

Contrattazioni, contratti collettivi di lavoro e dialogo sociale nei periodi di crisi



Cofinanziato dall'Unione Europea



Alcune semplici cose sulla crisi

- La crisi è iniziata negli USA nel 2008 come crisi dei mutui per la casa.
- La crisi creò una crisi di fiducia sui mercati finanziari e si trasformò in crisi del debito degli Stati.
- La crisi del debito ha imposto l'applicazione di misure di austerità comportando cambiamenti nel diritto del lavoro in tutti i Paesi.

Recenti cambiamenti nel diritto del lavoro in Europa

- Orario di lavoro
- Nuove forme occupazionali
- Licenziamenti
- Contrattazioni collettive

In alcuni casi, i cambiamenti sono avvenuti senza consultazione tramite la procedura d'urgenza.

1 Orario di lavoro

- Aumento degli straordinari
- Riduzione della retribuzione degli straordinari
- Estensione temporale per il calcolo degli straordinari

2 Nuove forme occupazionali (contratti a tempo determinato, lavoro part-time, interinale, a rotazione, in nero)

- Aumento della durata temporale e del rinnovo dei contratti a tempo determinato (si applica la Direttiva 2002/14)
- Nuove forme occupazionali
- Aumento del lavoro in nero (irregolare)

3 Licenziamenti

- Aumento dei licenziamenti autorizzati
- Riduzione della scadenza di avviso e della scadenza di informazione e consultazione con i lavoratori
- Riduzione delle indennità

4 Contrattazioni collettive

- Sostituzione dei contratti nazionali con contratti settoriali, persino individuali
- Abolizione della validità del contratto di lavoro più favorevole
- Possibilità per altri organi dei lavoratori oltre ai sindacati di firmare un contratto collettivo.
- Difficile soluzione delle controversie tra datori di lavoro - lavoratori in caso di disaccordo a livello di contrattazione collettiva

Discorso del Sig. Somovia, Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro presso il Parlamento europeo il 14.11.2011

«Il rispetto dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro non è oggetto di contrattazione nemmeno in periodi di crisi quando le riflessioni in materia di etica abbondano. Questo è particolarmente importante nei Paesi in cui si applicheranno le misure di austerità.

Non possiamo usare la crisi come scusa per ignorare tipologie di lavoro concordate a livello internazionale»

Qual'è la differenza tra contrattazione collettiva, consultazione e dialogo sociale?

- La contrattazione collettiva si svolge in base a norme specifiche e sfocia generalmente sulla firma di un contratto di lavoro vincolante per ambo le parti. Essa si svolge in base a legislazioni **«nazionali»**.
- La consultazione si svolge in base a norme «meno rigide» (secondo il Paese) e può essere non vincolante. Esistono **direttive comunitarie** e leggi nazionali di recepimento.
- Il dialogo sociale si svolge su temi specifici tra gli organi collettivi che rappresentano i datori di lavoro ed i lavoratori e non implica che le due parti giungeranno a **posizioni comuni** su tali temi.

Cosa abbiamo detto dell'evoluzione del diritto del lavoro?

Diritto del lavoro sfavorevole

- La riduzione degli stipendi significa profitti per le imprese, quindi investimenti, quindi crescita?
- Lo sviluppo di nuove forme occupazionali (lavoro a rotazione, lavoro part-time, interinale ecc.) ridurrà il costo del lavoro per le imprese.

Osservazione generale

- Le Direttive comunitarie sull'informazione e la consultazione, quindi le leggi nazionali relative, subiscono continui miglioramenti in questi ultimi 20 anni (1992-2012)
- Al contrario, le legislazioni nazionali relative alle contrattazioni collettive sono sempre più sfavorevoli per i lavoratori.

Qual'è la posizione del movimento sindacale di fronte ai cambiamenti della legislazione e alla crisi?

- Miglioramento della normativa comunitaria.
- Sfruttamento dell'acquis comunitario e del modello sociale europeo.
- Miglioramento del recepimento delle Direttive europee nella legislazione di ogni Paese.
- Miglioramento della legislazione esclusivamente nazionale.
- Rivendicazione delle richieste a livello europeo (comitati aziendali europei)

Un esempio - La recente legge greca sul lavoro a rotazione.

