁵¹, che sarà discusso nella riunione del gruppo di redazione del 10 ottobre, per verificare se siamo sulla strada giusta e decidere se proseguire i negoziati. La sua valutazione ha dimostrato che non era all'altezza delle nostre aspettative e che avremmo dovuto fare di tutto per migliorarlo.

49. Verbale della riunione tecnica sull'ammodernamento e il miglioramento delle relazioni di lavoro tenutasi il 29 agosto 2000 (S/13.2/CR2908.doc), archivi della DG Occupazione e affari sociali, UE, 2000.

50. Questa è la metodologia utilizzata da Jean Monnet e Jacques Delors... Un obiettivo, uno strumento, una data di scadenza...

51. Punto 7 dell'agenda in cui si chiede al Comitato esecutivo di prendere la decisione di concludere le discussioni con l'UNICE-UEAPME e il CEEP.

Ma come ha detto il nostro Segretario Generale a conclusione della discussione, "È importante inchiodare l'UNICE e il CEEP su un programma di lavoro in un periodo in cui i venti sociali e politici soffiano contro di noi"⁵¹.

Ci è stato conferito il mandato di proseguire i negoziati, con l'obiettivo di finalizzare un testo in occasione di una riunione del Comitato per il dialogo sociale del 7 novembre. La riunione del Comitato esecutivo, del 19 e 20 novembre, dovrà essere informata dello status e il testo dovrà essere presentato per l'adozione al Vertice sul dialogo sociale previsto per il 28 novembre a Bruxelles.

Nella riunione del Comitato per il dialogo sociale del 7 novembre è stata finalmente superata una difficoltà, quella della natura del programma. Per la CES, il programma non poteva essere né esclusivo, in quanto doveva tener conto delle iniziative della Commissione avviate durante il periodo definito, né esaustivo, in quanto i temi da trattare potevano emergere nel corso del triennio. Inizialmente volendo limitarci ad un programma "chiuso", i datori di lavoro hanno finalmente accettato il nostro approccio flessibile.

Due argomenti rimanevano da discutere: lo strumento per affrontare le pari opportunità; e... l'intero tema delle ristrutturazioni aziendali. Per quanto riguarda il primo, i datori di lavoro volevano una dichiarazione congiunta piuttosto che il quadro di azioni proposto dal sindacato. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, essi hanno voluto proseguire, con gli studi di casi già avviati, piuttosto che negoziare un codice di condotta o un documento orientativo, come proposto dalla CES. È stato infine trovato un compromesso, e i datori di lavoro che hanno accettato un quadro di azioni sulle pari opportunità e, nella sezione "occupazione" del programma, un quadro di riferimento "che dovrà riflettere il carattere complesso del concetto di ristrutturazione aziendale e la diversità delle situazioni"⁵³.

Il programma di lavoro finale prevedeva tre sezioni: occupazione, con dodici proposte (compresi i negoziati sullo stress); mobilità, con una proposta per individuare gli ostacoli alla mobilità, in particolare per quanto riguarda i regimi pensionistici complementari; e l'allargamento dell'Unione europea, con sei proposte incentrate sul sostegno all'attuazione dell'*acquis communautaire* e sullo sviluppo delle capacità dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro in materia di relazioni industriali, e uno studio sulle ristrutturazioni aziendali nei Paesi candidati.

Il Vertice sul dialogo sociale del 28 novembre 2002, tenutosi a Genval, una periferia di Bruxelles, ha adottato il primo programma di lavoro delle parti sociali per il periodo 2003-2005.

Questo Vertice dovrà anche discutere con il suo vicepresidente, Jean-Luc Dehaene, lo stato dei dibattiti in seno alla Convenzione sul futuro dell'Europa e la questione chiave dell'integrazione della Carta dei diritti fondamentali nel Trattato.

Il terzo punto all'ordine del giorno del Vertice, che doveva essere discusso in vista del Vertice europeo di Copenaghen del 12 e 13 dicembre 2002, ha riguardato la conclusione dei negoziati di adesione⁵⁴, l'allargamento dell'UE e la sua dimensione sociale.

52. Verbale della riunione del Comitato esecutivo del 9 e 10 ottobre 2002, punto 7 dell'agenda. Archivi dell'ETUI.

53. Estratto della bozza di verbale della riunione del Comitato per il dialogo sociale del 7 novembre 2002, archivi della DG Occupazione e affari sociali, UE, 2002

54. È stata la prima volta che le parti sociali dei paesi candidati hanno partecipato ad un Vertice sul dialogo sociale, insieme a quelle dei quindici Stati membri e di due paesi del SEE. Circa 120 partecipanti erano presenti a questo Vertice, il nono svolto in questa modalità.

8.5. Trattative sulla ristrutturazione aziendale: il cerchio è completo!

Abbiamo visto in tutto il libro che il tema dell'informazione e della consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è stato oggetto di grande controversia con i datori di lavoro, come anche nel caso di questi ultimi negoziati di cui sono stato responsabile, alla fine del 2002 e all'inizio del 2003. Tra il primo Parere congiunto, concluso nel marzo 1987, e la "Relazione sullo stato di avanzamento", che mette in evidenza la scarsità dei risultati di questi negoziati, non avevamo compiuto progressi. La Direttiva sui Comitati aziendali europei e quella sull'informazione e la consultazione a livello nazionale sono stati gli unici strumenti che hanno costretto i datori di lavoro a rispettare un minimo di diritti in questo campo...

La fine degli anni '90 e l'inizio degli anni 2000 sono stati caratterizzati da una serie di misure di ristrutturazione aziendale associate a fusioni, acquisizioni, delocalizzazioni di attività e chiusure di stabilimenti/succursali⁵⁵. Come si è visto in precedenza, la Commissione aveva persino incaricato un Gruppo di alto livello, presieduto da Pehr Gyllenhamar, per lavorare su questo tema. Oltre all'istituzione dell'Osservatorio europeo sulle trasformazioni (inaugurato dalle parti sociali il 23 ottobre 2001 a Dublino), non è stato fatto nulla per garantire un controllo comunitario sulla corretta gestione delle ristrutturazioni societarie.

“Il dialogo sociale europeo, una forza di modernizzazione e cambiamento”

La presente Comunicazione della Commissione, adottata il 26 giugno 2002, si basava su due elementi, il primo, la relazione del Gruppo di alto

livello sulle implicazioni economiche e sociali delle trasformazioni industriali, pubblicata all'inizio del 2002, la seconda sulle proposte avanzate dalle parti sociali nel loro contributo al Vertice di Laeken.

I punti principali di questa Comunicazione, secondo la CES, sono i seguenti:

- chiarire la differenza tra dialogo sociale e dialogo civile, come da noi auspicato di fronte alla confusione sviluppatasi sui due termini;
- rafforzare l'autonomia delle parti sociali, senza riaffermare la capacità della Commissione di proporre iniziative e stimolare progressi;
- riconoscere una posizione privilegiata al metodo aperto di coordinamento, a scapito degli strumenti legislativi;
- maggiore coinvolgimento delle parti sociali nelle azioni dei Fondi strutturali, come da noi auspicato;
- promuovere nuove pratiche in materia di accordi europei di dialogo sociale e azioni per

una migliore diffusione degli stessi (siti web, tavole rotonde, negoziati di recepimento, procedure di monitoraggio, ecc.) - questo era un problema importante, in quanto il dialogo sociale europeo è sempre rimasto un fatto riservato...

- sostenere lo sviluppo del dialogo sociale settoriale, ma senza risorse supplementari e senza la volontà di svolgere un ruolo di stimolo in tali settori senza dialogo;
- rafforzare il sostegno alle parti sociali nei Paesi candidati e al dialogo sociale di fronte alle debolezze esistenti e alla loro integrazione nei principali processi di consultazione dell'UE;
- creare un "Vertice sociale tripartito" annuale, che si terrà immediatamente prima del Vertice europeo di primavera, per integrare i due pilastri della cooperazione economica, i ministeri dell'economia e delle finanze e la BCE, e consultazioni in materia di politica per l'occupazione, con i ministri per l'occupazione e gli affari sociali. La Troika e i capi di Stato e di governo dovevano partecipare al Vertice. Questa nuova istituzione si sostituirà al Comitato permanente per l'occupazione, le cui difficoltà funzionali sono state discusse nel primo capitolo.

55. In particolare, marchi come Marks & Spencer hanno preso la decisione, all'inizio del 2001, di chiudere tutti i negozi fuori dal Regno Unito e dall'Irlanda. Una grande manifestazione europea è stata organizzata da UNI Europa, con il sostegno della CES, il 17 maggio 2001 a Londra, a cui parteciparono dipendenti di Marks & Spencer provenienti da Francia, Belgio, Spagna, Irlanda e Regno Unito.

Bisognava andare oltre l'analisi sull'equità e l'efficacia sociale di queste misure di ristrutturazione aziendale, necessarie per le imprese. Consapevole della delicatezza dell'argomento⁵⁶, il 15 gennaio 2002 la Commissione ha avviato una prima fase di consultazioni sulla sua Comunicazione intitolata "Anticipare e gestire il cambiamento: un approccio dinamico agli aspetti sociali della ristrutturazione aziendale.

Lo scopo di questa Comunicazione è stato quello di "trovare il giusto equilibrio tra la flessibilità per le imprese - che è più importante che mai in tempi di ristrutturazione permanente - e la sicurezza per i lavoratori - che è necessaria per mantenere il capitale umano e l'occupabilità".

La Commissione ha proposto cinque principi d'azione:

1. Occupabilità e flessibilità, da garantire attraverso la CVET e la corretta gestione del "capitale umano";
2. Efficacia e semplificazione attraverso la razionalizzazione dei quadri giuridici e normativi;
3. Responsabilità esterna, tenendo conto sia della responsabilità territoriale che , d'altra parte, degli effetti della ristrutturazione aziendale sui subappaltatori;
4. Modalità di attuazione, compreso il coinvolgimento dei lavoratori e "equo compenso".
5. Prevenzione dei conflitti e la dimensione delle PMI.

La Commissione ha chiesto alle parti sociali di esprimere il loro parere sui possibili orientamenti dell'azione comunitaria sulla "utilità di stabilire, a livello comunitario, una serie di principi d'azione che sostengano le buone pratiche delle imprese in situazioni di ristrutturazione; il metodo di elaborazione e di sviluppo di questi principi principali e, in tale contesto, se ritengono che gli accordi tra le parti sociali a livello interprofessionale o settoriale rappresentino il modo appropriato di procedere".

Per la CES era fondamentale tenere un dibattito in seno al Comitato esecutivo su questo documento oggetto di consultazione, ma la riunione non era prevista prima dell'11 e 12 marzo 2002, oltre il termine per rispondere alla consultazione. Il Segretario generale Emilio Gabaglio ha quindi scritto al Commissario Anna Diamantopoulou⁵⁷ dicendole che la nostra risposta non sarebbe arrivata alla Commissione prima del 13 marzo. In attesa della nostra risposta, egli si è preoccupato di affermare chiaramente che la CES ha sostenuto l'iniziativa della Commissione e la proposta di un quadro di principi comunitari. Ha aggiunto che "La CES auspica che le parti sociali si assumano la loro parte di responsabilità creando un quadro di diritti e condizioni per la gestione delle ristrutturazioni aziendali in modo economicamente efficiente e socialmente accettabile per quanto riguarda l'occupazione e i diritti dei lavoratori. La CES intende invitare l'UNICE e il CEEP ad avviare negoziati in materia".

La risposta dell'UNICE⁵⁸, come sempre, è stata sprezzante: preliminarmente, "si

⁵⁶. Per giustificare la sua iniziativa, la Commissione ha sottolineato che il numero di fusioni e acquisizioni di imprese a livello europeo era passato da 8.239 nel 1991 a 12.796 nel 1999.

⁵⁷. Lettera del 7 marzo 2002, inviata per fax, dall'archivio dell'autore.

⁵⁸. Risposta dell'UNICE alla Commissione sulle prime consultazioni in materia di anticipazione e gestione del cambiamento, datata 8 marzo 2002. Archivi della Commissione.

ritiene fondamentale evitare di imporre ulteriori vincoli normativi alle imprese", e in secondo luogo, "la dimensione transnazionale del cambiamento economico non significa che le decisioni sulla minimizzazione delle conseguenze sociali positive possano essere prese a livello UE". I datori di lavoro hanno proposto lo scambio di esperienze sulle pratiche aziendali, affermando che "l'UNICE sarà disponibile a discutere le ristrutturazioni aziendali nel contesto del dialogo sociale". Un inizio non molto incoraggiante!

La risposta del CEEP, anch'essa datata 8 marzo, non è stata certo più incoraggiante sulla situazione dei negoziati, ma contiene una dichiarazione interessante: "Le ristrutturazioni sono presentate come una forza trainante per il cambiamento positivo', che non è assolutamente ovvio; il cambiamento è definito come inevitabile e positivo, questo è indiscutibile, senza alcuna regolamentazione e qualunque sia il suo contenuto; non si può condividere questa visione idilliaca come realistica." Il Comitato esecutivo della CES, riunitosi l'11 marzo 2002, ha discusso una bozza di risoluzione e un documento di sostegno in risposta alla Commissione, elaborato in seguito a consultazioni interne con le nostre organizzazioni aderenti. La posizione della CES conteneva tre elementi principali. In primo luogo, occorre stabilire norme legislative e contrattuali e che pertanto la Commissione e il Consiglio non devono rinunciare alla loro responsabilità per l'elaborazione legislativa, lasciando alle parti sociali il compito di scambiarsi buone pratiche. In secondo luogo, è stata chiesta una relazione annuale sugli sviluppi delle imprese in materia di occupazione, condizioni di lavoro e ambiente. Infine, è stata avanzata la proposta di avviare colloqui esplorativi della durata di tre mesi per individuare possibili punti oggetto di negoziazione e la possibilità di un contributo da parte delle parti sociali. La CES ha inoltre invitato tutti i Comitati di dialogo sociale settoriale ad esaminare la questione.

Alla vigilia del Vertice europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002, si è tenuto un Mini-Vertice sociale. Come di consueto, vi hanno partecipato la presidenza dell'UE, la presidenza della Commissione, i membri della Troika (Spagna, Danimarca e Grecia) e le parti sociali. In questo Vertice è stato presentato il "Quadro d'azione per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche" - discusso per quasi due anni nell'ambito del gruppo di lavoro UNICE/CEEP/CES su "Istruzione e formazione". Nel corso di questa riunione, la CES ha denunciato con forza la deregolamentazione dei mercati, dei servizi pubblici e del mercato del lavoro, una linea tracciata in un documento congiunto Blair/Berlusconi⁵⁹ adottato in occasione della riunione di questi due leader a Roma il 15 febbraio 2002, prima del Vertice europeo. Emilio Gabaglio esprimerà le nostre "preoccupazioni per quanto riguarda l'uso crescente della soft law che (a suo avviso) ha diminuito l'efficacia del dialogo sociale"⁶⁰. Per quanto riguarda la ristrutturazione delle imprese, "le parti sociali hanno presentato dei contributi che evidenziano le divergenze nella loro analisi e nel loro approccio. Essi hanno tuttavia convenuto di avviare discussioni - per un periodo limitato - al fine di esplorare le possibilità di un dialogo sociale su questo argomento (per l'UNICE, lo scambio di buone prassi, per la CES la negoziazione di un accordo)"⁶¹.

59. Blair ha continuato il suo lavoro di indebolire la sinistra europea e spostarla a destra. A seguito della sua dichiarazione, rilasciata insieme a Gerhard Schröder, su *La Terza Via* e la sua intesa con il Consiglio Direttivo dell'ultra-liberale J-M Aznar, ecco un accordo con il nuovo Primo Ministro italiano (era stato nominato nel giugno 2001). Questo doveva essere quello che il *Guardian* avrebbe definito l'asse "BAB", un acronimo che si riferisce alla prima lettera dei nomi di questi tre leader (articoli di Rory Carroll in *The Guardian* del 16 febbraio 2002).

60. Verbale non firmato, redatto da un funzionario della Commissione, del Vertice sociale di Barcellona del 14 marzo 2002, archivi della DG Occupazione e affari sociali, UE, 2002.

61. Ibid.

In questa riunione a Barcellona, i capi di Stato e di governo hanno chiesto che "i lavoratori siano maggiormente coinvolti nei cambiamenti che li riguardano. In quest'ottica, il Consiglio europeo ha invitato le parti sociali a trovare il modo di gestire meglio le ristrutturazioni aziendali sulla base del dialogo e di un approccio preventivo, impegnandoli a scambiare attivamente le buone prassi in materia di misure di ristrutturazione delle imprese"⁶². Quest'ultima proposta era proprio in linea con i propositi dei datori di lavoro!

L'argomento è inoltre rimasto in sospeso, in attesa di un seguito della prima fase delle consultazioni in seno alla Commissione. Le riunioni a livello di segretariato UNICE/CEEP/CES, nel maggio 2002, hanno solo contribuito ad accentuare le principali differenze sull'approccio alla gestione delle trasformazioni industriali e delle ristrutturazioni aziendali in un contesto europeo. Nella riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 giugno 2002 è stata adottata una risoluzione molto combattiva⁶³ sugli attacchi alle leggi sul lavoro e sulla protezione sociale in molti Paesi europei e sull'indebolimento o, addirittura, la distruzione della contrattazione collettiva. In essa, la CES ha anche evidenziato un problema crescente, quello dell'aumento del populismo, del razzismo e della xenofobia, in particolare nel contesto dell'attuale allargamento dell'Unione europea. La CES ha ribadito la sua proposta all'UNICE e al CEEP di negoziare le misure necessarie per l'introduzione di un quadro legislativo per la gestione delle ristrutturazioni aziendali. Senza successo.

I datori di lavoro erano contro i colloqui esplorativi di 3 mesi come preludio ai negoziati. A nostro avviso, avremmo dovuto passare attraverso una fase di "scambio di buone pratiche"... In seguito alle discussioni tra i segretariati europei, il 2 luglio 2002 abbiamo deciso di inviare una lettera alla Commissione in cui annunciavamo che avremmo tenuto un seminario congiunto in ottobre, prima della seconda fase delle consultazioni, per esaminare alcuni esempi di ristrutturazione al fine di ottenere orientamenti sulla gestione del cambiamento. Non ero mai stato un grande fan dei codici di condotta o degli elenchi di buone pratiche, ma pensavo che fosse sempre meglio guardare alle pratiche scorrette al fine di stabilire standard minimi. Ma non c'era altro modo per progredire sulla nostra proposta di negoziati. Ciò potrà corrispondere ai tre mesi di colloqui esplorativi che avevamo proposto all'UNICE e al CEEP.

Il seminario si terrà il 17 e 19 ottobre a Knokke, sulla costa belga del Mare del Nord, a porte chiuse, consentendo così tre giorni di colloqui formali e informali senza interruzioni. Per la CES, abbiamo mobilitato i membri della Commissione per il dialogo sociale e tutte le Federazioni che non appartengono a questa Commissione. Sono stati esaminati sei casi di ristrutturazione di imprese, tutti riguardanti società multinazionali di vari settori e del settore pubblico e privato. Norsk Hydro⁶⁴, Danone⁶⁵, Marzotto⁶⁶, Deutsche Telekom⁶⁷, Barclays Bank⁶⁸ e Siemens⁶⁹.

