



1973-2013
40 anni di storia
della Confederazione
europea dei sindacati

Christophe Degryse
in collaborazione con Pierre Tilly

1973-2013

40 anni di storia

della Confederazione

europea dei sindacati

-

Christophe Degryse

in collaborazione con Pierre Tilly

Christophe Degryse: ricerche e redazione finale

Pierre Tilly: ricerche, consulenza scientifica e redazione

Comitato di consulenza: Emilio Gabaglio, Claudia Menne, John Monks, Józef Niemiec, Philip Pochet, Bernadette Ségol, Kurt Vandaele

Traduzione dal francese: Elisa Comito e Paola Dentifrigi (Eurologos Milano)

Ringraziamenti:

Desideriamo ringraziare sentitamente per la loro rilettura e i competenti pareri Peter Coldrick, Emilio Gabaglio, Tom Jenkins, Jean Lepeyre, John Monks, Józef Niemiec, Philip Pochet, Bernadette Ségol, Peter Seideneck e Kurt Vandaele.

Per i loro consigli e utili contributi, rivolgiamo un grazie particolare a Stefan Clauwaert, Joël Decaillon, Aline Hoffmann e Juan Moreno, mentre per le ricerche negli archivi, le fotografie e le illustrazioni tutta la nostra riconoscenza va a Géraldine Hofmann, Antonio Moreira e Jacqueline Rotty. Gli autori rimangono naturalmente responsabili per eventuali errori residui nel libro.

Editore responsabile:

© European Trade Union Institute, 2017

ISBN: 978-2-87452-456-1

Sommario

- 05** **Introduzione all'edizione italiana**, *Luca Visentini*
- 07** **Prefazione**, *Bernadette Ségol*
- 09** **Introduzione**
- 13** **Capitolo 1**
Le origini: strutturare e unificare il sindacalismo europeo
- 27** **Capitolo 2**
1973-2013: quarant'anni di lotte sindacali
- 67** **Capitolo 3**
Dietro le quinte della CES
- 93** **Capitolo 4**
La CES come protagonista del dialogo sociale europeo
- 111** **Capitolo 5**
Sviluppo di un programma sindacale per la governance economica
- 131** **Capitolo 6**
Libertà economiche vs diritti sociali fondamentali
- 145** **Capitolo 7**
Democrazia economica: un bilancio incompiuto
- 161** **Capitolo 8**
L'unificazione sindacale del continente europeo
- 187** **Capitolo 9**
Estendere la solidarietà
- 205** **Conclusioni**
- 211** **Appendici**
- 211 Note e riferimenti bibliografici
- 233 Elenco delle sigle
- 239 Elenco dei quadri, dei grafici e delle tabelle
- 241 Elenco delle Euromanifestazioni e delle Giornate d'azione europee (1973-2013)
- 244 L'Istituto sindacale europeo (ETUI)
- 245 Bibliografia
- 251** **Indice**

Introduzione all'edizione italiana

— Luca Visentini

Segretario Generale della Confederazione Europea dei Sindacati

Bruxelles, novembre 2017

È con grande piacere che la Confederazione Europea dei Sindacati (ETUC-CES) e l'Istituto Sindacale Europeo (ETUI) possono finalmente presentare l'edizione italiana del nostro libro sui 40 anni della CES, “1973-2013, 40 anni di storia della Confederazione Europea dei Sindacati”, a cura di Christophe Degryse in collaborazione con Pierre Tilly.

L'edizione originale in inglese e francese è stata pubblicata nel 2013, e il volume ripercorre la storia della Confederazione Europea dal 1973, anno della sua fondazione, fino appunto al 2013.

Le vicende sindacali si intrecciano con gli sviluppi della storia economica, politica e sociale del continente europeo, così come delle sue istituzioni, dalla Comunità Economica Europea all'Unione Europea.

La cooperazione economica in Europa, il mercato unico, l'introduzione dell'Euro e la creazione di una *governance* economica europea; il processo di allargamento ai paesi orientali e il processo di “riunificazione” dell'Europa dopo la Guerra Fredda, le riforme dei trattati e il fallimento della fase costituente; le sfide della globalizzazione e della finanziarizzazione dell'economia, la difficile e contraddittoria gestione della crisi mondiale da parte delle istituzioni europee; le emergenze dell'immigrazione, della digitalizzazione e della precarizzazione del lavoro: questi e altri fenomeni hanno avuto un impatto significativo sul movimento sindacale europeo, e l'hanno spinto a organizzarsi e coordinarsi nell'ambito della Confederazione Europea, cercando di mettere in campo una visione e un'azione comuni, improntate alla solidarietà, alla rivendicazione e alla negoziazione, e trovando una sintesi tra le diverse tradizioni del sindacalismo continentale.

La costruzione del modello sociale europeo, per via legislativa e attraverso lo strumento del dialogo sociale, ha creato uno dei fondamenti dell'originale idea di una economia sociale di mercato, da realizzarsi attraverso le politiche di coesione economica e sociale e l'equilibrio tra libertà economiche e diritti sociali.

Dopo la stagione di grande progresso che ha portato a disegnare e sviluppare questo modello, l'Europa sociale ha vissuto una pesante battuta d'arresto a causa della crisi economica e finanziaria iniziata nel 2008/2009, che ha portato a conseguenze sociali devastanti, aggravate dalle politiche di austerità e di tagli di stampo neo-liberista.