- Il datore di lavoro ha la facoltà di mettere i lavoratori in regime di lavoro a rotazione con una semplice notifica che essi ricevono nell'ambiente di lavoro ed egli (il datore di lavoro) ha la facoltà di scegliere il momento e il luogo dove avverrà la consultazione.
- La precitata procedura è conforme alle Direttive europee?

Cosa prevede per l'informazione la Direttiva comunitaria 2009/38 sui comitati aziendali europei?

«Informazione», trasferimento di dati dal datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori al fine di informarli in merito ad ogni tema pertinente che essi esamineranno; l'informazione deve essere eseguita a tempo debito, nelle modalità adeguate e con il debito contenuto al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di studiarne le eventuali conseguenze e, eventualmente, di prepararsi per le consultazioni con l'organo pertinente della società o del gruppo di società su scala comunitaria.

Cosa prevede in termini di consultazione la Direttiva europea 2009/38 sui comitati aziendali europei?

l'instaurarsi di un dialogo e di uno scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e della direzione centrale o di altro organo competente a livello direzionale, nei tempi, con le modalità e con i contenuti che diano la possibilità ai rappresentanti dei lavoratori, in base ai dati forniti, di formulare un'opinione sulle misure proposte nel quadro della consultazione, con ogni riserva delle competenze della direzione e con una scadenza ragionevole, suscettibile di esser presa in considerazione dall'impresa di scala comunitaria o dal gruppo di imprese di scala comunitaria.

Domanda

Cosa prevede la Direttiva 2002:14 sull'informazione e la consultazione?

Domanda

Come viene applicata la Direttiva comunitaria 2002/14 nel vostro Paese?

Domanda

Quali Direttive europee sono citate nell'informazione e la consultazione?

Direttive europee citate nell'informazione e la consultazione

- Licenziamenti collettivi 98/59
- Comitati aziendali europei 2009/38
- Impresa europea 2001/86
- Trasferimento di impresa 2001/23

Qual'è la differenza tra informazione/consultazione e contrattazione collettiva?

- L'informazione può essere confidenziale.
- La consultazione non è vincolante per il datore di lavoro (esistono limiti).
- La contrattazione prevede specifiche procedure normative finalizzate alla firma di un contratto collettivo di lavoro.
- L'informazione e la consultazione riguardano imprese individuali o gruppi di imprese mentre la contrattazione può svolgersi con un'impresa individuale o con un'organizzazione sindacale dei datori di lavoro (non è il dialogo sociale).
- In ambedue i casi, è steso un verbale.

Informazione e consultazione in periodi di crisi?

L'informazione e la consultazione devono svolgersi prima delle crisi al fine di:

- Conoscere la situazione economica dell'impresa in periodi positivi e negativi.
- Rivendicare maggiori stipendi e migliori condizioni di lavoro nei periodi positivi.
- Tutelare la posizione dei lavoratori con prestazioni speciali
- Informare tutti i lavoratori sui risultati della consultazione (e-mail)

Informazione e consultazione in periodi di crisi?

Quando scoppia la crisi, cosa facciamo (1)?

- Utilizziamo i profitti precedenti ed i risultati economici dell'impresa (es. riduzioni del capitale, ricavi, ritiri di azionisti durante la contrattazione).
- Chiediamo che la responsabilità sociale dell'impresa si traduca in realtà.
- Sfruttiamo i diritti acquisiti.
- Informiamo tutti i lavoratori (e-mail)
- Secondo ogni caso specifico e previo consenso dei lavoratori, accettiamo misure di austerità provvisorie.

Informazione e consultazione in periodi di crisi?

Quando scoppia la crisi, cosa facciamo (2)?

- Chiediamo il parere degli specialisti, ad es.
 - di economisti che studiano i dati economici ed altri elementi dell'impresa, presentandoceli in modo chiaro e comprensibile, che poi noi useremo nel corso delle contrattazioni.
 - di avvocati che ci potranno segnalare ogni violazione da parte dei datori di lavoro.
- Ricorriamo all'Ispettorato del lavoro e ai Tribunali.