62. Vertice europeo di Barcellona, 15 e 16 marzo 2002: conclusioni della presidenza Doc/02/08.

63. "La situazione sociale in Europa", Risoluzione 154.ex. /06.02/14 def. Dagli archivi dell'autore.

64. A norvegese specializzata nella produzione, raffinazione e fabbricazione di prodotti in alluminio, con 13.000 dipendenti in oltre 40 paesi.

65. Azienda alimentare francese con più di 100.000 dipendenti in oltre 130 paesi.

66. Azienda tessile italiana con 4.100 dipendenti in 5 paesi.

67. Azienda del settore delle telecomunicazioni tedesca con 228.000 dipendenti in oltre 20 paesi.

68. Banca britannica con più di 140.000 dipendenti in più di 50 paesi.

69. Azienda tedesca di ingegneria meccanica ed elettronica operante nei settori manifatturiero, energetico, sanitario e infrastrutturale, con oltre 350.000 dipendenti in oltre 200 paesi.

Le presentazioni molto "descrittive" dei casi, ogni volta presentate congiuntamente dai rappresentanti della direzione aziendale e dai rappresentanti sindacali, hanno lasciato poco spazio al dibattito e alle conclusioni da trarre. I datori di lavoro si sono affrettati a mettere in evidenza le buone pratiche delle aziende, ben note per le loro pratiche sociali. Non siamo riusciti ad arrivare al punto di definire strumenti e quadri comunitari, siano essi di natura contrattuale e/o legislativa. Le conclusioni tratte da questo seminario sono state diverse. I datori di lavoro si sono basati sulle buone prassi ⁷⁰, mentre i sindacati hanno voluto un quadro legislativo europeo per la ristrutturazione delle imprese di dimensione transnazionale, anche con un solo stabilimento, in quanto ogni ristrutturazione faceva sempre parte della strategia internazionale della società.

Il dibattito sugli strumenti per gestire le ristrutturazioni aziendali è stato tanto più difficile che ci siamo impegnati, in linea con il nostro contributo al Vertice di Laeken, nelle discussioni per l'elaborazione di un programma di lavoro comune "autonomo" e che una delle proposte della CES riguarda le negoziazioni sulle ristrutturazioni. Come opportunamente rilevato dal funzionario della Commissione responsabile del dialogo sociale, Jackie Morin, nella sua relazione al seminario ⁷¹, "L'UNICE sta cercando di dissociare la risposta delle parti sociali sulla ristrutturazione delle imprese dalla discussione sul programma di lavoro (cercando di guadagnare tempo). Potrebbe anche ammettere di aver elaborato un Compendio di (buone?) pratiche". Sebbene questo seminario non sia stato in grado di convincere i datori di lavoro ad abbandonare le loro posizioni minimaliste, abbiamo comunque deciso di continuare le discussioni nella riunione del Comitato per il dialogo sociale, prevista per il 7 novembre. L'unico aspetto positivo emerso da questa riunione è stata la decisione di tenere un secondo seminario, il 24 e 25 marzo 2003 a Bruxelles, per integrare la dimensione territoriale e delle PMI nelle discussioni sulla ristrutturazione delle imprese e, su richiesta della CES, discutere in che modo questi due workshop saranno seguiti nel programma di lavoro per il periodo 2003-2005, attualmente in fase di completamento da parte delle parti sociali. Nel tentativo di esercitare una maggiore pressione sui datori di lavoro, il Segretario generale della CES ha scritto al Presidente della Commissione, Romano Prodi e a tutti i Commissari, il 14 novembre ⁷², insistendo sull'urgenza delle misure di fronte alle numerose ristrutturazioni in corso, e allo stesso tempo condanna l'inerzia della Commissione: "Notiamo, va detto senza remore, che le organizzazioni dei datori di lavoro stanno facendo pressioni su di voi per impedire qualsiasi iniziativa in questo settore. Nella situazione attuale, in cui sono state annunciate decine di migliaia di licenziamenti, questo atteggiamento è estremamente deplorabile."

Stress lavoro-correlato nell'agenda della Commissione

Il 19 dicembre 2002 la Commissione ha avviato le consultazioni sullo stress lavoro-correlato. Il tema

figurava nel programma di lavoro delle parti sociali per il periodo 2003-2005, con un seminario previsto per il 25-26 febbraio 2003 inteso a condurre a negoziati su un accordo autonomo (ossia senza esito legislativo) nel contesto dell'articolo 139 del trattato.

⁷⁰. Nelle sue conclusioni, l'UNICE ha dichiarato: "ciò significa che il livello UE sarà rilevante se i cambiamenti riguarderanno stabilimenti in diversi paesi dell'UE. Se i cambiamenti previsti riguarderanno un solo Paese, ciò potrà avvenire in tale Paese conformemente al sistema nazionale in vigore", dall'archivio dell'autore.

⁷¹. Archivi della DG Occupazione e affari sociali, UE, 2002.

⁷². Lettera del 14 novembre 2002, rif. JL/EG.restruct(2)/9.11.01, archivio dell'autore.

La lettera elenca gli argomenti che la Commissione dovrà affrontare: la rifusione della Direttiva sui Comitati aziendali europei; la Direttiva sull'obbligo di presentare una relazione annuale sulle trasformazioni industriali; lo sviluppo dell'Osservatorio europeo per anticipare i cambiamenti che incidono sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro a livello territoriale e settoriale; un ruolo rafforzato delle parti sociali nella definizione e nell'attuazione delle azioni dei Fondi strutturali in materia di cambiamento e formazione; la rifusione del Regolamento 4064/89 sul controllo delle concentrazioni tra imprese per quanto riguarda i diritti dei lavoratori; l'istituzione di un diritto alla formazione permanente (CVET); sanzioni più severe per le imprese che non rispettano le norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, trasferimenti di imprese e Comitati aziendali europei.

Il programma di lavoro triennale (2003-2005) delle parti sociali, adottato in occasione del Vertice sul dialogo sociale del 28 novembre 2002, conteneva un riferimento, seppur debole, alle ristrutturazioni nelle imprese: "Identificare orientamenti che potranno servire come riferimento per aiutare a gestire il cambiamento e le sue conseguenze sociali sulla base di casi concreti." Nel capitolo sull'allargamento dell'UE abbiamo incluso uno studio sulle ristrutturazioni nei Paesi candidati, per consentire ai compagni di questi Paesi di prepararsi per l'adesione all'UE e per le grandi ristrutturazioni che avrebbero avuto luogo nei vari settori.

Il seminario del 23 e 24 marzo 2003 ha visto la presentazione di studi di casi completati da due casi di ristrutturazione regionale, quello della regione delle Asturie, in Spagna, e quello di una piccola impresa tedesca di pulizie, con un organico di 217 unità (Auwera). Ma tutto quello che stavamo facendo era descrivere i casi. Non stavamo facendo progressi sul raggiungimento dei nostri obiettivi sindacali.

Come opportunamente rilevato dal funzionario della Commissione responsabile del dialogo sociale, Jackie Morin, in una relazione su questo seminario: "La CES si è trovata intrappolata nell'analisi delle buone pratiche". Ha aperto alcune porte alla formulazione di raccomandazioni, o addirittura alla conduzione di negoziati (in particolare, sulla relazione annuale sulla gestione dei cambiamenti industriali) che riaffermano la propria posizione di partenza, senza essere in grado di ottenere un reale sostegno dagli studi di casi presentati."

Una nuova riunione è stata fissata per il 6 e 7 maggio 2003, al fine di verificare l'elaborazione delle "conclusioni" congiunte risultanti dai due seminari. Le discussioni di maggio non sono state d'aiuto per far uscire la CES dalla "trappola". Nonostante tutto, un testo è stato messo a punto a seguito dei minuziosi negoziati. Dal titolo *Orientamenti di riferimento nella gestione del cambiamento e delle sue conseguenze sociali*, si è trattato di un testo debole che ha suscitato discussioni in seno alla nostra delegazione, ma sapevamo che sarebbe stato impossibile ottenere qualcosa di più dai datori di lavoro. La CES si stava preparando per il suo decimo Congresso, che si sarebbe tenuto a Praga dal 26 al 29 maggio. La discussione è stata quindi rinviata, per essere ripresa dal futuro gruppo del segretariato guidato dal nuovo Segretario generale della CES, John Monks, e dal nuovo Comitato esecutivo, che si riunirà per la prima volta il 16 e 17 ottobre 2003. Un nuovo ciclo di negoziati è stato, tuttavia, previsto per il 10 e 11 giugno, in quanto era chiaro che il testo era inadeguato.

Un punto interrogativo sulla politica industriale

I negoziati sulle ristrutturazioni aziendali, a livello settoriale, hanno reso ancora più necessario analizzare le strategie industriali delle multinazionali nei diversi settori industriali. In generale, la politica comunitaria è stata ostacolata a livello industriale, oltre ad aver affrontato situazioni di crisi, come nell'industria tessile o in quella navale. Dovremo attendere il 2002 per la pubblicazione, da parte della Commissione, di una

investimenti comunitari e sulla politica di sviluppo, anche se non ha avuto lo stesso successo del Libro bianco di Delors 1993 (fino ad oggi Il Libro bianco rimane un documento di riferimento). Noi, la CES e le Federazioni settoriali europee, abbiamo deciso di tenere una Conferenza sulle politiche industriali all'interno dell'Unione Europea. È stata preparata con il sostegno di Syndex, la società di consulenza sindacale, che ha redatto una relazione per il dibattito alla Conferenza del 31 marzo e 1 aprile 2003, tra l'altro con la partecipazione del Commissario europeo Philippe Busquin.

Triste a dirsi, non avevamo compiuto progressi, in materia di gestione delle ristrutturazioni aziendali, tra il primo parere congiunto negoziato nel marzo 1987 e questo testo del 7 maggio 2003. Un ultimo ciclo di negoziati dovrà svolgersi il 10 e 11 giugno, ma è già chiaro che ciò porterà alcun cambiamento nella posizione dei datori di lavoro. La nostra delegazione ha deciso di presentare questo testo al Comitato esecutivo per decidere se fosse accettabile o meno. Alla riunione del Comitato esecutivo del 26 giugno 2003 è stato chiesto di prendere atto dell'esito dei negoziati, ma senza votare né a favore, né contro. Prima di lasciare la CES, ho scritto un documento che analizza la situazione, ripreso da John Monks e Maria Helena André, il nuovo Vice Segretario generale responsabile del dialogo sociale.

Nella sua presentazione alla riunione del Comitato esecutivo del 16 e 17 ottobre 2003, Maria Helena André ha sottolineato il "carattere modesto" del testo e ha proposto quattro opzioni per la discussione: respingere il testo; chiedere alla Commissione di agire anziché lasciare la decisione alle parti sociali; chiedere al Parlamento europeo di prendere l'iniziativa; accettare il testo, mantenendo, al contempo, la pressione sulla Commissione e sui datori di lavoro; evidenziare la nostra delusione per il testo e la necessità di rivederlo. L'ultima opzione è stata quella proposta dal segretariato della CES. I dibattiti in seno al Comitato esecutivo sono stati molto accesi, con le organizzazioni aderenti divise sul contenuto del testo e l'assenza della dimensione settoriale. Essi sono stati, inoltre, scettici sul proseguimento delle trattative. Alla fine, si è deciso che il Comitato esecutivo avrebbe preso atto del testo, come primo esempio di uno sforzo comune che deve essere proseguito⁷³.

John Monks ha gestito al meglio questo pessimo risultato. In una lettera indirizzata all'UNICE e al CEEP, ha sottolineato⁷⁴ che il Comitato esecutivo, dopo un dibattito molto critico, ha ritenuto che il risultato "va nella giusta direzione, anche se modesto di fronte alle drammatiche conseguenze delle molte ristrutturazioni in corso". Egli ha annunciato che il Comitato esecutivo della CES "ne ha preso atto come primo esempio di uno sforzo congiunto delle parti sociali sulle ristrutturazioni aziendali... e (di come sia necessario) analizzare le condizioni per le future discussioni su questo tema, sia nel contesto del dialogo sociale europeo che in quello di un'iniziativa legislativa comunitaria".

73. Verbale della riunione del Comitato esecutivo del 16 e 17 ottobre 2003 concernente il punto 7 dell'ordine del giorno. Archivi dell' ETUI

Il Vertice sociale tripartito di Bruxelles del 2003

Questo è stato il primo Vertice di primavera "ufficiale", a seguito della decisione del Consiglio del 6 marzo 2003 di istituire "un Vertice sociale tripartito per la crescita e l'occupazione". Questo Vertice si è svolto sotto la Presidenza greca dell'UE. All'incontro tripartito con la Troika hanno partecipato il Presidente della Commissione, il Primo Ministro greco Kostantinos Simitis, il Ministro del Lavoro italiano, Roberto Maroni, e il Taoiseach (Primo Ministro) della Repubblica irlandese, Bertie Ahern.

A seguito delle relazioni sull'attuazione della strategia di Lisbona e del Vertice di Barcellona del marzo 2002, le parti sociali hanno presentato il loro contributo, che può essere riassunto in quattro punti: l'Accordo sul telelavoro, firmato il 16 luglio 2002; il loro Programma di lavoro per il 2003-2005, adottato il 28 novembre 2002; la Dichiarazione congiunta sull'anno europeo delle persone con

con disabilità, adottato il 26 gennaio 2003; e la pubblicazione della prima relazione sulle loro azioni a livello nazionale ed europeo per promuovere la formazione permanente e lo sviluppo di competenze e qualifiche. Questo Vertice ha preceduto il Vertice europeo dei capi di Stato e di governo del 20 e 21 marzo, che aveva i seguenti obiettivi: aumentare il numero di posti di lavoro e la coesione sociale; dare priorità all'innovazione e all'imprenditorialità; collegare l'Europa e rafforzare il mercato unico; proteggere l'ambiente nell'interesse della crescita e dell'occupazione. Chi è contrario, alzi la mano! Questo vertice ha anche discusso le modalità per "modernizzare" il modello sociale europeo, ma l'attenzione si è concentrata principalmente sull'allargamento, con dieci nuovi Stati che firmeranno la loro adesione all'UE ad Atene il 16 aprile; Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovacchia e Slovenia. Infine, ma non per importanza, il Vertice ha discusso l'inizio del conflitto in Iraq, contro il quale la CES ha assunto una posizione ferma.

Da allora sono passati diversi anni, ma la Commissione non è ancora passata alla seconda fase delle consultazioni necessarie per avviare i negoziati. Al contrario, il presidente della Commissione José Manuel Durão Barroso (2004-2014), particolarmente sensibile alle pressioni dei datori di lavoro e abilmente assistito dal suo Segretario generale "antisociale", Catherine Day, bloccherà qualsiasi iniziativa legislativa in questo campo.



Quo vadis, in Europa?

Fonte: Archivi della CES



Capitolo 9

Dialogo sociale e dialogo civile: una difficile complementarità

**“Quello che mi interessa non è la felicità del mondo intero,
ma la felicità di ogni individuo.”**

L'Écume des jours
Boris Vian

.....

Perché siamo arrivati ad una così difficile comprensione e assenza di sinergia tra i sindacati e le associazioni? Questo legame sociale, che trae origine dal movimento operaio ed è in esso radicato, è diventato molto complicato. Tuttavia, è chiaro che dobbiamo lavorare insieme per combattere la povertà e l'esclusione sociale, e alla fine ci riusciremo. Un'azione sindacale per la formazione e l'occupazione di persone con disabilità e un progetto di cooperazione con il Forum europeo sulla disabilità si sono rivelate estremamente gratificanti. Lo sviluppo della Carta dei diritti fondamentali e la campagna per la sua integrazione nel Trattato sono momenti esemplari della sinergia tra dialogo sociale e dialogo civile auspicata dalla CES. La CES, al fine di evitare confusione il dialogo civile nella società e il dialogo sociale bipartito, è riuscita a costruire un ponte tra i due.

9. 1. Lotta contro l'esclusione sociale

L'aumento della precarietà, la disoccupazione di lunga durata, l'esclusione sociale e la povertà sono stati di grande preoccupazione per Jacques Delors. Nel 1991, il Presidente della Commissione ha lanciato una campagna per la lotta contro la povertà, coinvolgendo non solo il terzo settore, ma anche le parti sociali.

Fino a quel momento, la CES non si era occupata molto di questo tema. Ho iniziato a stabilire contatti con l'ATD *Quart Monde*, un'organizzazione non governativa (ONG)¹, con sede a Bruxelles, il cui leader era il francese Xavier Godinot, ma, non essendo un tema prioritario per le nostre organizzazioni a livello europeo, non c'era un clima di fiducia reciproca tra le ONG e i sindacati e, di conseguenza, sono sorti parecchi malintesi e incomprensioni. Da un lato, le ONG pensavano che "i sindacati non siano interessati agli esclusi ma che il loro unico interesse è che i lavoratori abbiano un impiego e un salario". Avevano quindi una visione corporativa dei sindacati. Dall'altra parte, i sindacati pensavano che "la beneficenza non è il loro campo di azione", mettendo in discussione "la legittimità delle ONG, il loro funzionamento democratico e la loro indipendenza finanziaria"

.....
 "(...) Non ho mai incontrato un membro del sindacato non sensibile al destino dei suoi compagni più sfavoriti... Il sub-proletariato fa parte del mondo del lavoro... Mi chiedete cosa possono fare i sindacati? Possono concentrarsi sul sub-proletariato, imparando da loro come ripristinare un movimento operaio inclusivo."

Padre Joseph Wresinski, fondatore dell'ATD *Quart Monde*

All'arrivo di Emilio Gabaglio alla guida della CES, l'ho informato dei miei primi contatti con le ONG. Egli era molto sensibile a queste situazioni, comprendendo la necessità di sviluppare contatti con il terzo settore e di riconoscere importanza a queste relazioni. Volevamo lavorare in sinergia con le ONG, stabilendo dei punti di collegamento tra i due mondi - il mondo del lavoro e il mondo non lavorativo - per sviluppare azioni integrative per l'economia. Sebbene ne fossi responsabile in seno al Segretariato generale, due persone hanno svolto un ruolo importante nell'attuazione di questa strategia: Gérard Fonteneau e Ariane Meunier*.

I primi passi della CES nella lotta contro l'esclusione sociale hanno avuto luogo nel 1992/1993 e hanno riguardato i senzatetto. Abbiamo lanciato il progetto IGLOO (*Logement-formation-emploi*) in collaborazione con il Comitato europeo di collegamento per l'edilizia sociale (CECODHAS)² e la Federazione europea delle organizzazioni nazionali che lavorano con i senzatetto (FEANTSA)³. Anche se questa azione è rimasta abbastanza riservata, ci ha insegnato a lavorare insieme e ha permesso alle nostre organizzazioni di acquisire sensibilizzazione in materia.