Nel 2013, quando questo libro è stato pubblicato nella sua prima edizione, la CES si trovava nel mezzo di questa tempesta, e lottava con determinazione assieme ai suoi affiliati per contrastare i continui attacchi ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e ai sistemi di protezione sociale, attacchi che derivavano da politiche sbagliate e ideologiche che non hanno saputo far uscire l'Europa dalla crisi.

Oggi, grazie al graduale cambio del contesto politico ed economico, la CES sta lavorando per la ricostruzione del nostro modello sociale, per riconquistare la

fiducia dei lavoratori e lavoratrici verso un'Europa che protegga i loro diritti e migliori le loro condizioni di vita e di lavoro.

È un percorso lungo e accidentato, ancora ben lungi dal realizzarsi compiutamente, nel mentre si aprono nuove difficili sfide dovute ai cambiamenti che attraversano il mondo del lavoro a livello globale.

Questa è una storia ancora tutta da scrivere, che confluirà di sicuro nel prossimo volume sulla storia della nostra Confederazione.

La presente pubblicazione crediamo possa essere molto utile a tutti i colleghi dei sindacati italiani, per meglio comprendere da dove veniamo, quale sia stata l'evoluzione dell'Europa sociale fino ad oggi, quali conseguenze le scelte e le politiche europee abbiano prodotto sui lavoratori e lavoratrici italiani, e quale contributo il movimento sindacale europeo abbia saputo portare a questi importantissimi avvenimenti dei nostri ultimi quarant'anni di storia.

Il volume infatti descrive anche l'evoluzione interna della Confederazione Europea dei Sindacati, tracciando le linee del dibattito tra le varie organizzazioni nazionali e settoriali affiliate, i cambiamenti delle politiche e dei gruppi dirigenti.

I lettori italiani ritroveranno nomi e volti noti, e ne impareranno di nuovi, in attesa che con il contributo di CGIL, CISL e UIL si possa presto proporre un'analisi storica parallela e complementare a questo libro, che descriva quale è stato il ruolo che i sindacati italiani e i loro leaders hanno svolto all'interno della CES dalla sua fondazione ad oggi, e più in generale nell'ambito delle politiche europee.

In conclusione di questa breve introduzione, e prima di lasciarvi ad una lettura che speriamo interessante e stimolante di curiosità e dibattito, vorrei ringraziare tutti coloro che, nella CES e nell'ETUI, hanno contribuito alla realizzazione del libro e della sua edizione italiana, a partire dagli autori, e dai miei predecessori Bernadette Ségol, John Monks e, con particolare affetto e gratitudine, Emilio Gabaglio.

Prefazione

Questo libro ci fa ripercorrere quarant'anni della vita della Confederazione europea dei sindacati. Arrivati all'ultima pagina si ha la certezza che il sindacalismo europeo non si è ingannato, mentre occorre interrogarsi sul possibile smarrimento dell'Unione europea nel corso del proprio cammino. Gli eccessi del capitalismo casinò e la crisi profonda generata dalla sua follia sembrano far deragliare il progetto europeo. Che l'Unione europea abbia perduto la bussola negli ultimi anni?

Per cercare di rispondere a questa domanda, rileggiamo il preambolo del trattato di Roma del 1957 che istituisce la Comunità economica europea. Vi troviamo alcuni riferimenti che ci rimandano all'intenzione principale dei capi di Stato e di governo che hanno dato inizio all'avventura europea. Che cosa leggiamo? Che i loro sforzi hanno “per scopo essenziale il miglioramento costante delle condizioni di vita e di occupazione dei loro popoli”. Uno scopo, scrivono, che sarà perseguito attraverso l'eliminazione degli ostacoli agli scambi tramite “un'azione concertata intesa a garantire la *stabilità nell'espansione, l'equilibrio negli scambi e la lealtà nella concorrenza*” al fine di “*rafforzare l'unità delle loro economie e di assicurarne lo sviluppo armonioso*” [corsivo nostro]. Ogni parola conta in questa definizione del progetto politico che è oggi incarnato dall'Unione europea. Un'Unione votata al miglioramento del benessere dei suoi popoli, in un contesto di stabilità, di unità e di sviluppo armonioso: questo è il progetto cui ha aderito e continua ad aderire il mondo del lavoro.

Ma è ancora un progetto condiviso dai diversi attori istituzionali europei? Non esiste un altro progetto che ha ormai come scopo prioritario il rafforzamento costante della competitività dell'economia? Un progetto che vede nella deregolamentazione e nella concorrenza fiscale e sociale gli strumenti per edificare un

continente europeo che prometta alle grandi imprese margini di profitto sempre crescenti, libertà economiche incondizionate e politiche volte soltanto ad alleggerire i “fardelli” normativi e ridurre i “carichi” che impediscono il decollo dei profitti? Un progetto che, ben lungi dal migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei popoli e dei lavoratori europei, in realtà li opprime? Certo, il ritornello è noto: i profitti di oggi saranno gli investimenti di domani e i posti di lavoro di dopodomani. Ma il problema attuale è che mentre si sa dove si trovano i profitti – in genere nei paradisi fiscali – è ancora ignoto dove siano gli investimenti e i posti di lavoro, visti gli oltre 26 milioni di disoccupati al momento della stesura di queste righe.

Quando i diritti fondamentali, come accade in alcuni paesi, iniziano a essere utilizzati come variabile di adeguamento all’economia per rendere le imprese più redditizie, ad esempio attraverso l’abbassamento dei salari minimi, siamo in presenza di un capovolgimento totale del progetto europeo. Un capovolgimento che pone interrogativi cruciali sulla relazione del mondo del lavoro con questa Europa. Il libro dà una risposta, mostrandoci che la storia del movimento sindacale è quella di una lotta permanente tra due visioni diverse, e talvolta incompatibili, di ciò che dovrebbe essere il progetto europeo.