Informazione e consultazione in periodi di crisi?

Se il datore di lavoro è un gruppo di imprese o un'impresa con tanti stabilimenti e se ogni stabilimento ha il proprio sindacato (3)?

- Probabilmente, il datore di lavoro vorrà chiudere uno stabilimento, lasciando l'altro aperto per la produzione.
- Siamo in sintonia con gli altri sindacati dell'impresa
- Reclamiamo incontri comuni tra le rappresentanze dei sindacati e la direzione dell'impresa.
- Informiamo tutti i lavoratori allo stesso modo.
- Non cadiamo nella trappola della «salamizzazione»

Informazione e consultazione in periodi di crisi?

- Se il datore di lavoro è un gruppo di imprese o un'impresa con tanti stabilimenti e se ogni stabilimento ha il proprio sindacato (4)?
- Usiamo molto le e-mail e la funzione viva voce sul cellulare al fine di essere tutti ben informati.
- Rendiamo pubbliche le nostre azioni in maniera adeguata (stampa locale, internet, e-mail) e provvediamo ad avere un appoggio dalla società.
- Ricorriamo all'Ispettorato del lavoro e ai Tribunali.
- **ABBIAMO TUTTI I LAVORATORI UNITI**

Contrattazioni collettive in periodi di crisi?

- Rispettiamo rigorosamente le procedure stabilite per legge.
- Ci assicuriamo un'ottima assistenza legale.
- Informiamo i lavoratori quando necessario e con le adeguate modalità.
- Utilizziamo i verbali della consultazione precedente nonché i dati economici disponibili.
- Gli scioperi ed altre agitazioni non sono proibiti a seconda del momento che noi sceglieremo.
- **ABBIAMO TUTTI I LAVORATORI UNITI**

Cosa fanno i datori di lavoro in periodi di crisi?

- Tentano di ridurre i costi con licenziamenti, riduzione di stipendi/salari, lavoro a rotazione, part-time, contratti di lavoro individuali, impiego interinale ecc.
- Dimenticano la responsabilità sociale dell'impresa.
- Tentano di dividere i lavoratori (lavoratori con contratti di lavoro diversi) e con la guerra psicologica.
- Adottano la politica del «salame»
- Evitano gli incontri con sindacati, ispettorato del lavoro.
- Non si impegnano con contratti scritti.

Cos'è il dialogo sociale?

- Il dialogo sociale include tutte le tipologie di contrattazioni, consultazioni o semplicemente lo scambio di informazioni tra i rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori su temi di interesse comune relativi alla politica economica e sociale.
- Il dialogo sociale non produce sempre un testo comune.

Quali sono le differenze tra contrattazioni collettive, informazione, consultazione e dialogo sociale?

- Procedura
- Obbligatorietà
- Legislazione

Su quali testi si basa il dialogo sociale?

- L'articolo 138 del Trattato dell'Unione europea
- L'articolo 138 del Trattato dell'Unione europea

Livelli di dialogo sociale?

- Livello europeo (centrale o per determinati settori)
- Livello nazionale (centrale o per determinati settori)
- Livello aziendale (nazionale o europeo tramite i comitati aziendali europei)

Risultati del dialogo sociale a livello europeo?

- Direttive europee per: Permesso parentale (1996) part-time (1997) e contratti a tempo determinato (1999) ecc.
- Accordi datori di lavoro - lavoratori sui temi seguenti: telelavoro (2002) ansia sul lavoro (2004) violenza nell'ambiente di lavoro (2007) sviluppo continuo delle capacità del personale (2002) e pari opportunità tra i due sessi (2003) ecc.

Quand'è efficace il dialogo sociale?

- Ambo le parti hanno potere.
- Rispetto delle leggi sul lavoro.
- Rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo.
- L'oggetto del dialogo è ben identificato da ambo le parti prima dell'inizio del dialogo.
- Tutela dei risultati del dialogo sociale.

Cosa sono i comitati aziendali europei?

- Organi eletti di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo informati dal datore di lavoro e che discute con questo su tematiche transnazionali (non trattasi di contrattazione collettiva)
- Direttiva comunitaria 2009/38