1. Organizzazioni del terzo settore (ONG) è un termine usato per descrivere la gamma di organizzazioni che non sono né del settore pubblico né del settore privato. Comprende organizzazioni volontarie e di comunità (enti di beneficenza registrati e altre organizzazioni come associazioni, gruppi di auto-aiuto e gruppi di comunità), imprese sociali, mutue e cooperative. Si veda <https://www.nao.org.uk/successful-commissioning/introduction/what-are-civil-society-organisations-and-their-benefits-for-commissioners>.
2. Istituito nel 1988, il Comitato europeo di collegamento per l'edilizia sociale è una rete di 43 Federazioni nazionali e regionali di 23 Paesi. Conta come suoi membri 43.000 società pubbliche, del Terzo settore e cooperative che forniscono alloggi.
3. La FEANTSA conta 130 organizzazioni aderenti che operano in 20 Paesi europei. La maggior parte di essi sono Federazioni nazionali o regionali di fornitori di servizi che sostengono i senzatetto (con alloggi, posti di lavoro, aiuti sociali).

Nel suo appello del 1° maggio 1992, *Uniti contro l'esclusione sociale e il razzismo*, la CES ha messo in evidenza le conseguenze dell'esclusione sociale, come lo sfruttamento messo in atto da populistici e demagoghi e l'aumento del razzismo e della xenofobia. In una Circolare del 29 settembre 1992⁴ indirizzata alle organizzazioni aderenti alla CES, ho riassunto le nostre azioni contro l'esclusione sociale. I lavori avviati dalla Commissione europea⁵ hanno già dato luogo a tre Conferenze (ad Aalborg, Bruxelles e Porto), tutte con la partecipazione della CES. La Circolare invitava le nostre organizzazioni nazionali a sviluppare contatti con le associazioni aderenti alla Rete europea contro la povertà (EAPN, con la quale avevamo costanti relazioni), proponendo una serie di azioni. La prima ha riguardato il Consiglio d'Europa, il quale è stato invitato ad includere la lotta contro l'esclusione sociale nella revisione della Carta sociale europea, mediante l'istituzione di un "Comitato per il rilancio della Carta", sostenuto dalla CES. Una seconda azione è stata proposta a sostegno dell'idea che i criteri di accesso al Fondo sociale includano la nuova competenza comunitaria della lotta contro l'esclusione sociale, sancita dal Trattato. Infine, ma non per questo meno importante, il segretariato della CES ha proposto di esaminare, insieme ai rappresentanti datoriali, la possibilità di emettere un parere congiunto o una raccomandazione nel quadro del dialogo sociale, sul reinserimento dei disoccupati di lunga durata attraverso azioni congiunte nelle imprese⁶.

Nel dicembre 1992, la Comunicazione della Commissione *Verso un'Europa della solidarietà. Intensificare la lotta contro l'esclusione sociale, favorendo l'integrazione*⁷ ha riguardato sia il terzo settore che i sindacati. La CES ha elaborato un contributo alla presente Comunicazione, sottolineando l'importanza strategica di "posizionare la lotta contro l'esclusione sociale nell'ambito delle scelte politiche per dare impulso alla coesione economica e sociale, cruciale per rilanciare la creazione di occupazione, basata sul principio dell'equa distribuzione del reddito".

Nel 1992/1993, abbiamo lanciato "*Faire l'Europe de la Grande Solidarité*", una grande campagna che coinvolge le organizzazioni che lottano contro l'esclusione sociale e la povertà e le ONG che si occupano di sviluppo e di economia alternativa. Abbiamo lavorato insieme a Emmaus International, la Rete Europea contro la Povertà (EAPN); il Coordinamento Europeo Via Campesina (ECVC); Federazione Europea delle Organizzazioni Nazionali che lavorano con i Senzatetto (FEANTSA); International ATD Quart Monde; Gruppo di ricerca per una strategia economica alternativa (GRESEA) e Forum della gioventù. L'obiettivo era quello di condurre una campagna di sensibilizzazione rivolta al grande pubblico, ai politici e alle autorità pubbliche, mostrando un'altra visione possibile della costruzione europea, basata su una maggiore solidarietà e più rispettosa dei diritti sociali. Al contempo, la CES ha creato una rete sindacale, che si è rivelata non facile da mettere in pratica, in ragione del divario esistente tra le organizzazioni nazionali e le azioni locali in materia di esclusione sociale.

4. Questa Circolare è stata trasmessa con sei allegati: l'elenco dei membri nazionali dell'EAPN; il discorso dell'autore alla Conferenza di Bruxelles del 2 e 3 aprile 1992; un articolo di Emilio Gabaglio apparso sul numero di maggio 1992 della rivista *Pauvreté III*; un articolo dell'autore apparso sul numero di *Euro-Echo* del 7 agosto 1992; l'appello della CES del 1° maggio 1992 e la lettera scritta, insieme all'EAPN, sul bilancio CEE del 1993, per la quale chiedevamo un aumento dei finanziamenti per la lotta contro l'esclusione sociale. Dagli archivi dell'autore.

5. Il capo unità incaricato e a cui si è affidato Jacques Delors per la materia era Odile Quintin, futuro Direttore del dialogo sociale e successivamente Direttore generale della DG Occupazione e affari sociali.

6. La CES non è stata in grado di convincere i datori di lavoro a costituire un gruppo di lavoro su questo argomento fino alla fine del 1993. Si veda in seguito per approfondimenti.

7. COM(92) 542 def. del 23 dicembre 1992.

Fortunatamente, ho potuto attingere a cinque o sei dirigenti sindacali nazionali altamente motivati che ci hanno permesso di avviare una campagna molto proattiva. Il fatto di aver potuto assumere un assistente a tempo pieno in grado di lavorare direttamente sul campo, dove le azioni sono in corso e pienamente focalizzato su questo argomento, ha giocato un ruolo importante. La creazione della Rete sindacale è stata finanziata dalla Commissione per due anni, consentendoci di tenere due Conferenze (una a Liverpool nel maggio 1994 e l'altra a Napoli nel settembre 1994) per fare il punto sulle azioni intraprese dai sindacati nella loro lotta all'esclusione sociale, condurre un'indagine basata su questionari e partecipare ad azioni locali, raccogliere le esperienze in 16 diversi Paesi che riflettono la ricchezza dell'azione sindacale. Una prima sintesi⁸ è stata pubblicata dalla CES il 13 maggio 1993. Questa azione ha contribuito in maniera importante alla risoluzione sulla lotta contro l'esclusione sociale adottata il 28 ottobre 1993 dal Parlamento europeo. Sulla base delle due Conferenze e dell'indagine condotta dalle nostre organizzazioni, abbiamo pubblicato nel 1996 un opuscolo intitolato: *La lotta dei sindacati contro l'esclusione sociale e il lavoro precario*. Infine, mettendo in evidenza il lavoro svolto su questo tema, il documento elenca le molte azioni condotte dai sindacati sul campo: con i disoccupati, con i lavoratori precari, con i gruppi più vulnerabili, i lavoratori migranti e richiedenti asilo, le cooperative e le imprese che impiegano disabili, i centri di riqualificazione professionale, ecc. Le materie trattate riguardano soprattutto la formazione, l'alloggio, i processi di inserimento, ecc. Nell'introduzione dell'opuscolo ho scritto: "Di fronte alla crisi e ai problemi che sta causando a uomini e donne costretti a situazioni di esclusione sociale e povertà derivante dalla disoccupazione, il movimento sindacale ha ritrovato i suoi valori fondamentali e la sua ragion d'essere, tornando alle radici...

Questo non è un manifesto. Si tratta della vita reale e dei modi in cui possiamo cambiarla, a patto che lo vogliamo... È nostra intenzione evidenziare questo aspetto dell'azione sindacale, di cui molti di noi sono inconsapevoli poiché è per natura umile, e illustrare l'importanza che attribuiamo a questa azione complementare al lavoro delle ONG che combattono la povertà sul campo."

Abbiamo scoperto, sul campo, c'è una ricerca sistematica di attori impegnati nella lotta contro l'esclusione sociale. In seguito all'impegno assunto da Jacques Delors di raddoppiare i finanziamenti destinati alla lotta contro l'esclusione sociale, la Commissione ha tenuto una Conferenza il 3 e 4 giugno 1993 a Copenaghen, intitolata *Lotta contro l'esclusione sociale: una sfida per gli anni '90*. Le parti sociali sono state invitate, così come la Rete europea contro la povertà (EAPN) e vari attori economici e sociali regionali. Il Segretario generale della CES si è impegnato a sostenere l'azione della Comunità, respingendo l'ascesa di una società parallela che sarebbe un crogiolo per molte diverse forme di intolleranza. Egli ha anche riconosciuto il ruolo delle ONG come partner indispensabili nella lotta per l'integrazione sociale e nella collaborazione con i sindacati e le loro azioni di *Shoopfloor*. Il portavoce dell'EAPN "ha colto senza esitazione la mano tesa: le ONG riconoscono il ruolo dei sindacati e vogliono sviluppare la cooperazione e le azioni comuni"⁹. Questo scambio ha segnato un passo importante nel lavoro della CES con le ONG. Parlando a nome dei datori di lavoro, Zygmunt Tyszkiewicz è stato un po' più prudente e "ha tracciato i limiti di del partenariato"¹⁰.

8. Una prima relazione sui progetti intrapresi dalle organizzazioni sindacali nella loro lotta contro l'esclusione sociale, 13 maggio 1993, 7 pagine. Dagli archivi dell'autore.

9. Verbale delle tavole rotonde tenute dalla Commissione, DG Occupazione e affari sociali, dal titolo *Gli attori per un'Europa più attiva nella lotta contro l'esclusione sociale*, dagli archivi dell'autore.

10. Ibid.

Se le imprese, ovviamente, hanno sostenuto l'obiettivo di combattere l'esclusione sociale, sarà anche "perché gli esclusi non sono consumatori (sic!)"... e anche se "le imprese possono partecipare a progetti e programmi di lotta contro l'esclusione sociale", "sarebbe un grave errore regolamentare la materia imponendo vincoli insopportabili alle imprese e, in particolare alle PMI, spina dorsale dell'economia nella creazione di posti di lavoro"¹¹. Queste dichiarazioni hanno risposto direttamente alla CES e alla sua richiesta di introdurre un reddito minimo. Concludendo il suo articolo su *Le Figaro* dell'8 giugno 1993, Jean-Louis Validire ha scritto: "In poche parole, il dialogo sociale su un problema così grande è sordo a entrambe le orecchie, lasciando spazio solo alla carità."

L'impegno di Jacques Delors e lo svolgimento di questa Conferenza hanno tuttavia segnato l'inizio di un compito che la CES ha voluto sviluppare nel quadro del dialogo sociale. Alla fine del 1993, l'UNICE ha accettato la creazione di un gruppo di lavoro incaricato di discutere un parere congiunto sulla disoccupazione di lunga durata. Fin dall'inizio, abbiamo concordato con i datori di lavoro sul fatto che la causa principale dell'esclusione dal mercato del lavoro è l'assenza o il basso livello di qualifiche adeguate e la mancanza di formazione, in risposta alle richieste del mercato del lavoro. Il nostro parere congiunto, intitolato *Il contributo della formazione professionale alla lotta contro la disoccupazione e al reinserimento dei disoccupati*, è stato concluso il 19 settembre 1994.

I datori di lavoro europei, attraverso l'UNICE, non sembravano purtroppo molto molto interessati. Ciò ha indotto il Presidente della Commissione a favorire la creazione di una rete di grandi imprese su cui poter contare, con dirigenti molto vicini, in particolare Étienne Davignon. Quest'ultimo sarà l'ideatore della *European Business against Social Exclusion*, creato nell'ambito della "CSR (Corporate Social Responsibility)-Europa", un'organizzazione dedicata alla responsabilità sociale delle imprese (si veda riquadro sotto), un tema per il quale l'UNICE non ha voluto assumersi alcuna responsabilità, considerandolo oggetto della politica aziendale e nondel campo di applicazione della disciplina comunitaria. Nel gennaio 1995, la *European Business against Social Exclusion*, perseguendo un'idea proposta da Jacques Delors e con la sua partecipazione, ha lanciato il *Manifesto delle imprese europee contro l'esclusione*. Firmato inizialmente da una ventina di imprese e successivamente da più di cento, questo Manifesto ha definito l'esclusione sociale come uno spreco di risorse umane e una minaccia per la coesione sociale. Ha elencato diversi obiettivi che non abbiamo mai sentito pronunciare dall'UNICE: "promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro, partecipare al miglioramento della formazione professionale, evitare l'esclusione all'interno delle imprese e prevenire i licenziamenti o prevedere misure adeguate quando non possono essere evitati, incoraggiare la creazione di nuovi posti di lavoro e di nuove imprese, contribuendo alla solidarietà in favore di zone o gruppi di persone particolarmente vulnerabili."¹² Questi impegni provengono da "capi sociali" come Jan Gandois, firmatario per conto di Cockerill-Sambre, il quale aveva già dichiarato che la sua azienda dovesse essere una "cittadina". Ciò, purtroppo, ha comportato il coinvolgimento delle imprese solo su base "volontaristica", e le organizzazioni europee dei datori di lavoro non si sono sentite obbligate a partecipare. Abbiamo continuato a sviluppare il nostro lavoro con la Rete europea contro la povertà e la Confederazione delle organizzazioni familiari nell'Unione europea (COFACE).

¹¹. Ibid.

¹². Introduzione al Manifesto. Dagli archivi dell'autore.

Nel parere sul *Programma d'azione a medio e lungo termine per la lotta contro l'esclusione sociale 1994/1999* presentato dalla Commissione, la CES ha rivendicato una visione globale per affrontare e gestire le azioni di lotta contro l'esclusione, la definizione di criteri oggettivi per la valutazione dell'impatto delle politiche nazionali e il riconoscimento della responsabilità delle parti sociali nella scelta delle politiche economiche e monetarie. Nella riunione del Comitato esecutivo del 9 e 10 giugno 1994 è stata adottata la Risoluzione *Per un'Europa senza esclusioni*, che propone tre priorità per l'azione dell'Unione europea: prevenire l'esclusione; agire a favore dell'inserimento e reinserimento lavorativo; impegnarsi in queste lotte in un partenariato attivo. La Conferenza di Liverpool¹³ ha posto tre linee d'azione: rafforzare la rete europea; estendere la dimensione locale o nazionale al livello europeo; sensibilizzare i vari partner sindacali nella lotta contro l'esclusione sociale.

Le relazioni tra i sindacati e le ONG, purtroppo, non sono mai state facili, ma a nostro avviso sono state comunque indispensabili. La cinquantina di azioni registrate presso i nostri sindacati sul campo hanno rivelato una ricerca sistematica di "partenariato" tra i sindacati e le ONG e dimostra che le opposizioni tra gli addetti ai lavori (quelli che lavorano in azienda) e gli esterni (coloro che ne sono esclusi) sono ingannevoli e servono solo a mascherare la volontà di indebolire le condizioni sociali di coloro che sono impiegati con il pretesto che questo aiuterebbe gli esclusi ad entrare nel mondo del lavoro. Un discorso senza fine sulla deregolamentazione.

Responsabilità sociale d'impresa: vacillare tra dubbio e interesse...

Il 18 luglio 2001, la Commissione ha adottato un Libro verde intitolato *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese (RSI)*. Le posizioni sindacali sono molto diverse nei Paesi dell'UE, tendendo ad essere più positive nei Paesi scandinavi in cui la RSI è in cima alle agende sindacali, ma più negative nei Paesi dell'Europa meridionale, che considerano la RSI come un

abbassamento dei diritti al livello delle norme fondamentali dell'OIL. Era vero che la tendenza verso la "RSI" corrispondeva ad un ritiro della responsabilità statale attraverso la legislazione. In seno alla CES abbiamo lavorato alla preparazione di una Risoluzione per la riunione del Comitato esecutivo del 10 e 11 ottobre 2001. Secondo la CES, la RSI doveva essere sviluppata in un quadro legislativo e contrattuale. I codici di condotta, le carte e le etichette possono essere utilizzati, ma solo come passi nella transizione verso norme più vincolanti e a condizione che siano soggetti a monitoraggio, controllo e valutazione.

La prima Conferenza europea sulla RSI si è tenuta il 27 e 28 novembre 2001 sotto la Presidenza belga dell'UE. Nell'ottobre 2002 la Commissione ha lanciato il Forum europeo delle parti interessate con l'obiettivo di convincere le imprese e i rappresentanti dei datori di lavoro a collaborare con i rappresentanti delle ONG e dei sindacati. L'unico problema era che il progetto di questo Forum era inteso a dare ai datori di lavoro una posizione dominante, vale a dire, invece di essere tripartito, doveva essere "quadripartito", con il 25% dei partecipanti rappresentanti di aziende, il 25% da organizzazioni dei datori di lavoro, 25% dalle ONG e 25% dai sindacati. Nonostante gli sforzi congiunti delle ONG

e dei sindacati, non siamo stati in grado di influenzare in modo significativo la politica europea in materia di RSI.

Il nostro obiettivo era quello di realizzare un quadro che consentisse una politica comune in materia di RSI e una sua valutazione indipendente (contrariamente alla normale prassi di autovalutazione). La RSI è, quindi, rimasta totalmente dipendente alla volontà dell'impresa. Solo l'azione sindacale, e talvolta delle ONG a livello aziendale, farà della RSI uno strumento

complementare ai diritti sociali, alla legislazione e agli accordi collettivi, in particolare per quanto riguarda il rispetto delle norme dell'OIL in materia di subappalto nei Paesi in via di sviluppo.

CSR Europe, successore di *European Business against Social Exclusion*, guidata dall'astuto Étienne Davignon e sostenuta dalla DG Imprese e industria (che è riuscita a mettere da parte la DG Occupazione e affari sociali in questo settore) L'obiettivo è stato quello di ottenere un bel colpo di stato, facendo sì che la Commissione sponsorizzasse una competizione europea in materia di RSI (*Company prizes and list of best employers in Europe*), con premi assegnati dal Commissario Anna Diamantopoulou. Con la RSI suddivisa in vari aspetti, la Commissione è persino riuscita ad assegnare un premio a Ryanair, una società nota per la sua posizione nei confronti dei sindacati, sulla sua politica di parità di trattamento (tra uomini e donne). La responsabilità sociale delle imprese non era, tuttavia, un elemento da trascurare, e a lungo termine contribuirà (*Company prizes and list of best employers in Europe* al passaggio da misure volontarie a norme contrattuali e/o legislative. Descrivendo il nostro atteggiamento nei confronti della RSI, devo solo citare Romain Rolland: "Bisogna saper coniugare lo scetticismo ragionato con il pensiero ottimista."

9.2. Un lavoro gratificante con il Forum europeo sulla disabilità

All'inizio del 1990, ho avuto l'opportunità di incontrare diversi attivisti sindacali disabili che lavorano nei sindacati in Italia, Lussemburgo, Francia, ecc. Non erano solo rappresentanti dei disabili, ma anche attivisti come chiunque altro, ben integrato nel movimento sindacale.