Impegnata com’è nel suo quotidiano lavoro di confronto con le istituzioni, rivendicazione politica, analisi delle conseguenze sociali delle decisioni europee, mobilitazione, argomentazione delle proprie tesi, la Confederazione europea dei sindacati molto raramente ha occasione di guardare al proprio passato. Un anniversario offre questa opportunità. Ricordare la storia della CES dovrebbe aiutare a chiarire le idee dei cittadini di tutti i paesi europei, dei lavoratori salariati e organizzati nelle imprese e nei sindacati, mostrandogli che sono loro, non i mercati, i portatori del progetto iniziale europeo, e sono loro che potranno farlo rivivere.

– *Bernadette Ségol*
Segretaria generale della CES
Bruxelles, novembre 2013

*A tutti coloro che, da vicino o da lontano,
hanno contribuito alla vita del sindacalismo europeo.*

Introduzione

La commemorazione di un anniversario può fornire l'occasione di volgersi indietro nel tempo per guardare il cammino percorso e analizzarlo con il necessario distacco. È questa opportunità che ha voluto cogliere la Confederazione europea dei sindacati (CES) in occasione dei suoi quarant'anni di vita (1973-2013).

Sono stati anni durante i quali l'organizzazione si è strutturata e progressivamente consolidata. Soprattutto, anni durante i quali si è considerevolmente ampliata: creata da diciassette organizzazioni sindacali di quindici paesi, quarant'anni dopo riunisce non meno di ottantacinque organizzazioni nazionali e dieci federazioni sindacali europee, senza contare le organizzazioni associate e i membri osservatori.

L'opera che avete tra le mani ripercorre la storia della CES e valuta la sua azione rispetto agli obiettivi che si è proposta. È la prima volta che la storia della confederazione viene affrontata globalmente sulla base di documenti spesso inediti (anche se in passato diverse opere importanti ne hanno analizzato in parte le vicende). Quarant'anni di azione sindacale, di prese di posizione, di mobilitazioni, di concertazione, di dialogo sociale, di rivendicazioni, d'interpellanze, di successi e di sconfitte... Questo saggio riccamente illustrato segue un percorso ibrido. Parallelamente all'approccio storico in senso stretto, che affonda le sue radici negli archivi, abbiamo cercato di costruire un racconto più politico riportando le testimonianze dei loro protagonisti, dirigenti sindacali attuali e storici, i pareri di consulenti ed esperti, ma anche voci critiche provenienti dal mondo accademico, politico e sociale. Il libro, quindi, è una storia della CES nel suo contesto politico, economico e sociale, connotata da una pluralità di approcci. "Una" storia, poiché non è neppure tutta la storia del movimento sindacale europeo. I diversi capitoli tematici dell'opera coprono ampiamente le grandi priorità storiche dell'organizzazione, ma non ne esplorano tutte le dimensioni.

L'approccio scientifico si coniuga con l'approccio politico; l'obiettivo è di rivelare una logica di azione, una coerenza, il filo conduttore della storia – talvolta difficile – della CES, che si è assunta il compito di fungere da sprone affinché l'Unione europea mantenga la promessa sociale, iscritta nei trattati istitutivi, di migliorare le condizioni di vita e di lavoro portandole a un ugual progresso.

La struttura del libro riflette concretamente questo approccio ibrido. Quattro capitoli sono consacrati all'analisi puramente storica dell'organizzazione. Com'è nata, nel contesto di un movimento sindacale internazionale profondamente diviso sul piano ideologico? Il primo capitolo cerca di spiegare tutte le difficoltà sorte nel creare un'organizzazione regionale europea (e non internazionale) che trascendesse i divari ideologici del secondo dopoguerra tra confederazioni di ispirazione socialista, socialdemocratica, cristiana e comunista. Questo lungo lavoro di avvicinamento è all'origine della CES nel 1973 e della sua apertura ideologica a partire dal 1974.

Comincia quindi per la CES un processo di elaborazione di quella che potremmo chiamare una dottrina sociale comunitaria. Dottrina che essa dovrà immediatamente tradurre in rivendicazioni presso le istituzioni europee: per il rilancio dell'economia, per gli investimenti pubblici, per la creazione di posti di lavoro, per rapporti di lavoro di qualità, per i servizi pubblici ecc. Quarant'anni di "lotte sindacali europee", descritte nel secondo capitolo, in cui possiamo seguire lo sviluppo delle relazioni tra la CES e le istituzioni europee, così come l'evoluzione delle sue rivendicazioni, soprattutto attraverso i congressi. Ci viene data l'opportunità di esaminare più da vicino il funzionamento della CES, i suoi ingranaggi, i suoi protagonisti, le sue dinamiche interne. Il terzo capitolo ci propone una visita dietro le quinte dell'organizzazione, che nel corso degli anni ha dovuto rafforzare la sua struttura, la sua capacità di decisione e di azione per rispondere ai cambiamenti della stessa Europa. Tra questi, uno è particolarmente significativo: l'allargamento continuo dell'UE, passata da un'Europa a sei a un'Europa a ventotto. Dal punto di vista sindacale, si potrebbe parlare di un passaggio dalla CES a diciassette alla CES a ottantacinque. L'ottavo capitolo è dedicato alla descrizione della sfida immensa che ha comportato l'allargamento sindacale, in particolare alle organizzazioni dei paesi dell'Europa centrale e orientale, ai paesi baltici, ma anche ai Balcani.

Accanto ai capitoli basati sull'analisi prettamente storica della CES, delle sue strutture e delle sue dinamiche, altri cinque capitoli descrivono le posizioni politiche dell'organizzazione su alcune questioni i cui sviluppi saranno determinanti sul piano della dimensione sociale europea. Se le istituzioni considerano la CES come "partner sociale" rappresentativo, è in particolare per il suo ruolo di attore nel dialogo sociale europeo. La CES rappresenta i lavoratori europei e negozia a tale titolo e a loro nome con i rappresentanti dei datori di lavoro europei (BusinessEurope per il settore privato, il CEEP per le imprese a partecipazione pubblica, e l'UEAPME per le piccole e medie imprese e l'artigianato europeo). Tali negoziati sono sfociati in compromessi e accordi che hanno, in misura più o meno ambiziosa, contribuito a migliorare la vita quotidiana dei lavoratori. Questo aspetto del dialogo sociale europeo viene sviluppato nel quarto capitolo.

Ripercorrendo i quarant'anni del sindacalismo europeo, sarebbe impossibile ignorare l'elaborazione progressiva di un "programma sindacale" per la governance dell'UE. La CES infatti, nata nel periodo della prima crisi petrolifera, si trova da subito ad affrontare il problema della crescente disoccupazione, della crisi economica, della rimessa in discussione di taluni aspetti dei modelli sociali nazionali. In questo difficile contesto economico, il movimento sindacale inizia a elaborare una propria concezione della governance economica europea. Questo modello si strutturerà e si affinerà nel corso degli anni, costituendo tra l'altro la base di quella che più tardi sarà chiamata la dimensione sociale

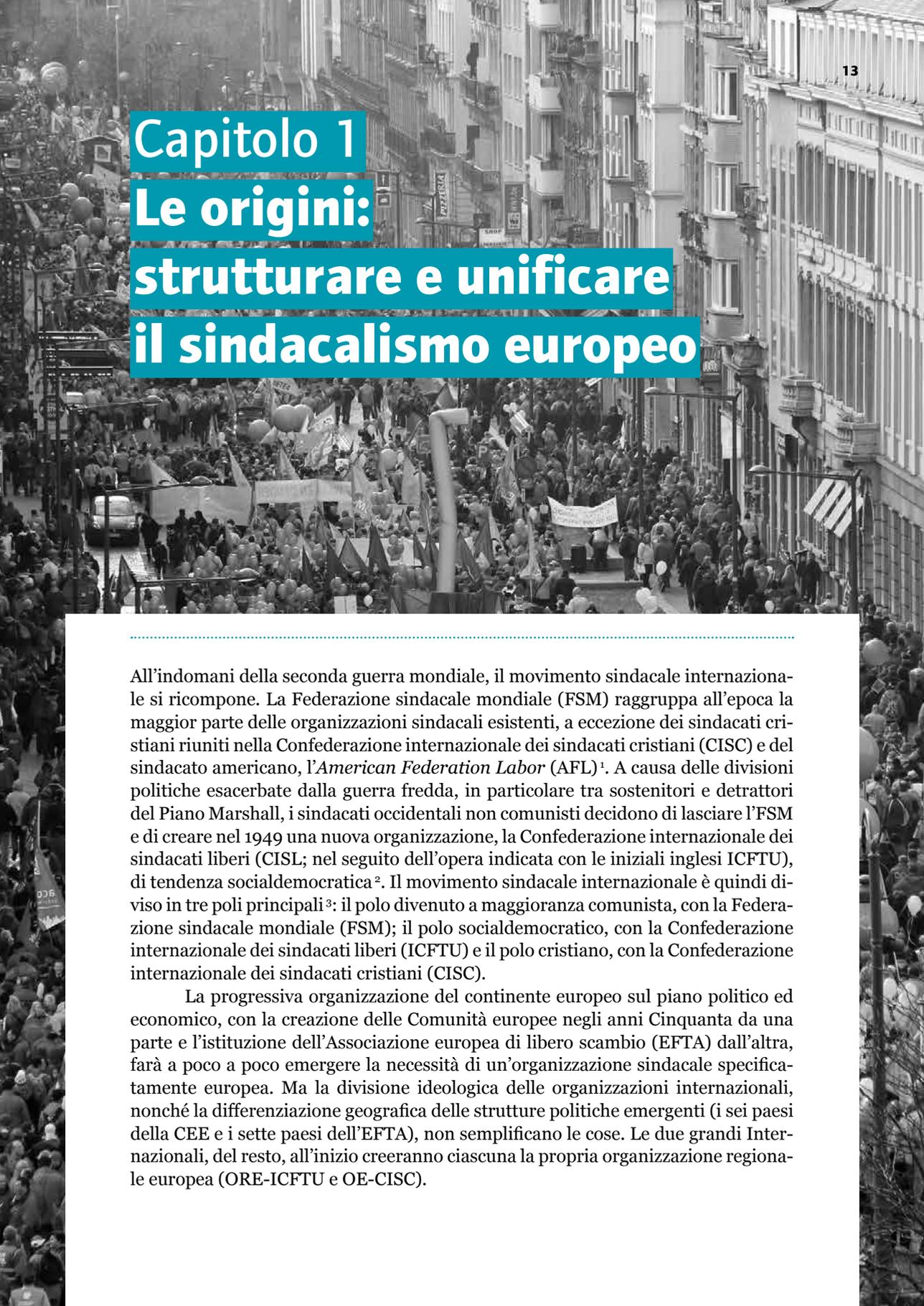
del mercato unico e, attualmente, nel contesto della crisi finanziaria, economica e del debito sovrano, la dimensione sociale della nuova governance europea. Nel quinto capitolo viene descritto il programma sindacale per la governance, i cui elementi chiave sono la piena occupazione, il sostegno all'investimento sia pubblico sia privato, la lotta contro la concorrenza fiscale e sociale, il primato dei diritti sociali fondamentali, la democrazia economica, il consolidamento dei sistemi di previdenza sociale e servizi pubblici di qualità. Un programma che, indubbiamente, non è stato mai tanto difficile da promuovere quanto in questo periodo di crisi.