La rappresentanza dei disabili a livello europeo è esclusivamente nelle mani delle organizzazioni appartenenti al Forum europeo sulla disabilità (FES), istituito dalla Commissione europea. La nostra presenza nel mondo del lavoro e le azioni sindacali volte all'inserimento lavorativo devono essere valorizzate.

A livello della CES è stata creata una rete, in seguito all'invito rivolto alle organizzazioni nazionali di nominare dei membri per un Comitato che doveva diventare un alveare di straordinario impegno. Una prima Conferenza europea, tenuta dalla CES a Londra il 4 e 5 novembre 1993, ci ha permesso di fare il punto della situazione nei vari Paesi e dell'impegno a livello nazionale delle Confederazioni e delle Federazioni. Abbiamo anche invitato l'UNICE e il Forum europeo sulla disabilità. Le questioni chiave riguardavano la parità di diritti, l'attuazione del diritto antidiscriminatorio e l'introduzione di quote per l'occupazione dei disabili.

Tali questioni dovevano essere approfondite negli anni, grazie all'ulteriore sviluppo della nostra cooperazione con il FES. Una prima importante Conferenza congiunta si è tenuta a Lisbona nel marzo 1997 sui problemi posti nell'accesso al mondo del lavoro per i disabili. Essa si è conclusa con una dichiarazione congiunta del movimento sindacale e del movimento associativo da presentare ai capi di Stato e di governo in occasione del Vertice europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 1997. Abbiamo cercato più volte di inserire questo tema nell'agenda del dialogo sociale, ma senza successo. Avevamo una rete molto attiva che ci ha incoraggiato a compiere ulteriori progressi, lavorando insieme a questi attivisti eccezionali dove spesso ci si chiedeva chi fosse la persona disabile, io o loro? Un grazie di cuore a Nina, Flavio, Joël, José Maria, Huguette e a tutti coloro di cui ho dimenticato i nomi...

Alla fine siamo riusciti a convincere i datori di lavoro a creare un gruppo di lavoro. Riunitosi per la prima volta nel luglio 1997, l'obiettivo dichiarato era quello di redigere un compendio delle buone pratiche intraprese dalle imprese e dai sindacati per integrare le persone disabili nel mondo del lavoro. Questo lavoro doveva concludersi, all'inizio del 1999, con un documento intitolato *A Question of Perspective*. Il nostro compendio elenca circa 36 azioni compiute in 13 Paesi diversi, suddivise in quattro categorie: sensibilizzazione, assunzione, mantenimento dell'occupazione, formazione.

Ha inoltre fatto il punto sulla legislazione degli Stati membri. Questo documento, unitamente ad una dichiarazione delle parti sociali¹⁴, è stato presentato al Vertice europeo di Colonia del 3 e 4 giugno 1999.

14. Dichiarazione delle parti sociali sull'occupazione dei disabili dell'11 maggio 1999. Dall'archivio dell'autore.

Oltre a questo compendio, la CES ha voluto promuovere, attraverso Conferenze nazionali, delle azioni pilota nell'ambito del Fondo sociale europeo (FSE) e preparare un contributo comune in vista della revisione del Trattato (integrazione dei diritti fondamentali) sotto la presidenza francese dell'UE, nella seconda metà del 2000. Con i datori di lavoro focalizzati esclusivamente sulla sensibilizzazione e insistendo sulla vasta gamma di situazioni e pratiche diverse, abbiamo quindi continuato il nostro lavoro senza di loro. Il nostro lavoro si è svolto nel più ampio contesto del dibattito comunitario sull'articolo 13 del Trattato di Amsterdam sulla non discriminazione. Il 26 maggio 1999 si è tenuto un seminario delle parti sociali sul "Pacchetto dell'articolo 13"

¹⁵. Di fronte alle imminenti proposte di Direttive basate su questo articolo, i datori di lavoro hanno cercato di guadagnare tempo, proponendo un ulteriore seminario "prima della fine dell'anno" per esaminare casi pratici...

La CES ha risposto che il tema della discriminazione era già stato discusso congiuntamente, ad esempio nell'ambito della redazione del compendio sull'occupazione dei disabili. Se da un lato avevamo certamente bisogno di aggiornare la nostra Dichiarazione di Firenze del 1995 (si vedi riquadro) per includere un impegno più forte, dall'altro avevamo anche bisogno di intraprendere azioni concrete, adottando almeno un Codice di buona condotta per le imprese.

La lotta contro il razzismo e la xenofobia

Attraverso le sue organizzazioni nazionali, la CES è stata fortemente impegnata nella lotta contro il razzismo e la xenofobia, che hanno cominciato a diffondersi negli anni '90. Dovevamo introdurre questo tema nel dialogo sociale europeo. Il 21 ottobre 1995 le parti sociali hanno adottato, su iniziativa della CES, una dichiarazione congiunta contro il razzismo e la xenofobia con implicazioni dirette per le pratiche aziendali. In occasione dell'Anno Europeo contro il fascismo del 1997, la CES ha adottato una risoluzione il 12 dicembre

1996, con la quale si impegna a partecipare alla campagna sostenendo la creazione di un Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia (EUMC)*, e sviluppando iniziative comuni con l'Unione dei lavoratori nordafricani (USTMA), con la quale la CES aveva già collaborato nel quadro del partenariato euromediterraneo.

* Il Centro di monitoraggio è stato istituito nel giugno 1997. Con sede a Vienna, diventerà, nel marzo 2007, l'Agenzia dell'UE per i diritti fondamentali.

Per quanto riguarda le quote, non siamo stati d'accordo con i datori di lavoro, i quali hanno respinto il principio, nonostante il nostro approccio positivo. Il sistema delle quote è certamente il modo migliore per creare una dinamica inversa nella lotta contro l'esclusione.

Insieme al Forum europeo sulla disabilità, la CES ha auspicato una Direttiva comunitaria basata sull'articolo 13 e riguardante aspetti specifici per i disabili. Nina Daïta della CGIL (un personaggio chiave della nostra rete) è diventata la rappresentante della CES al Forum e alla Conferenza annuale con la Commissione. Nel 2000¹⁶, è stata adottata una Direttiva che riguarda, più in generale, la parità di trattamento in materia di occupazione e mondo del lavoro, indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni, da eventuali disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale.

¹⁵. Si fa riferimento all'articolo del Trattato che riguarda le discriminazioni.

¹⁶. Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Nel settembre 2002 abbiamo tenuto un'altra Conferenza europea a Barcellona in preparazione della nostra campagna nel contesto dell'Anno europeo delle persone con disabilità del 2003. Abbiamo deciso di condurre una campagna congiunta che includesse un poster in diverse lingue, una serie di iniziative nazionali, una risoluzione del Comitato Esecutivo e un discorso tenuto da Nina Daïta, a nome della rete, al Congresso della CES a Praga, nel maggio 2003. Ma soprattutto abbiamo dovuto trovare uno slogan per la campagna: *"Uno per tutti e tutti per uno: un anno europeo per la promozione della parità di diritti per i disabili."*

Nella riunione del 19 e 20 novembre 2002, il Comitato esecutivo ha adottato una risoluzione¹⁷ che sostiene le tre priorità del movimento sindacale: il diritto all'occupazione, il diritto all'istruzione e alla formazione e il diritto alla dignità. L'Anno europeo è stato lanciato ad Atene, il 26 gennaio 2003, sotto la Presidenza greca dell'UE. Abbiamo deciso di tenere un'altra Conferenza congiunta CES/FES a Salonicco, presso la sede del CEDEFOP. La Commissione ha partecipato alla Conferenza, sottolineando l'importanza della sinergia tra le azioni della CES e del FES.

Il presidente del FES, Yannis Vardakastanis, si è rivelato un partner prezioso in questa azione congiunta.

.....

**Il Centro europeo per lo sviluppo
Formazione professionale: CEDEFOP**

Come la Fondazione di Dublino, si tratta di un'agenzia comunitaria tripartita, creata nel 1975*, il cui obiettivo è di fornire un sostegno alle politiche della Commissione europea, degli Stati membri e delle parti sociali in materia di istruzione e di formazione professionale, di qualifiche e competenze professionali. Il primo direttore del CEDEFOP, con sede a Berlino, è stato il sindacalista, Roger Faist, ex segretario generale dell'Unione confederale degli ingegneri e dei quadri UCC-CFDT. *Regolamento CEE 337/75 del Consiglio del 10 febbraio 1975

Il 29 maggio 2003, Nina Daïta ha parlato al XIII Congresso della CES, facendo il punto su 10 anni di lavoro, raccontando le battaglie sostenute per garantire i diritti dei lavoratori disabili e per inserire questo obiettivo nei programmi delle nostre organizzazioni nazionali. Questa è stata la prima volta (e fino ad ora l'ultima volta) che una persona disabile ha tenuto un discorso ad un congresso della CES, non solo in qualità di disabile, ma anche come attivista sindacale, come tutti gli altri.

I progetti di cooperazione si sono sviluppati anche con molte altre ONG: la lobby europea delle donne, le ONG dedicate all'ambiente, la protezione dei consumatori, il turismo sociale, ma anche con le mutue. Da segnalare, in particolare, il lavoro svolto in collaborazione con le organizzazioni dell'economia sociale.

In preparazione del Vertice europeo di Lisbona del dicembre 1997 che, in attesa della ratifica del Trattato, avrebbe dovuto attuare il capitolo sull'occupazione, è stata discussa e adottata una dichiarazione congiunta¹⁸. L'economia sociale è sempre stata vicina al cuore del movimento sindacale, con i due valori comuni di condivisione: solidarietà, avanzamento individuale e una migliore distribuzione della ricchezza.

17. 2003, Anno europeo delle persone con disabilità. punto 12(b). Dagli archivi dell'autore.

18. Le organizzazioni dell'economia sociale firmatarie della presente dichiarazione comprendevano il Consiglio europeo per le organizzazioni di volontariato (CEDAG), nonché le seguenti organizzazioni di coordinamento delle associazioni cooperative europee: CECODHAS, UEPS, CECOP, KOOP (Svezia), FEBECOOP (Belgio), REMCI (Italia), CEPS (Spagna).

La CES e le organizzazioni dell'economia sociale erano al corrente delle "ampie riserve di posti di lavoro qualificati nel settore dell'economia sociale per soddisfare le esigenze attualmente non soddisfatte nei settori del miglioramento dell'habitat, dell'ambiente, dell'assistenza all'infanzia, dei servizi sociali e sanitari (in particolare il sostegno alle persone anziane non autosufficienti e ai disabili), dell'istruzione, attività culturali e ricreative, contribuire all'integrazione e, più in generale, all'organizzazione dell'interazione sociale"¹⁹. In un'economia di mercato, ad esempio, le cooperative di produzione non hanno mai avuto accesso al dialogo sociale europeo. A mio parere, il modo migliore per dare loro accesso sarebbe che queste organizzazioni dell'economia sociale europea diventino membri del CEEP, ma questo non è mai successo.

9.3. La Carta dei diritti fondamentali

9.3.1. La prima fase (1999-2000)

Nel Vertice europeo del giugno 1999, si è deciso di elaborare una Carta dei diritti fondamentali per l'Europa, che estende la portata applicativa della Carta del 1989, non riguardante i lavoratori (si veda Capitolo 3). Nell'ottobre 1999, a Tampere, in Finlandia, il Consiglio ha deciso di istituire una Convenzione composta da deputati nazionali e deputati europei, nonché da rappresentanti dei governi, per elaborare la Carta. La Convenzione è stata presieduta da Roman Herzog, l'ex presidente tedesco. Si sono svolte audizioni - in cui la CES è stata molto attiva - insieme alla società civile. La CES ha, inoltre, deciso, insieme alle ONG europee, di condurre una campagna su un progetto di Carta elaborato congiuntamente: "Diritti fondamentali: il cuore dell'Europa! Un documento di campagna per l'integrazione dei diritti fondamentali nei Trattati dell'Unione europea e della Comunità economica europea."



Campagna CES condotta insieme alle ONG sociali: firma della Carta europea dei diritti sociali fondamentali. Il Segretario generale della CES con l'eurodeputata Marie-Claude Vayssade, mentre firma la Carta.

Fonte: Archivi della CES

19. Dichiarazione comune della CES e delle organizzazioni dell'economia sociale del 5 novembre 1997. Dall'archivio dell'autore.

Dopo otto mesi di lavoro, la Convenzione ha raggiunto un compromesso nel luglio 2000. La CES era furiosa, poiché il testo ignorava il diritto di sciopero, il riconoscimento a livello europeo della libertà di associazione e la protezione degli anziani. Allo stesso modo, non c'era nulla sull'occupazione o sul diritto ad un salario minimo. Abbiamo avuto un incontro con due importanti membri della Convenzione, Guy Brabant, in rappresentanza del governo francese, e Pervenche Bérés, vicepresidente della delegazione del Parlamento europeo e deputato socialista. Entrambi hanno difeso il compromesso di luglio e ci hanno messo in guardia contro il rischio che il compromesso fosse messo in discussione dagli sforzi degli inglesi di indebolirci, se ritenessimo opportuno riprendere la discussione.

Questa minaccia non ha scosso la CES, ed Emilio Gabaglio ha cercato, nell'agosto 2000, di evidenziare le lacune del testo della Carta all'attenzione del Presidente Jacques Chirac, con l'aiuto del suo consulente sociale, Olivier Dutheillet de la Mothe. Questo intervento e quelli successivi, indirizzati ai capi di Stato, unitamente alla minaccia di condurre una campagna pubblica contro la Carta nel suo stato attuale, hanno dato i loro frutti. Le discussioni sono state riaperte in settembre, con un compromesso più soddisfacente, raggiunto nell'ottobre 2000. La Carta è stata formalmente adottata dai rispettivi Presidenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione il 7 dicembre 2000, durante il Vertice europeo di Nizza.

Osservando la Carta, in realtà non c'era nulla di rivoluzionario. Dei suoi 54 articoli, 28 facevano riferimento alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo²⁰ del Consiglio d'Europa e alla sua giurisprudenza, 18 alla Carta sociale del Consiglio d'Europa e 15 alla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali del dicembre 1989. Il Consiglio europeo si è ispirato alla Carta sociale del Consiglio d'Europa.

Il "piccolo" problema rimasto era lo status della Carta di Nizza²¹. Benché insoddisfacente, la Carta ha costituito un progresso significativo nella misura in cui il suo status poteva essere rafforzato mediante la sua integrazione nel Trattato. Questo sarebbe stato il passo successivo, ovvero la prossima grande battaglia per i sindacati e le ONG a livello europeo.



Manifestazione europea della CES a Nizza del 6 dicembre 2000.

Fonte: Archivi della CES

20. Il Consiglio d'Europa è stato un "terreno fertile" per molte proposte comunitarie, con l'acquisizione della bandiera europea.
21. Sembra che un incontro tra il primo Ministro francese Lionel Jospin e il primo Ministro britannico Tony Blair il 4 settembre a Londra sia stato necessario per giungere a un compromesso che consentisse a quest'ultimo di accettare i diritti sociali della Carta contro la garanzia che la Carta non sarebbe stata vincolante.

9.3.2. La seconda fase (2002-2007)

Nell'ambito della revisione del Trattato, resa necessaria dall'imminente grande allargamento dell'Unione europea, al Vertice di Laeken del 14 dicembre 2001 è stata concordata una nuova Convenzione sul futuro dell'Europa. Jacques Delors sembrava la persona ideale per presiedere la Convenzione, ma il primo ministro francese Lionel Jospin propose Valéry Giscard d'Estaing, che alla fine è stato scelto.

Tale Convenzione è stata avviata con un'ampia consultazione della società civile.

Nel corso dei dibattiti, la CES ha intensificato la cooperazione con le ONG al fine di mobilitare tutte le organizzazioni sociali a favore dell'integrazione della Carta dei diritti fondamentali nel Trattato, rafforzandone in tal modo la legittimità. Il Segretario generale della CES, Emilio Gabaglio, ha svolto un ruolo di primo piano nei dibattiti, sviluppando stretti legami con altri attori della società civile. Le discussioni non sono state sempre facili, ma il Presidente della piattaforma delle ONG sociali e il Segretario generale di Solidar²², Gian Piero Alhadeff, si sono dimostrati dei validi alleati. Anche il Comitato economico e sociale europeo, nella persona del suo presidente, Roger Briesch, è stato molto attivo.

Abbiamo fatto del nostro meglio per consolidare il ruolo delle parti sociali nel futuro Trattato e per rafforzare lo status del dialogo sociale, uno sforzo che è stato principalmente nelle mani del Segretario generale della CES e del Presidente del CEEP Joao Cravinho. Anche se non è stato un successo completo, siamo riusciti a fare progressi sul fronte sociale. La definizione dell'obiettivo dell'UE come "economia sociale di mercato" è stata una tappa importante, così come l'istituzionalizzazione del Vertice sociale tripartito annuale.

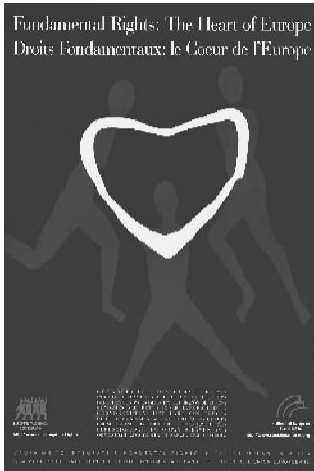
Continuando a sviluppare progetti di cooperazione tra i sindacati e le ONG, la CES ha voluto chiarire la distinzione tra il dialogo sociale bipartito e un dialogo civile che coinvolga tutte le ONG e le parti sociali, creando al contempo dei punti di collegamento tra i due. Abbiamo avuto esempi, come l'Irlanda, dove il governo, i datori di lavoro e i sindacati hanno negoziato dei patti su questioni aziendali, o dove le organizzazioni non governative hanno unito le forze per discutere di questioni sociali.

Il gioco è stato duro, poiché il Presidente della Convenzione ha completamente escluso i diritti sociali. Per fortuna, i due vicepresidenti, Giuliano Amato e Jean-Luc Dehaene, entrambi ex primi ministri dei rispettivi Paesi, Italia e Belgio, sono stati più ricettivi alle nostre argomentazioni.

Infine, durante la seduta del Parlamento europeo del 12 dicembre 2007, il Presidente Hans-Gert Pöttering, il Primo ministro e Presidente del Consiglio portoghese José Socrates e il Presidente della Commissione José Barroso hanno solennemente firmato la Carta dei diritti fondamentali, annunciando che sarebbe stata inserita nel Trattato che sarà firmato il giorno successivo, il 13 dicembre 2007, a Lisbona. L'articolo 6 conferisce alla Carta lo stesso carattere giuridicamente vincolante dei Trattati.

Il lavoro delle due Convenzioni si è rivelato un ottimo modo per creare sinergie tra il terzo settore e i sindacati. Nella riunione del Comitato esecutivo del 5 e 6 giugno 2002, il Segretario generale della CES ha presentato un documento intitolato *I sindacati e la società civile*.

²² SOLIDAR è una rete europea di organizzazioni della società civile che operano per promuovere la giustizia sociale in Europa e nel mondo. Con più di 60 membri (22 provenienti da Stati membri dell'UE), l'organizzazione ha sede a Londra.



Cartolina CES/ONG per la campagna di integrazione della Carta dei diritti fondamentali nel TraXato.

Fonte: Archivi della CES



Conclusioni

.....

Dobbiamo essere nostalgici di questo periodo dedicato alla costruzione del dialogo sociale europeo? Da allora, le crisi economiche e finanziarie hanno attraversato l'Europa, provocando notevoli danni sociali. Per quanto riguarda le Istituzioni europee, il ruolo della Commissione è diventato molto più debole rispetto al Consiglio e al Parlamento europeo; il triangolo istituzionale è diventato imperfetto. Nel corso degli ultimi anni, i sindacati stessi, di fronte alle difficoltà nazionali, hanno tenuto la testa bassa, una situazione sfruttata dai datori di lavoro per svalutare il dialogo sociale europeo e la qualità dei negoziati.

Il passaggio dal ruolo di lobbista a quello di attore nel campo della regolamentazione sociale nel contesto del mercato unico, formalizzato dall'Accordo del 31 ottobre 1991, ha costituito una pietra miliare nella creazione delle giuste condizioni per la sussidiarietà orizzontale. Tale Accordo ha consentito lo sviluppo dei due pilastri fondamentali dello spazio sociale europeo: il pilastro legislativo e il pilastro contrattuale (assoggettato alla negoziazione collettiva).

Questa nuova dimensione della contrattazione collettiva non ha sostituito le dimensioni nazionale, territoriale e settoriale, ma le ha completate stabilendo norme minime per evitare il dumping sociale e consentire una convergenza verso l'alto nelle situazioni sociali degli Stati membri. Questa standardizzazione sociale, sia legislativa che contrattuale, ha contribuito a garantire che le differenze nei nostri rispettivi livelli di sviluppo non conducano alle divergenze. Purtroppo, la crisi ha aggravato non solo la disuguaglianza tra gli Stati membri dell'UE, ma anche la disuguaglianza nei rapporti di lavoro e tra i sessi. Il lavoro e la povertà, spesso interconnessi e precari, stanno devastando le società. È urgente che l'Unione europea cresca di nuovo, sostenendo questa crescita con una dimensione sociale progressista.

Nessun successo economico è sostenibile senza buone condizioni di lavoro e di occupazione, apprendimento lungo tutto l'arco della vita e salute e sicurezza sul lavoro. Le parti sociali hanno quindi molto da fare, anche se il dialogo sociale è attualmente in una fase di stallo. Sebbene questo dialogo sociale, che la Commissione dovrebbe stimolare, sia per sua natura intersettoriale, nel clima attuale sono i settori e i Comitati aziendali europei delle multinazionali ad avere un ruolo decisivo

Siamo in una nuova era con nuovi attori e, in particolare, un nuovo Presidente della Commissione, Jean-Claude Juncker, ma anche in una situazione in cui è in gioco l'esistenza stessa dell'Unione europea, destabilizzata da una serie di crisi, tra cui la crisi dei rifugiati e le velleità ancestrali e dei dirigenti conservatori nel Regno Unito a trasformare l'Unione in una zona di libero scambio (la Brexit ne è una manifestazione). L'ascesa di partiti di estrema destra, populisti e xenofobi, testimoniata in Francia, Paesi Bassi, Polonia, Italia e Ungheria, sta minando il futuro di un'Europa che non ha ancora trovato il modo di rilanciare la crescita economica e sociale. Tuttavia, alcuni recenti sviluppi politici stanno dando segni di speranza per rilanciare la costruzione europea.

Il dialogo sociale europeo ha un passato, ma ha anche un futuro. Spetterà agli storici fare il punto della situazione. Nel corso degli ultimi decenni, il dialogo sociale europeo ha contribuito notevolmente a profonde trasformazioni: sono stati firmati Accordi europei tra sindacati e datori di lavoro, legislazione sociale, Carta dei diritti fondamentali, sono state adottate modifiche dei Trattati, che hanno permesso di compiere progressi in settori importanti come la sicurezza sul lavoro, lo sviluppo delle qualifiche, le condizioni di lavoro e le nuove forme di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori (insieme ai Comitati aziendali europei), le libertà fondamentali. Partendo da situazioni nazionali e settoriali molto divergenti, i progressi sono stati compiuti ma rimangono squilibrati, i compromessi rimangono insoddisfacenti e molte esigenze ancora insoddisfatte. Eppure, nonostante tutte le difficoltà incontrate, gli attori europei si sono costruiti e le procedure sono state stabilite. A questo punto, sono disponibili gli strumenti per essere utilizzati nei prossimi passi. Ma i dirigenti europei, come il Presidente della Commissione, le organizzazioni datoriali e sindacali, sono pronti a rilanciare una crescita economica dell'Europa, creatrice di posti di lavoro e fonte di progresso sociale? Ciò potrà essere efficace soltanto attraverso l'impegno di tutti e la capacità di concludere accordi che impegnino realmente gli attori economici e sociali su temi che attribuiscono diritti a tutti i lavoratori e i cittadini europei. Progressi concreti e visibili saranno la fonte di un ritorno alla credibilità e alla legittimità dell'Unione europea. L'eurozona può essere un motore di questa nuova dinamica.

I nuovi dirigenti sindacali, presenti in Germania e Francia, chiedono "più Europa". Non è il momento di disperare, ma di mobilitare le nostre forze per restituire all'Unione le sue virtù di solidarietà, di progresso economico e sociale, di rispetto dell'ambiente e di coesione sociale, tenendo sempre presenti le generazioni future. Questo rilancio del dialogo sociale richiede l'impegno di tutti gli attori, ma purtroppo sembra che i datori di lavoro si stiano ritirando. Richiede inoltre una Commissione in grado di presentare proposte e di "incoraggiare" le parti sociali.

Il resoconto di queste numerose pagine dimostra che è necessaria una buona dose di ostinazione e volontà per condurre i negoziati a livello europeo in modo legittimo, credibile e produttivo.

Non stiamo parlando di agitare una bacchetta magica sull'Europa, perché non c'è nessuna Bella Addormentata che aspetta il suo Principe Azzurro. Stiamo parlando di rifondare l'Europa sulla base dei suoi valori fondamentali di democrazia, solidarietà e giustizia sociale. Abbiamo bisogno di sindacati con impegno e la volontà di portare avanti le cose. Come al solito...

“Il più grande pericolo per l'Europa?
- Mancanza di ambizione e nostalgia per il passato.”

Jacques Delors *L'unité d'un
homme* Intervista a Dominique
Wolton
Edizioni Odile Jacob (1994)

Posfazione

Se guardiamo al passato, attraverso questo racconto di Jean e la sua rappresentazione dei vari elementi che hanno contribuito all'instaurazione del dialogo sociale europeo, vediamo come questo dialogo ha preso lentamente forma, di fronte alle difficoltà e ai fallimenti, ma anche di fronte al dinamismo e alle visioni di questi "Pionieri", possiamo dare speranza per il futuro. Sì, è possibile dare vita ad un'Europa sociale, nella misura in cui gli attori hanno la determinazione di realizzarla.

A livello europeo, è innegabile che il dialogo sociale europeo abbia compiuto notevoli progressi in un lasso di tempo relativamente breve. Dopo aver raccolto il guanto di sfida lanciato dal presidente Delors nel 1985, le parti sociali hanno compiuto importanti passi, sia a livello intersettoriale che settoriale, per sviluppare un sistema europeo che non rispecchi i rispettivi sistemi nazionali, ma risponda alle sfide poste dall'integrazione europea. Il dialogo sociale a tutti i livelli deve essere considerato non solo come un fattore chiave, un pilastro a sostegno del modello sociale europeo, ma anche come un motore dell'innovazione. Le parti sociali hanno una crescente necessità di svolgere un ruolo autonomo, assumendo importanti impegni comuni che dovranno essere eseguiti, monitorati e valutati.

Nel 1995, le parti sociali europee intersettoriali hanno condotto con successo i loro primi negoziati, sfociando in un Accordo quadro (dopo la revisione) sul congedo parentale. Da allora, il dialogo sociale europeo in quanto tale, i suoi attori, le sue procedure e i suoi risultati si sono evoluti in modo decisivo. Questi cambiamenti fondamentali si riflettono principalmente nella conclusione di Accordi quadro autonomi, quadri d'azione e programmi di lavoro per il dialogo sociale, vere e proprie tabelle di marcia negoziate dalle e per le parti sociali. Ora abbiamo cinque Accordi quadro: telelavoro, stress sul lavoro, violenza, mercati del lavoro inclusivi e, ultimo ma non meno importante, invecchiamento attivo. Anche se non si tratta di Direttive, tali Accordi sono attuati dalle organizzazioni firmatarie a livello nazionale.

Le parti sociali hanno, inoltre, negoziato tre quadri d'azione in materia di competenze e qualifiche, parità di genere e occupazione giovanile. Questi strumenti danno priorità a considerazioni pratiche e sono destinati a ispirare le organizzazioni aderenti. Le azioni di monitoraggio sono incluse anche per questi testi meno vincolanti.

I programmi di lavoro delle parti sociali hanno incluso i temi di questi testi e sono ad essi estesi. Il primo programma è stato negoziato per il periodo 2003-2005, a cui sono seguiti altri quattro programmi triennali. Un elenco esaustivo di argomenti affrontati congiuntamente sarebbe molto lungo, in quanto si tratta di argomenti molto diversi. Sono state avviate circa cento iniziative congiunte, tra cui progetti, dichiarazioni, studi e azioni collegate. Sono stati inoltre affrontati temi quali la digitalizzazione, il cambiamento climatico, la *flexicurity*, l'apprendistato, la ristrutturazione e il migliore coinvolgimento delle parti sociali nel semestre europeo.

L'esempio più recente di questo progresso è certamente la dichiarazione quadripartita avviata dalle parti sociali e co-firmata dal Consiglio europeo e dalla Commissione europea. A partire dagli anni 2000, è stato realizzato lavoro congiunto di ampia portata sulla "*capacity building*", inizialmente esteso alle organizzazioni nei dieci nuovi Stati membri e successivamente a tutte le organizzazioni aderenti alla CES. Seminari per lo scambio di buone pratiche, corsi di formazione a diversi livelli, traduzioni e siti web del "centro risorse" sono stati attuati nell'ambito di questo lavoro da ciascuna delle parti.

Ora che il dialogo sociale ha raggiunto una fase avanzata, è necessario adottare un approccio più qualitativo, analizzandone i punti di forza e di debolezza a tutti i livelli. Data la complessità del mercato del lavoro e l'evoluzione della società, le parti sociali europee devono essere in grado di dar prova di iniziativa. Devono continuare ad esaminare congiuntamente le questioni di interesse strategico per entrambe le parti, presentando le loro conclusioni alle istituzioni europee e alle autorità pubbliche a tutti i livelli, nella speranza che siano realizzate quando se ne presenterà l'opportunità. Gli studi condotti negli ultimi anni evidenziano la volontà politica e unanime delle organizzazioni aderenti alla CES di rafforzare questo dialogo sociale europeo. Nonostante le difficoltà incontrate, la grande maggioranza delle organizzazioni aderenti ritiene che il dialogo sociale europeo apporti un valore aggiunto ai lavoratori, a prescindere dal settore o dal territorio.

Secondo le parti sociali nazionali, uno dei principali risultati di questo processo è il coinvolgimento delle parti sociali europee nel processo decisionale europeo. Tuttavia, il contenuto dei testi concordati è considerato sempre più in via di deterioramento, rispecchiando il passaggio dagli Accordi recepiti nelle Direttive agli Accordi autonomi attuati dalle parti sociali.

Per quanto riguarda gli strumenti, è giusto dire che sono diventati più diversificati e complessi negli ultimi anni, con la conseguente necessità di chiarire i diritti e gli obblighi da una prospettiva di attuazione, monitoraggio e valutazione. Purtroppo, l'attuazione è talvolta limitata, in quanto dipende dalla buona volontà di un datore di lavoro e dai livelli di copertura dei contratti collettivi a livello nazionale. I negoziati del quinto programma di lavoro autonomo per le parti sociali per il periodo 2018-2020 sono destinati ad essere un ulteriore passo in questa direzione, sostenendo un forte dialogo sociale. Oltre a individuare i temi di interesse comune, le parti sociali europee devono anche stabilire quali strumenti vincolanti hanno a disposizione per affrontare meglio tali questioni a livello sia intersettoriale che settoriale.

Il dialogo sociale non deve limitarsi ad essere uno spazio di discussione o a una vetrina, bensì deve essere in grado di generare cambiamenti, accordi e accordi attuati. Non va confuso con il dialogo civile. Le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati non sono movimenti di opinione pubblica, ma organizzazioni strutturate con fondamenta veramente democratiche.

Il rafforzamento del dialogo sociale europeo è certamente il modo migliore per trovare la strada giusta attraverso il labirinto di nuove sfide che il mercato del lavoro europeo deve affrontare. Al momento, le principali priorità sono l'occupazione, o meglio l'occupazione di qualità, la lotta contro la disoccupazione e la povertà, senza dimenticare la lotta contro lo smantellamento dei sistemi di sicurezza sociale e dei servizi pubblici. Siamo alla vigilia di una radicale trasformazione del mercato del lavoro, con posti di lavoro destinati ad essere distrutti, modifiche apportate ai posti di lavoro esistenti e redistribuzione. Nel lungo periodo, questa trasformazione avverrà in un contesto economico reso più incerto dall'unica sfida fondamentale: il cambiamento climatico. Tutta la nostra economia dovrà adattarsi alle conseguenze difficilmente prevedibili del riscaldamento globale.

Il dialogo sociale è una leva per superare queste sfide. Sono necessari massicci investimenti nei negoziati a tutti i livelli e in tutti i settori per anticipare al meglio queste trasformazioni radicali, e sono ancora necessari molti sforzi per arrivarci. È di cruciale importanza non chiudere gli occhi di fronte all'economia digitale e al cambiamento climatico. Non serve verificare a posteriori il danno sociale, chiudendo la porta quando il cavallo è già scappato.

Dobbiamo dar prova d'iniziativa e di una volontà indefettibile di rispondere a questa complessità, a questa mancanza di coordinamento sul mercato del lavoro e, più in generale, nello sviluppo sociale.

Il prossimo programma di lavoro per il periodo 2018-2020 sarà l'occasione per le parti sociali di esprimere le loro priorità comuni e soprattutto gli strumenti che sceglieranno per attuarle.

Il movimento dell'Unione europea invita tutti noi ad affrontare queste nuove sfide. A tal fine, noi - insieme ai datori di lavoro - disponiamo di uno strumento unico: il dialogo sociale.



— *Luca Visentini*,

Segretario Generale della Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

Bibliografia

- Ariema I. (2014) *La sinistra di Bruno Trentin: elementiperunabiografia*, Roma, Ediesse.
- Bercusson B. (1996) *European labour law*, London, Butterworths.
- Bercusson B. (ed.) (2006) *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden, Nomos.
- Buigues P., Ilzkowitz F. and Lebrun J.F. (1989) *Les Etats membres face aux enjeux sectoriels du marché intérieur*, Bruxelles, Commission des Communautés européennes.
- Ciampani A. and Gabaglio E. (2010) *L'Europa sociale e la Confederazione Europea dei Sindacati*, Bologna, il Mulino.
- Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor.
- Degimbe J. (1999) *La politique sociale européenne : du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI.
- Degryse C. and Tilly P. (2013) *1973-2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation*, Brussels, ETUI.
- Danis J.J. and Hoffmann R. (1995) *From the Vredeling Directive to the European works council Directive: some historical remarks*, *Transfer*, 1 (2), 180-187.
- Delors J. and Clithène (1988) *La France par l'Europe*, Paris, Grasset.
- Delors J. (1994) *L'unité d'un homme, entretiens avec Dominique Wolton*, Paris, Editions Odile Jacob.
- Delors J. (2003) *Mémoires*, Paris, Plon.
- Didry C. and Mias A. (2005) *Le moment Delors : les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-P. Lang.
- Dølvik J.E. (1999) *An emerging island? ETUC, social dialogue and the europeanisation of the trade unions in the 1990s*, Brussels, ETUI.
- Fischbach-Pyttel C. (2017) *Building the European Federation of Public Service Unions: an account of EPSU's history from 1978 to 2016*, Brussels, ETUI.
- Fournier J. (2008) *Itinéraire d'un fonctionnaire engagé*, Paris, Dalloz.
- Gabaglio E. and Hoffmann R. (eds.) (1998) *The ETUC in the mirror of industrial relations research*, Brussels, ETUI.
- Godinot X. (ed.) (1995) *On voudrait connaître le secret du travail : dialogue insolite sur l'emploi entre militants du quart monde, chercheurs et acteurs de l'économie*, Paris, Editions de l'Atelier.
- Gubin E. (2007) *Éliane Vogel-Polsky : une femme de conviction*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Hall M. (1994) *Industrial relations and the social dimension of European integration: before and after Maastricht*, in Hyman R. and Ferner A. (eds.) *New frontiers in European industrial relations*, Oxford, Blackwell Business, 281-311.
- Hofmann R. and Lapeyre J. (eds.) (1995) *Le temps de travail en Europe : organisation et réduction*, Paris, Syros.
- Kulakowski J. (2015) *Rencontre à Bagatela : entretien avec Leszek Jesien*, Bruxelles, Couleur Livres.
- Lewis R. (1991) *Master Eurocrat: the making of Jacques Delors*, London, Bruges Group.
- Michel H. (ed.) (2011) *La représentation patronale française dans l'Union européenne : conditions d'europeanisation des organisations et usages d'une représentation*, rapport DARES, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Mones D., Dupuch S. and Thomas A. (2014) *L'Union européenne : comprendre pour mieux revendiquer*, Paris, Editions Force Ouvrière.
- Savoini C. (2000) *Con la Cisl verso l'Europa sociale*, intervista a cura di Luciano Longo, Roma, Edizioni Lavoro.

Taylor R. (1994) *The future of the trade unions*, London, TUC.

Walker R.P. (1983) The Vredeling proposal: cooperation versus confrontation in European labor relations, *Berkeley Journal of International Law*, 1 (1), 177-196.

Welz C. (2008) *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC Treaty: actors, processes, outcomes*, The Hague, Kluwer Law International.