Benché sia chiaro che un tale programma sindacale non hai mai avuto occasione di essere applicato alla lettera nell'UE, è tuttavia servito da contrappeso ai discorsi e alle rivendicazioni sempre più radicali riguardanti le "libertà economiche". Libertà che tendono a essere invocate anche contro il rispetto dei diritti fondamentali. Di fatto, si può leggere una gran parte della storia della costruzione europea come la ricerca costante di un equilibrio tra libertà economiche e rispetto di questi diritti fondamentali. Un equilibrio sempre precario, talvolta al limite della rottura, come dimostra il sesto capitolo.

Nel settimo capitolo viene esaminata l'elaborazione di una delle principali specificità del "modello sociale europeo". Si tratta della costruzione lenta, difficile e graduale di una forma di democrazia economica. Spesso sono occorsi diversi anni, talvolta decenni, per vedere finalizzati dei progetti legislativi che prevedevano la creazione, nelle grandi imprese, di istanze di informazione e di consultazione dei lavoratori. In molti casi questi progetti di legge sono nati dalle ondate di indignazione che hanno percorso tutta l'Europa a seguito di ristrutturazioni, delocalizzazioni, chiusura di sedi di società che pure erano floride. I casi Hoover, Michelin, Memorex o anche Renault-Vilvoorde sono stati i più emblematici. Le brutali decisioni delle direzioni aziendali in questi diversi casi hanno portato alla consapevolezza della necessità di instaurare una forma di democrazia industriale. Creando dei comitati di impresa o altre istanze di informazione e di consultazione dei lavoratori sugli orientamenti strategici della loro società, il legislatore europeo ha dimostrato di non considerare il lavoro solo come una merce da prendere o gettare in un mercato deregolamentato. Vi è sicuramente ancora tanta strada da fare per raggiungere una maggiore democrazia economica, ma almeno in tale frangente l'Unione europea ha saputo mostrare una delle specificità del suo modello sociale rispetto al resto del mondo.

Il resto del mondo è per l'appunto al centro del nono capitolo. La CES si è costruita come una fortezza sociale nella giungla della globalizzazione? È un rimprovero che le è stato mosso. Perciò è utile analizzare anche il modo in cui il movimento sindacale europeo ha intessuto, durante tutta la sua esistenza, relazioni con altre organizzazioni sindacali, sia sul piano biregionale che bilaterale. La strategia della CES ricalca la strategia diplomatico-commerciale dell'Unione europea: dopo avere cercato di far inserire delle clausole sociali negli accordi commerciali internazionali negoziati prima nell'ambito del GATT e poi dell'Organizzazione mondiale del commercio (OMC), a seguito dei recenti fallimenti delle negoziazioni multilaterali in quest'ultima sede, ormai cerca di fare includere una dimensione sociale forte nel quadro degli accordi commerciali bilaterali o biregionali negoziati dall'UE. Il lancio, nel 2013, dei negoziati per un accordo transatlantico USA-UE mostra, ancora una volta, tutte le difficoltà di far comprendere le preoccupazioni del mondo del lavoro.

Al di là di una storia della CES in senso stretto, questo libro esamina quindi i diversi aspetti del movimento sindacale europeo: la sua storia, la sua struttura, i suoi dibattiti interni, l'emergere della sua dottrina sociale, le sue strategie di azione, le sue relazioni con le parti datoriali e con le istituzioni europee, il suo inserimento nel più ampio quadro della globalizzazione. Talvolta è un racconto complesso, com'è senz'altro complessa ogni avventura collettiva. Ma vale senz'altro la pena di coltivarne la memoria.



Capitolo 1

Le origini: strutturare e unificare il sindacalismo europeo

All'indomani della seconda guerra mondiale, il movimento sindacale internazionale si ricompone. La Federazione sindacale mondiale (FSM) raggruppa all'epoca la maggior parte delle organizzazioni sindacali esistenti, a eccezione dei sindacati cristiani riuniti nella Confederazione internazionale dei sindacati cristiani (CISC) e del sindacato americano, l'*American Federation Labor* (AFL)¹. A causa delle divisioni politiche esacerbate dalla guerra fredda, in particolare tra sostenitori e detrattori del Piano Marshall, i sindacati occidentali non comunisti decidono di lasciare l'FSM e di creare nel 1949 una nuova organizzazione, la Confederazione internazionale dei sindacati liberi (CISL; nel seguito dell'opera indicata con le iniziali inglesi ICFTU), di tendenza socialdemocratica². Il movimento sindacale internazionale è quindi diviso in tre poli principali³: il polo divenuto a maggioranza comunista, con la Federazione sindacale mondiale (FSM); il polo socialdemocratico, con la Confederazione internazionale dei sindacati liberi (ICFTU) e il polo cristiano, con la Confederazione internazionale dei sindacati cristiani (CISC).