Allegati

Allegato 1

Elenco dei pareri comuni, degli accordi quadro, degli accordi autonomi e dei quadri d'azione (1985-2003)

16/10/2003	Orientamenti per la gestione del cambiamento e delle sue conseguenze sociali + Allegato: studi di caso
14/03/2003	Prima relazione di follow-up sul l'attuazione del quadro d'azione 28/02/2002
20/01/2003	Dichiarazione delle parti sociali per l'Anno europeo delle persone con disabilità - Promuovere le pari opportunità e l'accesso al lavoro per le persone con disabilità
14/01/2003	Contributo comune dei rappresentanti delle parti sociali nel gruppo di lavoro sul futuro del l'Europa sociale
16/07/2002	Accordo quadro sul telelavoro
28/02/2002	Quadro d'azione per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche
13/12/2001	Quadro d'azione per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche
17/03/2001	Conferenza sul dialogo sociale nei paesi candidati - dichiarazione alla stampa, Bratislava
21/11/2000	Osservatorio europeo sul cambiamento - Contributo delle parti sociali europee
21/11/2000	Compendium of Social Partner Initiatives relating to the Employment Guidelines of the European Employment Strategy
21/11/2000	Dichiarazione introduttiva al compendio delle iniziative delle parti sociali relative agli orientamenti per l'occupazione della strategia dell'UE per l'occupazione
15/06/2000	Dichiarazione comune delle parti sociali al Forum del 15 giugno 2000
02/06/1999	Dichiarazione delle parti sociali europee al Vertice europeo di Colonia
11/05/1999	Dichiarazione delle parti sociali sul l'occupazione dei disabili
18/03/1999	Dichiarazione comune in occasione della conferenza di Varsavia sull'allargamento dell'UE
18/03/1999	Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato
01/01/1999	Raccolta delle buone prassi in materia di occupazione dei disabili
09/12/1998	Orientamenti per l'occupazione 1999: Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee al Vertice europeo di Vienna
09/12/1998	Parere comune sulla riforma del comitato permanente per l'occupazione
01/10/1998	Parere comune sul progetto di decisione che istituisce la seconda fase del

21/10/1995	Dichiarazione congiunta sulla prevenzione della discriminazione razziale e della xenofobia e sulla promozione della parità di trattamento sul luogo di lavoro
16/05/1995	Orientamenti delle parti sociali per trasformare la ripresa in un processo di crescita sostenuto e di creazione di posti di lavoro. Parere congiunto del gruppo macroeconomico del dialogo sociale
04/04/1995	Parere congiunto sul contributo della formazione professionale alla lotta contro la disoccupazione e al reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro alla luce della nuova situazione creata dal libro bianco
05/12/1993	Parere congiunto sul quadro degli indirizzi di massima per le politiche economiche
03/12/1993	Parere comune sulle donne e la formazione
29/10/1993	Proposte delle parti sociali per l'attuazione dell'Accordo allegato al protocollo sulla politica sociale del Trattato sull'Unione europea
28/07/1993	Parere comune sul ruolo futuro e l'azione della Comunità nel settore dell'istruzione e della formazione, compreso il ruolo delle parti sociali
01/06/1993	Raccomandazione comune sul funzionamento dei comitati consultivi interprofessionali
13/10/1992	Parere comune sulle qualifiche professionali e la certificazione
03/07/1992	Una nuova strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione
03/07/1992	Dichiarazione congiunta sul futuro del dialogo sociale
20/12/1991	Parere congiunto sulle modalità per facilitare l'accesso effettivo più ampio possibile alle opportunità di formazione
31/10/1991	Accordo sul ruolo delle parti sociali nello sviluppo della dimensione sociale comunitaria
05/04/1991	Parere congiunto sulla transizione dalla scuola alla vita adulta e lavorativa
10/01/1991	Parere congiunto sulle nuove tecnologie, l'organizzazione del lavoro e l'adattabilità del mercato del lavoro
19/06/1990	Parere congiunto sull'istruzione e la formazione
13/02/1990	Parere congiunto sulla creazione di uno spazio europeo della mobilità professionale e geografica e sul miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro in Europa
26/11/1987	Parere congiunto sulla Relazione Economica Annuale 1987/88
06/03/1987	Parere congiunto concernente la formazione e la motivazione, l'informazione e la consultazione
06/11/1986	Parere congiunto sulla strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione

Vertici sul dialogo sociale 1985-2003

Date e luoghi	Oggetto
31 gennaio 1985 Val Duchesse I	Avvio del dialogo sociale comunitario L'obiettivo del presidente della Commissione europea era di coinvolgere le parti sociali nella costruzione di uno spazio sociale nella realizzazione del mercato unico
12 novembre 1985 Val Duchesse II	Istituzione di due gruppi di lavoro: macroeconomia e nuove tecnologie e dialogo sociale
7 maggio 1987 Palais d'Egmont I	Primo esame "critico" del lavoro del dialogo sociale. Dissenso delle parti sociali sulla natura dei risultati del dialogo sociale: vincolante o non vincolante
12 gennaio 1989 Palais d'Egmont II	Istituzione del comitato direttivo e di due gruppi di lavoro: istruzione e formazione e mercato del lavoro. Superare l'opposizione al "voler regolare tutto/dialogare sul fuoco" (secondo le parole di Jacques Delors).
3 luglio 1992 Palais d'Egmont III	Dichiarazione congiunta sul futuro del dialogo sociale a seguito del l'accordo del 31 ottobre 1991 e del protocollo sociale del trattato di Maastricht. Creazione del comitato per il dialogo sociale
28 settembre 1993 Palais d'Egmont IV	Preparazione di un contributo congiunto sul Libro bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione. Discussioni sul l'attuazione del protocollo sociale e sul l'opposizione dei datori di lavoro al programma d'azione sociale, in particolare ai comitati aziendali europei proposti
30 marzo 1995 Parigi, Conferenza sociale tripartita sotto la presidenza francese dell'UE (di fatto, per la presidenza francese, si tratta di una riunione informale del Comitato permanente per l'occupazione).	Nel suo programma di lavoro, la presidenza francese aveva annunciato un'iniziativa di dialogo sociale: "Essa incoraggerà, a livello comunitario, una consultazione su vasta scala sull'Europa sociale e sulla politica contrattuale, coinvolgendo la Commissione europea, i ministri e le parti sociali". La Conferenza di Parigi è servita da sede per discutere l'attuazione delle conclusioni del Vertice europeo di Essen sull'occupazione
21 ottobre 1995 Firenze, Vertice plenario sul dialogo sociale	Adozione di un contributo congiunto sul seguito dato alla dichiarazione del Consiglio europeo di Essen. Inaugurazione del Centro europeo per le relazioni industriali (ECIR).
14-15 giugno 1996 Roma, Conferenza tripartita tra i governi, la Commissione e le parti sociali sulla crescita e l'occupazione, con gli stessi partecipanti nel comitato permanente per l'occupazione	Le discussioni si sono incentrate sull'ottimizzazione del contributo delle politiche comunitarie alla crescita e al l'occupazione e sulla modernizzazione del mercato del lavoro nel contesto del "patto per l'occupazione" proposto dalla Commissione
6 giugno 1997 L'Aia, mini-vertice (delegazioni selezionate delle parti sociali)	Presentazione dell'accordo sul lavoro a tempo parziale. Confronto sugli aspetti sociali della ristrutturazione aziendale
13 novembre 1997 Palais d'Egmont V	Adozione di un contributo congiunto per il vertice sull'occupazione di Lussemburgo

4 dicembre 1998 Vienna, mini-vertice	Colloqui sulla strategia dell'UE per l'occupazione e sulla comunicazione della Commissione sull'organizzazione del lavoro
25 maggio 2000 Bruxelles, mini-vertice	Colloqui in seguito al Vertice europeo di Lisbona sull'economia integrata/Occupazione/Strategia sociale e sulla preparazione del Forum del 15 giugno
22 marzo 2001 Stoccolma, Vertice "di alto livello" (il terzo tipo di vertice). Partecipazione della "Troika", vale a dire l'attuale Presidenza dell'UE più i due seguenti	Fallimento dei negoziati sul lavoro interinale e disaccordo sul contributo all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita. Un rapporto ad "interim" è l'unico documento inviato al Vertice
13 dicembre 2001 Laeken, Vertice "di alto livello" (come a Stoccolma) con la "Troika".	Contributo delle parti sociali per chiarire il ruolo del dialogo sociale, proponendo un unico organo di consultazione tripartito sulla strategia economica, sociale e ambientale integrata. Le parti sociali hanno inoltre proposto l'elaborazione di un programma di lavoro autonomo. La decisione è stata presa per i prossimi vertici che si terranno sempre direttamente prima di ogni vertice europeo di primavera
14 marzo 2002 Barcellona, stessi partecipanti di Stoccolma e Laeken, insieme al presidente del Consiglio, José María Aznar	Presentazione dell'accordo sul "quadro di azioni per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche", discussione sulla consultazione della Commissione su "Anticipare e gestire il cambiamento: un approccio dinamico agli aspetti sociali della ristrutturazione aziendale" che ha portato a divergenze nell'analisi del problema e nel modo di affrontarlo tra datori di lavoro e sindacati. Tuttavia, è stata presa la decisione di "esplorare" le possibilità di dialogo sociale su questo argomento. Annuncio dell'elaborazione di un programma di lavoro autonomo, previsto per l'autunno 2002
28 novembre 2002 Genval (sobborgo di Bruxelles)	Adozione del primo programma di lavoro autonomo 2003-2005. Discussioni con la Convenzione sul futuro dell'Europa sull'integrazione della Carta dei diritti fondamentali nel Trattato. Relazione sullo stato di avanzamento delle prospettive dell'allargamento dell'UE alla vigilia del vertice europeo di Copenaghen, che dovrebbe concludersi con i negoziati con i dieci paesi candidati
20 marzo 2003 Il primo "Vertice sociale tripartito per la crescita e l'occupazione*" sotto la Presidenza greca dell'UE. I partecipanti sono stati gli stessi dei precedenti vertici di "alto livello", tra cui la presidenza dell'UE, i rappresentanti dell'Irlanda e dell'Italia (la troika), il presidente della Commissione e il commissario per gli affari sociali. * 2003/174/CE: Decisione del Consiglio, del 6 marzo 2003, che istituisce un Vertice sociale tripartito per la crescita e l'occupazione	L'obiettivo di questo vertice era di rafforzare i contatti tra le parti sociali e le istituzioni europee in materia di politiche economiche e sociali e di inviare un segnale forte sull'importanza delle consultazioni tripartite. Le parti sociali hanno presentato la loro prima relazione annuale sul l'attuazione del loro quadro d'azione per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche, nonché il bilancio delle discussioni in corso sulla gestione della ristrutturazione delle imprese

Elenco delle organizzazioni consultate nell'ambito della COM(93) 600

Comunicazione relativa all'applicazione del l'accordo sulla politica sociale presentato dalla Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo.

Elenco delle parti sociali che soddisfano i criteri di cui all'articolo 24 della comunicazione e che devono essere consultate su qualsiasi iniziativa sociale della Commissione:

Organizzazioni interprofessionali generali:

- Unione delle confederazioni europee del l'industria e dei datori di lavoro (UNICE)
- Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica (CEEP)
- Confederazione europea dei sindacati (CES)

Sono consultate anche le organizzazioni settoriali del l'UNICE e i comitati della CES.

Organizzazioni che rappresentano determinate categorie di lavoratori o imprese:

- Associazione europea del l'artigianato, delle piccole e medie imprese (UEAPME, Europmi e altre organizzazioni associate)
- CEC Dirigenti europei
- Eurocadres

Organizzazioni specifiche:

- Eurochambres

Organizzazioni settoriali non affiliate ad un'organizzazione interprofessionale:

- Eurocommerce
- COPA/COGECA
- Associazione degli assicuratori cooperativi europei, AECl
- Associazione internazionale degli intermediari assicurativi e riassicurativi, BIPAR
- Comitato europeo delle assicurazioni, EIC
- Federazione bancaria della Comunità europea
- Gruppo casse di risparmio della Comunità europea
- Associazione delle banche cooperative della CE
- Associazione europea del legname, ETA
- Confederazione delle associazioni nazionali degli alberghi e dei ristoranti nella Comunità europea, HOTREC
- Federazione europea del l'industria edile
- European Regional Airlines Association, ERA
- Associazione internazionale degli aeroporti civili, ICAA
- Association des transports aériens à la demande
- Associazione delle compagnie aeree della Comunità europea, AECl
- Associazione delle compagnie aeree europee, AEA
- Organizzazione européenne des Bateliers
- Unione internazionale per la navigazione interna
- Associazione armatori della Comunità europea
- Comunità delle ferrovie europee
- Unione internazionale dei trasporti su strada

Allegato 4

Indice dei nomi e delle biografie

A

Maria Helena André — Sindacalista dell'UGTP portoghese, membro del Segretariato della CES dal 1991 al 2003, poi Vice Segretario Generale fino all'ottobre 2009, quando divenne Ministro del Lavoro e della Solidarietà Sociale nel gabinetto del socialista José Socrates. Fu molto coinvolta nel dialogo sociale europeo, concentrandosi prima sull'IFP, poi sulla lotta alla discriminazione. Assunse la responsabilità generale del dialogo sociale al Congresso di Praga nel 2003.

B

Jean-Michel Baer — Giornalista francese per *Le Monde* and *Libération*, arrivò a Bruxelles nel 1985 come consulente sociale del presidente della Commissione Jacques Delors. Nel 1989 guidò la rappresentanza della Commissione europea in Francia, per poi tornare a Bruxelles come direttore della DG Comunicazione.

Martin Bangemann — Politico del partito liberale tedesco (FDP), Commissario per il mercato interno e l'industria dal 1989 al 1995 presso la Commissione Delors, poi Commissario per gli affari industriali, le tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni presso la Commissione Santer dal 1995 al 1999.

Giorgio Benvenuto — Dirigente sindacale italiano, Segretario Generale della Confederazione UIL dal 1976 al 1992. Come dirigente del Partito socialista, contribuì a far cadere il governo di Bettino Craxi. Dopo che il partito si sciolse, scelse di unirsi alla sinistra, mentre molti dei suoi compagni socialisti passarono a Silvio Berlusconi. Deputato del partito democratico di sinistra, Olive Tree, coalizione tra Partito Comunista e centro-sinistra, dal 1996 al 2006.

Brian Bercusson — Professore inglese di diritto del lavoro europeo, insegnò all'Università europea di Firenze e all'Università di Siena. Fu assunto come consulente da Thompsons, gli avvocati dei sindacati con sede nel British TUC Building. Vicino al movimento sindacale britannico ed europeo, fornì un prezioso contributo alle nostre discussioni sulla dimensione europea della contrattazione collettiva, sulla proposta di legislazione comunitaria e sull'elaborazione della Carta dei diritti fondamentali. Fu membro fondatore di NETLEX, la rete di esperti di diritto del lavoro organizzata dall'Istituto sindacale europeo per la CES.

Pierre Bérégovoy — Politico socialista francese ed ex membro della Resistenza francese, iniziò la sua carriera come lavoratore per la SNCF, prima di trasferirsi a Gaz de France nel 1950. Dopo un periodo allo SFIO, partecipò alla fondazione della PSU insieme a Michel Rocard. Lavorò con Pierre Mendès France sulle questioni sociali. Nel 1969, aderì al "Nuovo Partito Socialista". Nel 1971 partecipò al congresso "fondativo" del Partito Socialista insieme a François Mitterrand. Nel 1981, dopo l'elezione di Mitterrand a Presidente della Francia, fu scelto come Segretario Generale della Presidenza. Un anno dopo, si unì al gabinetto come Ministro del Lavoro. Dopo vari incarichi ministeriali, diventò Primo Ministro francese dall'aprile 1992 al marzo 1993.

Wilfried Beirnaert — Fudirettore generale della Federazione belga dei datori di lavoro FEB dal 1981 al 1998. Negoziatore tenace, noto per la sua competenza, fermezza e apertura, negoziò con i sindacati belgi all'interno di un sistema nazionale che conferì grande potere alle parti sociali ed fu caratterizzato da una regolamentazione attraverso la contrattazione collettiva (che tuttavia non escludono alcune lotte di potere molto dure). Convinto dell'importanza del dialogo sociale e della necessità di concretizzarne gli esiti.

Marco Biagi — Avvocato giuslavorista italiano con una visione riformista delle relazioni industriali, fu assassinato dalle Nuove Brigate Rosse il 19 marzo 2002.

Robert Boulin — Politico francese Gaullista ed ex membro della Resistenza francese, fu un deputato per l'UNR, poi l'UDR e RPR dal 1958 fino al suo brutale e irrisolto omicidio nel 1979. Il suo periodo come deputato fu intervallato da varie funzioni ministeriali sotto il presidente de Gaulle, Georges Pompidou e Valery Giscard d'Estaing, sotto il quale fu ministro del Lavoro dal 1978 al 1979.

Bernard Boussat — Direttore degli affari internazionali ed europei del CNPF, l'associazione francese dei datori di lavoro, fu molto coinvolto nella creazione del dialogo sociale, appartenente a quella sezione dei datori di lavoro che si opponevano sistematicamente alla legislazione e ai negoziati a livello europeo. Egli si dichiarò, inoltre, favorevole all'adozione del parere del Comitato economico e sociale europeo sulla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.

Ernst Breit — Sindacalista del Sindacato tedesco delle Poste, che guidò a partire dal 1971. Fu presidente della Confederazione sindacale tedesca, il DGB, dal 1982 al 1990. Fu eletto presidente della CES dal 1995 al 1991, periodo caratterizzato da un'evoluzione decisiva dei sindacati europei.

Roger Briesch — Capo della sezione siderurgica della CFDT francese, fu membro del Comitato consultivo CECA. Dopo un periodo come segretario della Federazione dei metalmeccanici CFDT, diventò direttore del dipartimento internazionale ed europeo della Confederazione, dove ricoprì un ruolo prezioso nello sviluppo della CES. Sarà presidente del Gruppo dei lavoratori, poi presidente del Comitato economico e sociale europeo (2002-2004).

Leon BriXan — Conservatore britannico, commissario dal 1989 al 1999, responsabile prima della concorrenza, poi del commercio e infine delle relazioni esterne. Prese il posto di Lord Cockfield che, nonostante fosse un vero conservatore blu, fu cacciato da Margaret Thatcher per essere troppo "Delorist".

C

Cardoso e Cunha — Primo Commissario portoghese, politico del PSD di centro-destra, fu Commissario prima per la pesca, poi per l'energia, le imprese e l'industria sotto le presidenze Delors I (dal 1º gennaio 1986) e Delors II (1989-1993).

Guido Carli — Governatore della Banca d'Italia dal 1960 al 1975, diventò presidente dell'associazione italiana datori di lavoro Confindustria nel 1976, poi presidente dell'UNICE nel 1980.

Pierre Carniti — Segretario generale della federazione sindacale FIM-CISL (1979-1985) e amico di Emilio Gabaglio, all'epoca presidente delle ACLI, condivise con lui le convinzioni sul possibile impegno socialista dei militanti cristiani. Fu un grande segretario generale della CISL, sviluppando l'indipendenza dei sindacati nei confronti dei partiti politici. Europarlamentare socialista (1994-1999), abbiamo avuto l'occasione di lavorare con lui in particolare nell'intergruppo parlamentare degli eurodeputati sindacali.

Paolo Cecchini — Giurista italiano, vicedirettore generale della DG Mercato interno e politica industriale. In stretta collaborazione con Jacques Delors, nel 1988 elaborò una relazione dal titolo "Il costo della non Europa" che mette in evidenza i potenziali vantaggi della realizzazione del mercato unico.

Jacques Chérèque — Lavoratore siderurgico della Lorena, nel 1971 divenne segretario generale del ramo metalmeccanico della CFDT, dove diede alla Federazione un forte orientamento europeo e internazionale. Divenne Vice Segretario Generale della CFDT nel 1979. Impegnato nelle assise del socialismo, un movimento per unire i socialisti francesi, divenne, su proposta dell'allora ministro dell'industria Laurent Fabius, vice prefetto in Lorena incaricato della pianificazione, e poi vice ministro dell'industria nel governo Rocard (una vecchia conoscenza della PSU).

Claude Cheysson — Socialista francese e specialista dello sviluppo, fu membro delle commissioni Ortoli, Jenkins e Thorn tra il gennaio 1973 e il 21 maggio 1981, quando fu nominato ministro degli affari esteri nel governo Mauroy (1, 2 e 3), e poi nel governo Laurent Fabius. Fu nominato membro della Commissione Delors (1985-1988), responsabile della politica mediterranea e delle relazioni Nord/Sud.

Arthur Cockfield — Funzionario di alto rango britannico, divenne ministro di Stato al Tesoro nel 1979 dopo l'elezione di Margaret Thatcher. Fu cancelliere del Ducato di Lancaster dal 1983 al 1984, quando lasciò la Commissione europea nel settembre 1984, diventando Commissario prima per il mercato interno e poi per la fiscalità sotto Jacques Delors. Secondo la linea euro scettica di Margaret Thatcher, alla fine si impegnò nella strategia di Jacques Delors per la realizzazione del mercato interno. Dovette pagare per questo nel 1988, quando fu sostituito da Leon Brittan.

Peter Coldrick — Funzionario britannico del TUC, divenne consigliere economico dell'ICFTU nel 1973. Da lì si trasferì alla CES, unendosi al suo gruppo di segretariato il 1° febbraio 1976. Fu eletto segretario della Confederazione al Congresso della CES a Londra nel maggio 1976, lavorando in questa veste fino alla fine del suo mandato nel 2003 al Congresso di Praga. Per tutto il periodo in cui ha lavorato presso il segretariato generale, fu responsabile della politica economica e, quindi, fu particolarmente coinvolto nel dialogo sociale. Il primo risultato di questo dialogo sotto la sua responsabilità fu un parere comune sulla politica macroeconomica concluso nel novembre 1986. Dopo il 2003 fu nominato capo dell'ufficio del TUC a Bruxelles.

Robert CoXave — Consulente sociale per la rappresentanza permanente francese presso la CEE ed ex segretario generale dei quadri delle FO, fu membro del Partito socialista francese e stretto alleato di Pierre Bérégovoy che cercò di rilanciare il dialogo sociale nel 1984. I contatti sono sempre stati stretti tra lui e la CES, in particolare con François Staedelin e l'autore.

Henning Christophersen — Politico danese, fu Ministro degli Affari Esteri del suo paese dal 1978 al 1979 e Ministro delle Finanze dal 1982 al 1984. Divenne Commissario europeo nel 1985, dirigendo la DG Affari economici e monetari fino al 1995. Sostenne la strategia di Jacques Delors durante tutta la presidenza della Commissione europea.

D

Georges Dassis — Sindacalista greco, dal 2016 è presidente del Comitato economico e sociale europeo. Imprigionato sotto il regime dei colonnelli (1967-1974), fuggì dalla Grecia, diventando un rifugiato politico in Italia e in Belgio. Attivista sindacale di primo piano nella Confederazione sindacale greca GSEE, ma anche molto europeista, fu molto attivo all'interno della CES e nel dialogo sociale europeo. Durante il suo esilio politico, lavorò per la Federazione Generale Belga del Lavoro (FGTB).

Etienne Davignon — Politico belga e uomo d'affari di primo piano, esercitò una notevole influenza a livello nazionale, europeo e internazionale. È stato Commissario dal 1977 al 1985 e Vicepresidente della Commissione dal 1981 al 1985. Dal 1977 al 1981 è stato responsabile del mercato interno, dell'unione doganale e degli affari industriali e dal 1981 al 1985 degli affari industriali e dell'energia.

René Decaillon — Segretario generale della Federazione francese CFTC, poi della CFDT Gas-Electricity (1962-1970), divenne membro del Comitato esecutivo della Confederazione nel 1970, assumendo la responsabilità della formazione e organizzazione

Jean Degimbe — Dottore in giurisprudenza, guidò il Movimento Europeo Belga nel 1944, passando alla segreteria europea del Movimento a Parigi (1951-1957) dove mantenne contatti con la CFTC. Venne assunto come capo del personale da Roger Reynaud (CFTC) quando quest'ultimo fu nominato all'Alta Autorità della CECA. Nel 1967 divenne consigliere capo nello staff del vicepresidente della Commissione europea Raymond Barre, poi consigliere del commissario François Xavier Ortoli. Dal 1976 al 1992 è stato direttore generale della DG Occupazione e affari sociali. Nella seconda metà del 1984 si è occupato della preparazione dell'arrivo di Jacques Delors alla presidenza della Commissione.

Robert D'Hondt — Dirigente del CSC, fece parte dell'ala sinistra del Partito Cristiano Democratico di lingua francese. Tentò anche di creare un nuovo partito, Solidarietà e Partecipazione, con l'obiettivo di offrire ai sindacalisti cristiani un'alternativa al Partito Social-Cristiano. Con stretti legami con la CFDT, fu uno dei sindacalisti maggiormente europeista. Morì troppo giovane, all'età di 57 anni.

Anna Diamantopoulou — Politico greco, fu membro del partito socialista greco, PASOK. Formatasi come ingegnere civile, iniziò la sua carriera governativa come Ministro dello Sviluppo, della Competitività e della Marina mercantile, per poi diventare Ministro dell'Istruzione, della Formazione e della Religione. Nel settembre 1999 diventò Commissaria europea, responsabile per l'occupazione e gli affari sociali, carica che ha ricoperto fino al 2004.

Mario Dido — Nato nel 1926 a Livry-Gargan (Francia) in una famiglia di migranti italiani che tornò in Italia nel 1941 dopo l'occupazione tedesca della Francia, divenne operaio metallurgico all'età di 15 anni. Attivista della CGIL di orientamento socialista, fu molto coinvolto nella creazione della CES. Fu deputato socialista dal 1979 al 1994 e vicepresidente del Parlamento europeo dal 1984 al 1989. Insieme a François Staedelin, istituì presso la CES il Comitato di coordinamento del PE nel 1976, una commissione che si riuniva una volta al mese quando il PE si riuniva a Strasburgo.

Georgina Dufoix — Socialista francese, fu ministro di Stato per la famiglia, la popolazione e i lavoratori migranti nel governo Mauroy III, prima di diventare, nel luglio 1984, ministro degli affari sociali e della solidarietà nazionale nel governo Fabius.

E

Werner Ellerkmann — Giurista tedesco, lavorò dapprima per la Commissione Euratom, poi come direttore generale di ELSA, il laboratorio europeo per la valutazione strutturale, Centro di ricerca della Commissione europea. Fu Segretario Generale del CEEP dal 1983 al 1994.

F

Carlos Ferrer Salat — Uomo d'affari spagnolo, fondò la Confederazione del lavoro CEOE, in qualità di primo presidente dal 1977 al 1984. Sportivo di successo e campione di tennis, fu presidente del Comitato olimpico spagnolo e lavorò duramente per portare le Olimpiadi a Barcellona nel 1992. È stato Presidente dell'UNICE dal 1990 al 1994.

Dave Feickert — Sindacalista attivo e funzionario di alto rango nel British National Union of Miners (NUM), chiuse i rapporti con Arthur Scargill a seguito dello sciopero dei minatori nel 1984-1985. Divenne il rappresentante del TUC a Bruxelles, prima di tornare nel suo paese d'origine, la Nuova Zelanda, dove lavorò come consulente di alto livello nel campo della salute e della sicurezza nel settore minerario cinese.

CarolaFischbach-PyXel — Attivista sindacale tedesca, fu Segretario Generale della European Public Service Union (EPSU) dal 1996 al 2014. Ha svolto un ruolo chiave nello sviluppo della sua federazione e nella creazione di un dialogo sociale nei vari settori coperti dalla sua federazione (pubblica amministrazione, energia, sanità, ecc.) ma anche nel dialogo sociale interprofessionale condotto dalla CES. Il suo libro sullo sviluppo dell'EPSU è stato pubblicato dall'ETUI nel 2017.

Pádraig Flynn — Politico irlandese di centro-destra (Fianna Fáil), opportunista e ambizioso, assunse diversi incarichi ministeriali in successivi governi irlandesi prima di trasferirsi alla Commissione europea, dove è rimasto fino alle dimissioni dell'intera Commissione Santer nel settembre 1999, durante il secondo mandato. Flynn stesso non era particolarmente in sintonia con le idee sociali, ma il suo eccellente capo di gabinetto David O'Sullivan (che sarebbe poi diventato il Segretario generale della Commissione) fece alcune scelte sagge per lui, in particolare per quanto riguarda la proposta di Direttiva sui comitati aziendali europei, poi adottata.

Gérard Fonteneau — Attivista sindacale francese dal ramo calzaturiero della CFDT, ne fu il presidente dal 1964 al 1970, divenne poi vice Segretario Generale del WCL nel 1971 e poi capo dell'Ufficio Internazionale del Lavoro con responsabilit  per i paesi del Benelux. In seguito divenne consulente della CES per le questioni riguardanti la cooperazione con i paesi in via di sviluppo nel contesto degli accordi UE/Africa-Caraibi-Pacifico e molto impegnato nei problemi dell'esclusione sociale e nelle discussioni sulla Carta dei diritti fondamentali, a livello del Consiglio d'Europa e dell'Unione europea.

Jacques Fournier — Alto funzionario francese e consigliere di Stato, fu nominato membro del Commissariato generale del Piano, dove lavor  a stretto contatto con Jacques Delors. Dopo essere stato segretario generale del governo, divenne Amministratore delegato di Gaz de France, e successivamente Presidente del consiglio di amministrazione della SNCF (1988-1994).

Klaus Fuchs — Giurista bavarese e alto funzionario presso il Consiglio d'Europa, per molti anni fu responsabile del Comitato governativo della Carta sociale, prima di essere estromesso per le sue posizioni progressiste. Partecip  attivamente ai dibattiti sulla Carta, argomentando con convinzione e fornendo sempre un valido sostegno alla CES.

G

Emilio Gabaglio — Sindacalista italiano, Segretario per gli affari internazionali ed europei per la CISL italiana, fu coinvolto nella creazione della CES negli anni '70. Presidente dell'Associazione cattolica delle organizzazioni operaie italiane (ACLI), che riunisce numerose associazioni fondate durante il periodo dell'unit  sindacale tra il 1944 e il 1948 come fazione cristiana della CGIL, dopo la creazione della CISL come organizzazione non confessionale. Dopo la rottura con la CGIL, le ACLI continuarono ad esistere come movimento sociale. Emilio Gabaglio fu sollevato dalle sue funzioni di Presidente per ordine del Vaticano nel 1972 per essersi espresso in favore dell'opzione socialista per gli operai cattolici italiani. Si un  nuovamente alla segreteria della CISL, di cui era gi  stato membro. Amico di Pierre Carniti che, all'epoca della sua "esclusione", era segretario generale del ramo metalmeccanico della CISL (FIM/ FLM) e sarebbe poi diventato segretario generale della CISL. Grande amico anche della CFDT e in particolare di Edmond Maire.

Pierre Guillen — Vicepresidente del CNPF e segretario generale dell'UIMM, importante Federazione francese dei datori di lavoro nell'industria metallurgica. Uomo con il quale ho negoziato molto nei primi anni '70 sulla classificazione delle mansioni nel settore metalmeccanico. Egli rimase molto deluso dall'atteggiamento dell'organizzazione europea dei datori di lavoro metalmeccanici (WEM), i quali respinsero qualsiasi competenza sociale.

Pehr Gyllenhammar — Imprenditore svedese, doveva essere il primo presidente della Tavola rotonda europea, l'organizzazione lobbista dei datori di lavoro per conto delle grandi imprese. Dopo essersi trasferito nel settore finanziario, nel 1997/1998 si ritrov  a Londra come presidente di un gruppo di esperti di alto livello istituito dalla Commissione per esaminare le conseguenze economiche e sociali delle trasformazioni industriali.

J

Georges Jacobs — Industriale belga, fu amministratore delegato della società chimica belga UCB. Venne eletto presidente della Federazione belga dei datori di lavoro FEB nel 1993 e nel 1996, prima di diventare presidente dell'UNICE dal 1998 al 2002. Cercò di introdurre riforme contro l'opposizione dei datori di lavoro europei.

Tom Jenkins — Sindacalista britannico, lavorò per il TUC come responsabile della politica internazionale ed europea. Egli svolse un ruolo importante nel guidare il TUC verso l'Europa alla fine degli anni '80 e all'inizio degli anni '90.

Roy Jenkins — Figlio di un minatore gallese, nel 1948, a 28 anni, divenne deputato laburista. Ricoprì diverse posizioni nei governi laburisti di Harold Wilson. Molto favorevole all'adesione del Regno Unito al Mercato comune, nel 1970 si oppose alle posizioni ufficiali del partito laburista, contrarie a tale iniziativa. Fu presidente della Commissione europea dal 1977 al 1981 (l'unico inglese titolare dell'incarico sin dalla creazione della CEE e poi dell'UE). Nel 1981 lasciò il Partito Laburista per fondare il Partito Socialdemocratico (SDP).

K

Jan Kulakowsky — Giovane combattente della resistenza nella rivolta di Varsavia e poi rifugiato in Francia e in Belgio, conseguì un dottorato di ricerca presso l'Université Catholique de Louvain (UCL). La sua carriera sindacale iniziò nel 1954 nella WCL. Divenne segretario generale della sua organizzazione europea e, dopo la creazione della CES, membro del suo segretariato. Il blocco della sua nomina a Segretario generale della CES (in sostituzione di Théo Rasschaert) lo vide tornare al WCL, dove divenne segretario generale nel 1977. Nominato ambasciatore della Polonia presso la Commissione europea nel 1990, divenne Segretario di Stato nel 1998, responsabile dei negoziati di adesione della Polonia all'UE.

L

Manfred Lahnstein — Socialdemocratico e sindacalista, dopo la laurea in economia nel 1961 divenne segretario responsabile per il lavoro e l'apprendistato con la Confederazione sindacale tedesca (DGB) con sede in Renania settentrionale-Westfalia, e fu segretario della Confederazione europea dei sindacati liberi a Düsseldorf fino al 1965. Si trasferì poi alla rappresentanza del DGB a Bruxelles, dove rappresentò il DGB fino al 1967, anno in cui iniziò a lavorare per il vicepresidente della Commissione europea, Wilhelm Haferkamp, diventando il suo capo di gabinetto nel 1971. Quest'ultimo, socialdemocratico tedesco, fu membro della Commissione tra il 1967 e il 1985. Lahnstein guidò la Cancelleria federale sotto Helmut Schmidt dal 1980 al 1982, prima di diventare ministro federale delle finanze fino al rovesciamento della coalizione social-liberale nell'ottobre 1982.

Catherine Lalumière — Con un dottorato in diritto pubblico, questo socialista francese fu più volte un ministro (nei governi Mauroy I e II e sotto Fabius). Fu Segretario Generale del Consiglio d'Europa dal 1989 al 1994, Deputata socialista (1994-2004) e Vicepresidente del Parlamento Europeo (2001-2004). Dal 2003 è a capo della Maison dell'Europe di Parigi.

Allan Larsson — Socialdemocratico svedese, giornalista e sindacalista, fu responsabile della ricerca per la Federazione svedese dei metalmeccanici LO Metall, prima di diventare Segretario di Stato presso il Ministero del Lavoro (capo dell'Ufficio del Lavoro dal 1974 al 1976). Fu ministro delle finanze svedese dal 1990 al 1991 e deputato al Parlamento europeo, prima di diventare direttore generale della DG Occupazione e affari sociali dal 1995 al 2000. Forte del suo bagaglio di esperienza e delle sue numerose competenze (acquisite anche attraverso il suo lavoro di ministro degli Affari sociali e delle Finanze), fu un ottimo direttore generale, in grado di sostenere le lotte con altre DG (la DG Affari economici e finanziari e la DG Imprese). Fu molto bravo nella presentazione di casi difficili.

David Lea — Un sindacalista britannico incaricato di gestire le questioni economiche al TUC, fu molto coinvolto nel dialogo sociale europeo, in particolare all'interno del gruppo di lavoro macroeconomico. Svolse un ruolo importante nel convertire il TUC dalla sua posizione antieuropea a quella pro-europea.

Klaus Lorcher — Giurista tedesco, che in origine lavorava per il sindacato tedesco delle poste, fu responsabile della creazione della rete Netlex di esperti del lavoro europei. Svolse un ruolo chiave nella delegazione della CES al Comitato governativo della Carta sociale del Consiglio d'Europa e come consulente della CES nel dibattito sulla Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

M

Patrick Masterson — Preside dell'University College di Dublino, diventò preside dell'Istituto universitario europeo (EUI) di Firenze, in carica dal 1994 al 2002. Fornì un valido sostegno alla creazione del Centro europeo per le relazioni industriali e alla creazione di un programma di studi di alta qualità. Tale sostegno fu sostenuto da Yves Meny, direttore del Centro Robert Schuman dell'IUE.

Ad Melkert — Politico olandese e membro del partito laburista olandese (PvdA), fu ministro degli affari sociali e dell'occupazione nel governo di Wim Kok dall'agosto 1994 al maggio 1998.

Albert Mercier — Sindacalista francese e ingegnere per la Peugeot, fu attivo per la CFTC dal 1952 in poi. Risolutamente anti-coloniale, combatté per l'indipendenza algerina. Nel 1960, diventando segretario del ramo Franche-Comté del sindacato dei metalmeccanici, divenne membro del Consiglio federale delle MGF. Entrò nella segreteria dell'organizzazione nel 1966, diventando vice di Jacques Chérèque nel 1971. Si trasferì alla CFDT nel 1976, insieme a Edmond Maire. Non molto abile in lingue straniere, Albert fu tuttavia molto coinvolto nel dipartimento della CFDT per gli affari internazionali ed europei.

Ariane Meunier — Sindacalista belga attivo nel settore sociale, fu inizialmente assunta dalla CES per contribuire all'organizzazione di una Conferenza in memoria di François Staedelin e di tutto ciò che egli aveva fatto per l'Europa (una Conferenza tenutasi presso il CESE il 29 gennaio 1992 e alla quale partecipò Jacques Delors). Continuò a lavorare per la CES, concentrandosi sull'esclusione sociale.