La progressiva organizzazione del continente europeo sul piano politico ed economico, con la creazione delle Comunità europee negli anni Cinquanta da una parte e l'istituzione dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA) dall'altra, farà a poco a poco emergere la necessità di un'organizzazione sindacale specificamente europea. Ma la divisione ideologica delle organizzazioni internazionali, nonché la differenziazione geografica delle strutture politiche emergenti (i sei paesi della CEE e i sette paesi dell'EFTA), non semplificano le cose. Le due grandi Internazionali, del resto, all'inizio creeranno ciascuna la propria organizzazione regionale europea (ORE-ICFTU e OE-CISC).

Quadro 1

Date chiave dell'organizzazione del sindacalismo internazionale prima della nascita delle Comunità europee

1864: fondazione dell'Associazione internazionale dei lavoratori (AIL). Questa "Prima Internazionale" si scioglie nel 1872 a causa di conflitti ideologici.

A partire dal 1880: creazione di Segretariati professionali internazionali (SPI).

1889-1914: organizzazione della Seconda Internazionale socialdemocratica con la costituzione, nel 1903, di un Segretariato internazionale delle confederazioni sindacali nazionali.

1913: fondazione della Federazione internazionale dei sindacati (FIS).

1919: creazione della Terza Internazionale, a seguito della Rivoluzione russa del 1917. Forti rivalità ideologiche tra la Terza Internazionale (comunisti) e la FIS (tendenza socialdemocratica).

1920: nascita della Confederazione internazionale dei sindacati cristiani (CISC), che diventerà la CML (Confederazione mondiale del lavoro) nel 1968.

1921: fondazione a Mosca dell'internazionale sindacale rossa.

1945: creazione della Federazione sindacale mondiale (FSM) che, in un clima di distensione tra pacifisti e antifascisti, riunisce sindacati comunisti e socialdemocratici, senza i sindacati cristiani e senza l'AFL.

1949: a causa di disaccordi, i sindacati occidentali non comunisti lasciano la FSM e fondano la Confederazione internazionale dei sindacati liberi (CISL; in inglese: ICFTU).

1950: l'ICFTU crea un'Organizzazione regionale europea (ORE-ICFTU).

1958: la CISC crea un'Organizzazione europea (OE-CISC).

Cfr. il grafico 1, *infra*

In questo capitolo risaliremo alle origini della Confederazione europea dei sindacati (CES) e cercheremo di mostrare come le divisioni iniziali siano state progressivamente superate. In un primo momento ci soffermeremo sulle reazioni a caldo, in genere positive, delle organizzazioni sindacali al Piano Schumann e alle prime iniziative di integrazione europea. Ma vedremo, in un secondo momento, che il sindacalismo diverrà rapidamente critico a causa della debolezza della dimensione sociale nella costruzione europea. Nella terza parte assisteremo alla presa d'atto, da parte dei dirigenti sindacali dell'epoca, della necessità di unirsi, proprio per disporre di un'organizzazione in grado di dare una spinta sociale alla nascente Europa. Come dimostra la quarta parte, però, i negoziati per raggiungere l'auspicata unità si sarebbero rivelati particolarmente difficili, perché occorreva superare numerosi divari politici, ideologici e geografici. Infine, nella quinta parte, assisteremo alla fondazione, nel 1973, della Confederazione europea dei sindacati, al suo allargamento quasi immediato ai sindacati cristiani e, più tardi, ai sindacati senza appartenenza internazionale, specialmente a quelli di tendenza comunista.

1.1. Verso un sindacalismo europeo?

La storia della Confederazione europea dei sindacati (CES) inizia nel 1973. Ma le radici di questa organizzazione sono da ricercare molto più addietro: risalgono alla ricostruzione dell'Europa occidentale nel contesto del secondo dopoguerra. Se la nascita della CES somiglia a un lungo cammino tortuoso, il motivo va ricercato nell'organizzazione particolarmente complessa del sindacalismo internazionale in quel periodo. Per semplificare, essa si basa da una parte sulle grandi organizzazioni interprofessionali segnate da scissioni ideologiche (sindacati di tendenza cristiana riuniti nella CISC, sindacati di tendenza comunista nell'FSM e sindacati di orientamento socialista e socialdemocratico nell'ICFTU; cfr. quadro 1), dall'altra sulle potenti federazioni di settore, tra cui spiccano la Federazione internazionale dei minatori (FIM, creata nel 1890), la Federazione internazionale dei lavoratori del tessile (1894), la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (ITF, fondata nel 1896) e la Federazione internazionale dei sindacati metalmeccanici (FISM, creata nel 1893), di cui fanno parte sindacati socialisti e socialdemocratici⁴.

Con un siffatto schema su due livelli (uno interprofessionale diviso su base ideologica e l'altro settoriale) appare difficile garantire la coerenza interna del movimento sindacale internazionale⁵. Anche la grande diversità delle culture sindacali nazionali tra il Nord e il Sud dell'Europa non agevola il cammino verso l'unità. Infine, come già ricordato, l'organizzazione geograficamente differenziata dell'Europa occidentale (tra CEE ed EFTA⁶) rappresenta un'ulteriore difficoltà. È quindi in uno scenario assai complesso e frammentato che si svilupperà un sindacalismo specificatamente europeo.

Prima ancora che sia lanciata l'idea di una Comunità europea, l'istituzione dell'Autorità internazionale della Ruhr nell'immediato dopoguerra rappresenta la prima manifestazione di una coscienza sindacale europea. La creazione di questa Autorità, decisa nel 1948 da Stati Uniti, Regno Unito, Francia, Paesi Bassi, Belgio e Lussemburgo, ha l'obiettivo di controllare la produzione di acciaio e di carbone della regione più industrializzata della Germania. Dal marzo 1949 dei rappresentanti belgi, francesi, lussemburghesi, olandesi e tedeschi fondano un "Comitato intersindacale permanente" per difendere le posizioni dei lavoratori sugli aspetti economici e sociali dell'organizzazione della Ruhr.

L'anno seguente, il 9 maggio 1950, il ministro degli Esteri francese, Robert Schuman, ispirato dai progetti europei del compatriota Jean Monnet, fa una clamorosa dichiarazione alla stampa: propone di mettere in comune la produzione del carbone e dell'acciaio di Francia e Germania nel quadro di una struttura aperta e veramente sovranazionale (proposta che sfocerà nella creazione della Comunità europea del carbone e dell'acciaio, CECA, nel 1952). L'idea politica è di trasformare i fattori di divisione in fattori di unità.

L'ICFTU reagisce subito positivamente a questa proposta, creando un "Comitato Schuman" al suo interno⁷. Riunita a Düsseldorf il 22 e 23 maggio 1950, la confederazione invoca una riorganizzazione razionale delle industrie pesanti dell'Europa occidentale e la partecipazione dei sindacati alle istituzioni che opereranno a tal fine. Il 3 novembre dello stesso anno, l'ICFTU lancia l'Organizzazione regionale europea (ORE-ICFTU) attraverso la sua prima conferenza regionale europea. I dirigenti di 20 organizzazioni sindacali nazionali provenienti da 18 paesi europei e i rappresentanti della Saar e di Trieste assistono alla sua nascita, in cui vengono coinvolti anche i due principali sindacati americani, l'AFL e il CIO, non ancora fusi.

La creazione delle prime istituzioni europee porta alla costituzione di strutture sindacali di natura specificatamente europea. Per Raymond Rifflet, direttore degli Affari sociali alla Commissione europea negli anni Sessanta, i sindacati hanno svolto un ruolo guida a favore dell'unificazione europea. "Ancor prima che Robert Schuman lanciasse l'idea dell'associazione acciaio-carbone, la constatazione della relazione tra l'aumento del livello di vita

e la soluzione delle contraddizioni economiche internazionali aveva portato molti dirigenti sindacali, sia socialisti sia cristiani, a prendere personalmente una posizione molto netta a favore dell'integrazione europea"⁸. Un impegno che lo stesso Jean Monnet conferma nelle sue memorie⁹.

Un primo passo importante avviene nel 1952 con la creazione dell'organizzazione intersindacale dei minatori e dei metalmeccanici dei sei paesi fondatori della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA). Questa organizzazione, denominata "Comitato dei 21", fa riferimento a un ufficio di collegamento con sede a Lussemburgo, non lontano dell'Alta Autorità (che è, *mutatis mutandis*, la "Commissione europea" della CECA). Può contare sulla propria rete di minatori e metalmeccanici, ma ha un'influenza ridotta per l'assenza dei potenti sindacati comunisti, quali la CGT-Métal in Francia, che si opponevano alla costruzione europea, e dei sindacati britannici, quali la *National Union of Mineworkers* (il Regno Unito al tempo non era membro della CECA).

Nel 1957, la firma del trattato di Roma che istituisce la Comunità economica europea (CEE) e la Comunità europea dell'energia atomica (Euratom) darà un nuovo slancio al raggruppamento delle organizzazioni sindacali europee dell'ICFTU. La costituzione della CEE e di un mercato comune ha due grandi obiettivi: trasformare le condizioni economiche degli scambi e della produzione nel territorio della Comunità e contribuire alla costruzione di un'Europa politica.



Prima grande manifestazione sindacale europea. Ritenendo che l'Europa sociale non stia progredendo abbastanza velocemente, l'organizzazione intersindacale dei minatori dei sei paesi della CECA organizza al Westfalenhalle di Dortmund, il 4 luglio 1964, una manifestazione che riunisce oltre 20 000 minatori. All'insegna del titolo "Per un'Europa sociale", questa manifestazione adotta in particolare una risoluzione sull'armonizzazione sociale e sullo statuto europeo del minatore.

Fonte: CES

A livello settoriale, il lancio della CEE è accompagnato dalla creazione della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, su iniziativa dei ferrovieri tedeschi cui si uniscono i colleghi del Benelux, dell'Italia e della Francia. La sua creazione è chiaramente legata al fatto che il settore dei trasporti costituisce uno dei rari ambiti per cui il trattato di Roma prevede una politica comune. Questa nuova federazione, inizialmente chiamata "Comitato trasporti della Comunità europea", opererà indipendentemente dall'ITF, la Federazione internazionale dei trasporti¹⁰.

A livello interprofessionale, dal gennaio 1958 sette confederazioni sindacali appartenenti all'ICFTU¹¹ e provenienti dai sei paesi fondatori della CEE fondano, a Düsseldorf, il Segretariato sindacale europeo (SSE), che nel 1969 diventerà la “Confederazione europea dei sindacati liberi”, CESL (cfr. il grafico 1, *infra*). L'SSE, che riunisce 12 milioni di aderenti, ha l'obiettivo di rappresentare e di difendere gli interessi economici, sociali e culturali dei lavoratori presso le istituzioni della Comunità. Nel suo comitato esecutivo siedono dei rappresentanti delle confederazioni nazionali, un delegato dell'ORE-ICFTU e un rappresentante dell'organizzazione intersindacale dei minatori e dei metalmeccanici. Le confederazioni sindacali assicurano il funzionamento di un segretariato permanente nominato dall'esecutivo, il cui compito principale è rappresentare il sindacalismo libero presso la Comunità europea¹².