Gianni de Michelis — Professore di chimica all'Università di Venezia, fu membro socialista del governo di Bettino Craxi, dove lavorò come ministro del lavoro e della sicurezza sociale dal 1983 al 1987. Fu vicepresidente del Consiglio dei ministri dall'aprile 1988 al luglio 1989 e ministro degli affari esteri dal luglio 1989 al giugno 1992.

Flavio Mondello — Capo dello staff di Confindustria, Federazione Italiana Datori di Lavoro, rappresentanza a Bruxelles, svolse un ruolo importante dal punto di vista datoriale al fine di migliorare la qualità del dialogo sociale.

John Monks — Entrato nel TUC nel 1969, divenne capo del dipartimento di relazioni industriali nel 1977. Venne eletto Vice Segretario Generale del TUC nel 1987 e il suo Segretario Generale nel 1993. Fu successivamente eletto segretario generale della CES nel 2003, dove rimase fino al 2011, dirigendo la CES in un periodo difficile e denunciando costantemente quello che chiamò "capitalismo del casinò", un tipo di capitalismo che portò alla drammatica crisi che dura fino ad oggi.

Hans-Werner Müller — Amministratore delegato di una piccola azienda familiare di grande successo nel settore metallurgico in Germania, fu segretario generale dell'UEAPME dal novembre 1992 al dicembre 2007. Successivamente diventò deputato cristiano-democratico, prima al Bundestag tedesco e poi al Parlamento europeo (nel PPE), il che spiega l'efficienza della sua rete di lobbying.

N

Emile Noël — Francese e grande europeo, fu Segretario Generale della Commissione, discretamente influente tra il 1958 e il 1987. Al servizio di Jacques Delors, fu un amico prezioso e fedele. Scrisse una relazione esaustiva di 12 pagine sul primo vertice sul dialogo sociale del 30 gennaio 1985 (archivi IISH, riquadro 2100). Emile Noël fu anche decano dell'Istituto universitario europeo di Firenze e ci aiutò moltissimo nella creazione del Centro europeo per le relazioni industriali a Firenze.

O

François Xavier Ortoli — A French politician who held several ministerial positions under Prime Minister Georges Pompidou, he was also the *Commissaire général au Plan* (1966-1967) where he got to know Jacques Delors, with whom he maintained an excellent relationship in the *Plan* and in other functions, in particular as President of the European Commission from 1973 to 1977, and then as Commissioner for economic and monetary affairs until 1984. He was the main architect of the European Monetary System and the ECU, the currency that preceded the Euro.

David O'Sullivan — A European civil servant with an Irish background, he enjoyed a long career within the Commission. He was a member and then deputy head of Commissioner Flynn's cabinet during the struggle over the information and consultation of workers in European multinationals. He was Secretary General of the Commission from 2000 to 2005 and EU ambassador to the USA.

P

Vasso Papandreou — A Greek socialist and the first female EU Commissioner, she was a member of the second Delors Commission, taking over from Manuel Marin as Commissioner for Social Affairs. Coordination between the Delors cabinet and her cabinet were much better than under her predecessor, as were relations with the ETUC.

Lord Pennock — A British industrialist, he was chairman of the British employer confederation, the CBI, from 1980 to 1982. He served as UNICE President from 1984 to 1986 during the initial development of the European social dialogue. **François Perigot** — Industriale francese, trascorse tutta la sua carriera presso Unilever, concludendo come amministratore delegato. Fu presidente dell'organizzazione francese dei datori di lavoro, il *Conseil national du patronat français* (CNPFF) dal 1986 al 1994, quando venne nominato presidente dell'UNICE, incarico che ricoprì fino al 1998. Succeduto allo spagnolo Carlos Ferrer Salat alla guida dell'UNICE, dovette la sua rielezione, per altri due anni nel 1996, al dissenso tra i datori di lavoro tedeschi, un membro del quale gli sarebbe succeduto. Benché poco riconosciuto in Francia per il suo contributo al dialogo sociale europeo, fu, invece, curiosamente ben riconosciuto a livello europeo.

Alois Pfeiffer — Sindacalista tedesco e leader politico della SPD, fu segretario generale dell'Unione agricola tedesca. Nei primi anni '80 partecipò a numerose riunioni del Comitato esecutivo della CES in qualità di membro della delegazione del DGB. Nominato Commissario della Commissione Delors (1985-1989), svolse un ruolo importante nel promuovere l'impegno sociale della Commissione, sostenendo Jacques Delors nella promozione del dialogo sociale europeo e lavorando sodo nel gruppo di lavoro Macro. Muore il 1º agosto 1987 a metà del suo mandato.

Sergio Pininfarina — Industriale e designer automobilistico italiano (in particolare Ferrari), fu presidente di Confindustria dal 1988 al 1992, dando un contributo molto attivo e positivo al dialogo sociale europeo.

Q

Ruairi Quinn — Politico laburista irlandese, fu Ministro del lavoro dal 1983 al 1986.

Odile Quintin — Dipendente pubblico francese, lavorò per la Commissione europea dal 1971 in poi. Iniziò a collaborare con Jacques Delors quando assunse la guida dell'unità di lotta contro l'esclusione sociale e la povertà, un tema prioritario dal Presidente nei primi anni '90. Divenne responsabile del dialogo sociale presso la DG Occupazione e affari sociali, la direzione che ha diretto dal 2000 al 2005.

R

Théo Rasschaert — Dirigente della *Centrale générale des services publics* (CGSP-FGTB) belga, si trasferì rapidamente sulla scena europea, lavorando per l'ICFTU. Divenne segretario generale del Segretariato sindacale europeo, predecessore della Confederazione europea dei sindacati liberi, affiliata alla ICFTU. Theo partecipò attivamente ai colloqui preliminari sulla creazione della CES.

Ivor Richard — Politico britannico e membro del Partito laburista, lavorò per la Commissione Thorn dal 1981 al 1985, occupandosi di politica occupazionale, politica sociale, istruzione e formazione.

Karl Gustaf Ratjen — Industriale tedesco, venne eletto presidente dell'UNICE dal 1986 al 1990. Fervente sostenitore del mercato unico venne coinvolto, con cautela ma determinazione, nella creazione del dialogo sociale europeo.

Keith Richardson — Inglese, responsabile delle pubbliche relazioni alla BAT Industries di Londra, diventò giornalista del Sunday Times e corrispondente di Bruxelles del Financial Times sulla politica industriale. Fu Segretario Generale dell'ERT dal 1988 al 1998.

José Isaías Rodriguez — Come rappresentante dell'organizzazione imprenditoriale spagnola, la CEOE, fu molto attivo nello sviluppo del dialogo sociale europeo, Inoltre, fu uno dei rappresentanti dei datori di lavoro con cui abbiamo intrattenuto relazioni costruttive.

Antonio Ruberti — Socialista e scienziato italiano, fu Commissario per la scienza, la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'istruzione nella terza Commissione Delors.

S

René Salanne — Sindacalista francese, precisamente basco (e orgoglioso di esserlo), ex presidente della JOC e Segretario Generale della JOC International, fu membro del Comitato Esecutivo CFDT (dopo un periodo come Segretario Confederale della CFTC-CFDT dal 1962 al 1970)incaricato della sezione internazionale (1970-1979). Organizzò l'abbandono della CFDT dalla WCL nel 1979.

Carlo Savoini — Professore di Scienze Politiche all'Università di Firenze, fu anche professore presso il Centro di formazione manageriale dell'ICFTU di Fiesole (Firenze). Dal 1958 fu il responsabile della sezione "Europa-Internazionale" della CISL italiana. Nel 1965 divenne membro del Segretariato sindacale europeo affiliato alla ICFTU. Diventò funzionario europeo, ricoprendo il ruolo di primo capo dell'unità Dialogo sociale della DG Occupazione e affari sociali. Egli apparve molto in questo libro a causa del suo ruolo fondamentale nella creazione e nella guida del dialogo sociale europeo.

Peter Schmidhubert — Democratico cristiano tedesco (proveniente dal partito gemello bavarese della CDU, il CSU), sostituì il defunto Alois Pfeiffer nel 1987. Prese parte a due Commissioni Delors fino al 1995.

Ludwig Schubert — Socialdemocratico tedesco, sindacalista e funzionario della Commissione, collaborò con Jacques Delors quando quest'ultimo fece redigere una relazione per la DG Affari economici e finanziari sulle cause strutturali dell'inflazione. Pascal Lamy gli chiese di diventare membro dello staff del Presidente, ma rifiutò. Gli fu poi consigliato di diventare membro dello staff di Alois Pfeiffer. Concluse la sua carriera come Direttore Generale aggiunto. Nel corso della sua carriera ha diretto l'USF, il principale sindacato di funzionari europei.

Padoa Schioppa — Economista italiano e direttore generale della DG Affari economici e finanziari (1979-1983), diresse il gruppo che pubblicò la relazione sulle conseguenze economiche e sociali della realizzazione del mercato interno nel 1987. Secondo i sindacati, il rapporto sosteneva la deregolamentazione. Divenne membro del Consiglio di amministrazione della BCE e ministro dell'Economia in Italia. Stretto legame con Jacques Delors, guidò l'associazione Notre Europe-Institut Jacques Delors fino alla sua morte, nel dicembre 2010.

Peter Seideneck — Sindacalista tedesco del DGB, fu molto impegnato nella politica internazionale ed europea della Confederazione, in particolare insieme al suo presidente Heinz Oscar Vetter ed Ernst Breit. Divenuto consigliere del Segretario generale della CES nel 1992, lavorò negli anni '90 alla preparazione e all'organizzazione, con notevole competenza, della transizione democratica (dei sindacati) nell'Europa centrale e orientale in vista dell'adesione all'UE. Esperto conoscitore dei Balcani e dell'Africa settentrionale, fu l'artefice degli stretti legami tra la CES e i sindacati di questi paesi nei periodi più turbolenti, in particolare nell'ex Jugoslavia, in Serbia e in Bosnia-Erzegovina.

Jean-Pierre Soisson — Politico francese di centro, sostenitore di Giscard, Ministro nei governi di Chirac e Barre, divenne Ministro di "apertura" nei governi di Rocard, Cresson e Bérégovoy durante la presidenza di François Mitterrand.

Johan Stekelenburg — Sindacalista olandese, fu presidente del FNV dal 1988 al 1997. Autore del "Rapporto Stekelenburg" del 1990 intitolato *Per una CES più efficiente che*, dopo essere stato adottato al Congresso di Lussemburgo nel maggio 1991, guidò la riforma del funzionamento della CES.

Altiero Spinelli — Comunista e antifascista italiano fu imprigionato da Mussolini nel 1927, poi esiliato nell'isola di Ventotene nel 1937, fu estromesso dal partito per le sue critiche a Stalin durante la sua detenzione. Nel 1941 scrisse un "Manifesto per un'Europa libera e unita" insieme ad Ernesto Rossi. Nell'agosto 1943 fondò il Movimento Federalista Europeo a Milano, che divenne membro dell'Unione dei Federalisti Europei nel 1946. Partecipò alla costruzione della Comunità europea, diventando commissario per la politica industriale e la ricerca dal 1970 al 1976. Fu poi eletto al Parlamento europeo come indipendente (ma con legami con il partito comunista) nel 1976, dove rimase fino alla sua morte nel 1986. Nonostante i dibattiti spesso accesi tra i due, era un grande amico di Jacques Delors.

Peter Sutherland — Politico e uomo d'affari irlandese, ha lavorato come commissario europeo alla concorrenza dal gennaio 1985 al gennaio 1989.

T

Gaston Thorn — Primo ministro liberale del Lussemburgo dal 1974 al 1979, divenne presidente della Commissione europea dal 1981 al 1985, sostenuto dal Regno Unito ma non dalla Francia e dalla Germania.

Bruno Trentin — Italiano, nacque nei pressi di Tolosa nel dicembre 1926. Figlio di un professore che aveva rifiutato di giurare fedeltà a Mussolini e aveva cercato rifugio in Francia, trascorse infanzia e adolescenza in Francia prima di unirsi alla resistenza italiana. Si rivolse poi alla politica e al movimento sindacale, lavorando per il PCI e la CGIL. Fu un teorico di primo piano nel campo dello sviluppo del lavoro e dei sistemi di produzione.

Tiziano Treu — Professore di diritto del lavoro presso l'Università di Milano e politico riformista di sinistra, con stretti legami con i sindacati e in particolare con la CES, fu ministro del lavoro e della sicurezza sociale nei governi Dini e Prodi I dal gennaio 1995 all'ottobre 1998. Autore del "Pacchetto Treu" per l'istituzione di "Standard per la promozione dell'occupazione", fu dietro il riconoscimento legislativo e normativo delle forme atipiche di lavoro per combattere la precarietà.

Zygmunt Tyszkiewicz — Inglese di origini polacche, subentrò a Bernard Sassen come Segretario Generale dell'UNICE. Parlando cinque lingue, fece la sua carriera alla Shell (membro della Tavola Rotonda Europea) dove guidò le sue filiali in Africa, America Latina, Paesi Bassi e Grecia, prima di essere inviato a Bruxelles in un periodo in cui le multinazionali volevano controllare l'organizzazione europea dei datori di lavoro che riteneva non rappresentasse adeguatamente gli interessi delle imprese. Oltre a Zygmunt Tyszkiewicz, i primi tre responsabili degli affari sociali dell'UNICE con cui lavorai provenivano anche da grandi aziende: Philippe Mayer di IBM, Jean-Yves Terrier di Rhône-Poulenc e Bernard Arnold di Unilever. Sebbene sempre attento a ciò che i datori di lavoro britannici avevano da dire, Zygmunt Tyszkiewicz fu anche sempre attento a rappresentare gli interessi generali delle aziende di tutta Europa. Fu un duro negoziatore nel dialogo sociale europeo, ma sempre affidabile. Si convinse dell'importanza di questo dialogo, evidenziandone il valore nei corsi che abbiamo tenuto insieme al Collegio d'Europa a Natolin (Varsavia). A causa delle sue radici polacche, rimase molto legato al paese. Lavorò duramente per la sua democratizzazione, anche prima del crollo del comunismo.

V

Johan van Rens — Sindacalista olandese del FNV, incaricato della politica internazionale ed europea, cercò, senza successo, di essere eletto segretario generale della CES nel 1991. Successivamente diventò direttore del CEDEFOP, l'agenzia dell'UE con sede a Salonicco responsabile della formazione professionale e delle qualifiche.

Patrick Venturini — Economista francese formatosi alla HEC, ex funzionario della sezione economica della CFDT, consulente sociale del gabinetto Delors, diventò segretario generale del CESE a Bruxelles. Attualmente è Segretario Generale dell'AICESIS, dell'Associazione Internazionale dei Consigli Economici e Sociali e delle Istituzioni Simili.

Henk Vredeling — Socialista olandese, fu stato membro della Commissione Jenkins (1977-1981) e vicepresidente incaricato dell'occupazione e degli affari sociali.

Yannis Vardakastanis — Greco e cieco, fu presidente della Confederazione nazionale greca dei disabili. Attualmente (2017), è a capo del Forum europeo dei disabili. Nel luglio 2012, divenne anche presidente della International Disability Alliance (IDA). Abbiamo sempre lavorato perfettamente con lui

Allegato 5

Biografia di Jean Lapeyre



Jean Lapeyre è nato a Parigi il 22 novembre 1943.

Possiede un Certificato di Idoneità Professionale (CAP) e un Certificato di Formazione Industriale (BEI) nel settore del soffiaggio del vetro.

Ha lavorato presso la fabbrica Thomson CSF a Grenoble dal 1966 fino alla fine del 1972, dove è stato un attivista sindacale per la CFDT. È stato eletto al Segretariato della Federazione Metallurgica del CFDT dal 1972 al 1981, prima di diventare redattore e poi capo redattore della pubblicazione *Syndicalisme Hebdo* della Confederazione, un ruolo che ha occupato fino al 1986.

È stato eletto al Segretariato della Confederazione europea dei sindacati (CES) nel settembre 1986 ed è stato segretario generale aggiunto dal 1991 al giugno 2003. Alla CES è stato responsabile del dialogo sociale per 17 anni. Nel luglio 2003 è stato nominato consulente sociale dell'ambasciata francese a Roma, prima di tornare a Bruxelles nel 2007 come consigliere del segretario generale del Comitato economico e sociale europeo (CESE). Ha ricoperto la sua ultima carica dal 2009 fino alla fine del 2013, supervisionando l'istituzione dell'ufficio europeo di consulenza per le politiche economiche e sociali a livello nazionale ed europeo, Syndex.

**SindNova - Istituto per
lo studio dell'innovazione,
delle trasformazioni
produttive e del lavoro**

Via Tagliamento, 9
00198 Roma
Italia

+39 (0)6 49 10 87
info@sindnova.eu
www.sindnova.eu

“Rispetto ad altre opere sul Dialogo sociale europeo, questo libro si distingue perché è una storia interna, raccontata da qualcuno che è stato per molti anni il perno, da parte dei sindacati, di questa grande realizzazione dell'Europa sociale.”

— *Emilio Gabaglio*,
Segretario Generale CES (1991-2003)

“L'autore, ardente sostenitore del dialogo sociale europeo, ha messo il suo cuore e la sua anima in questo lavoro meticoloso, che è arricchito dal suo impegno come sindacalista, la sua capacità di indignazione, e il suo stesso spirito francese. Il suo libro diventerà un lavoro di riferimento essenziale.”

— *Wilfried Beirnaert*,
Amministratore delegato e direttore generale della Federazione delle imprese belghe (FEB) (1981-1998)

“Questa valutazione esaustiva, redatta da un attore centrale del processo, ci ricorda che costruire l'Europa sociale significa costruire l'Europa stessa e mirare alla creazione di una società europea; qualcosa su cui riflettere oggi di fronte a tendenze estreme che minacciano l'edificio.”

— *Claude Didry*,
Sociologo e Direttore della Ricerca presso il Centro Nazionale di Ricerca Scientifica (CNRS) (Maurice Halbwachs Centre, École Normale Supérieure)

Questo libro fornisce una storia della costruzione del Dialogo Sociale Europeo tra il 1985 e il 2003, basata su documenti e interviste con figure sindacali, datori di lavoro e funzionari europei, nonché sull'esperienza personale dell'autore come attore centrale in questa storia. Il dialogo sociale è stato un elemento chiave nella costruzione di uno spazio sociale europeo, che oggi rimane inadeguato. Questa non è una storia senza conflitti o fallimenti. Tuttavia, dimostra che una forte coscienza europea e una profonda comprensione dell'interesse generale possono produrre risultati concreti per i cittadini. La costruzione europea, questa "avventura umana", come l'ha definita Jacques Delors, deve ora essere rilanciata sulla base dei suoi valori fondamentali: progresso sociale e solidarietà, coesione e democrazia e sviluppo sostenibile. Il dialogo sociale europeo è uno degli strumenti migliori per raggiungere tali obiettivi