Parallelamente, le organizzazioni dei paesi membri dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA) affiliate all'ICFTU costituiscono un comitato sindacale comune, l'EFTA-TUC¹³. Per riuscire a superare le divisioni tra CEE ed EFTA, le due organizzazioni sindacali europee appena create – SSE ed EFTA-TUC – decidono di tenere contatti regolari nell'ambito dell'ORE-ICFTU.

Questa strutturazione non può però nascondere delle divergenze di fondo tra i sindacati britannici e dell'Europa settentrionale da una parte e i sindacati dei sei paesi membri della Comunità dall'altra. Se il *Trade Union Congress* (TUC, Regno Unito) proclama la sua fiducia nell'unificazione europea a partire dal Piano Schuman, si pone in netto contrasto per quanto riguarda la forma che questo processo dovrebbe assumere. Il TUC è favorevole a una collaborazione di tipo intergovernativo, sostenuta anche dai sindacati nordici, mentre le organizzazioni sindacali dei paesi membri della CEE spingono per la creazione di strutture sovranazionali europee¹⁴. Queste differenze di visione, insieme alla diversità delle tradizioni e delle pratiche sindacali, indeboliscono il ruolo dell'ORE-ICFTU nelle prime fasi della costruzione europea¹⁵ e rendono più difficile l'adozione di posizioni comuni nei confronti delle nascenti istituzioni comunitarie.

1.2. Dalla partecipazione alle prime critiche sindacali

Mentre alla fine degli anni Cinquanta i sindacati (tranne quelli della FSM) speravano che i tentativi di integrazione europea permettessero ai lavoratori di avere voce in capitolo nel funzionamento delle industrie chiave, sin dalla nascita delle prime istituzioni vivono una delusione palpabile.

Al momento della creazione della CECA, lo stile della partecipazione e della relazione tra le istituzioni e le parti sociali rifletteva gli stretti legami esistenti spesso a livello nazionale. Nonostante alcuni tentativi, rapidamente abortiti, di negoziazioni specificamente europee – ad esempio quelle volte a stipulare un contratto collettivo europeo sulla durata del lavoro nel settore delle industrie metalmeccaniche, nel 1955 – le strategie degli attori sociali rimangono essenzialmente nazionali. Come ricorda più volte Georges Debunne (FGTB, Belgio), “senza strumenti europei adeguati, rimane solo la lotta a livello nazionale”¹⁶, il che spiega senz'altro perché le organizzazioni sindacali continuano a concentrarsi a livello nazionale.

Tra il Piano Schuman (1950) e i trattati di Roma (1957), nell'ICFTU va crescendo la disillusione in merito all'unificazione europea¹⁷. Un esempio emblematico della perdita di influenza sindacale rispetto agli albori della CECA è la mancata assegnazione di un seggio a un rappresentante del mondo sindacale (contrariamente a quanto previsto nell'Alta Autorità) nella prima Commissione europea che entra in funzione nel 1958. Nel 1959 l'ICFTU,

esaminando il funzionamento delle istituzioni europee, giunge alle seguenti conclusioni: “La Commissione attualmente usufruisce troppo poco del suo diritto di iniziativa e di proposta. Presenta di rado proposte originali al Consiglio dei ministri, mentre si impegna in pre-negoziati lunghi e laboriosi tra i rappresentanti delle sei amministrazioni nazionali. La vita della Comunità si svolge principalmente a livello dei funzionari, senza un contatto sufficiente con i responsabili politici della Comunità e con le organizzazioni economiche e sociali dei Sei”¹⁸. L’ICFTU presenta delle soluzioni, che ribadirà più volte: “Occorre istituire l’elezione a suffragio universale del Parlamento europeo e ampliare i poteri esecutivi delle tre Comunità (CECA, CEE ed Euratom, NdA). Occorrono una sede unica e una consultazione più diretta con i sindacati”¹⁹.

La delusione non è minore nelle file della Confederazione dei sindacati cristiani (CISC)²⁰. Contrariamente alla versione sostenuta dai federalisti²¹, il radicamento del progetto europeo nel mondo sindacale non è avvenuto senza conflitti di interessi nazionali, europei e settoriali, e neppure senza difficoltà nei confronti della base e dei militanti.

I sindacati, infatti, sin dall’inizio hanno messo in discussione la natura stessa del progetto economico delle Comunità e l’assenza di una dimensione sociale. Anche se, in piena guerra fredda e di fronte all’opposizione comunista, in nome della vicinanza ai partiti fratelli erano costretti a presentare l’esistenza delle istituzioni europee come una vittoria del mondo libero. Tanto i dirigenti cristiano-sociali quanto quelli socialdemocratici si sono sforzati di non alimentare i conflitti sulle questioni europee, facendo al contempo pressione affinché la Comunità non divenisse un luogo di concorrenza tra lavoratori. Ciò spiega i discorsi a volte incantatori sull’“Europa sociale” fino agli anni Sessanta, periodo a partire dal quale la critica, le disillusioni e la tentazione del ripiegamento nazionale si sostituiranno all’iniziale adesione al progetto comunitario.

L’idea di un consenso ampio ed entusiasta delle élite politiche, economiche, sociali e quindi anche sindacali dagli inizi della costruzione europea deve perciò essere stemperata. D’altronde recenti opere²² mettono in rilievo il disimpegno e la mancanza di investimento nei confronti dell’Europa da parte di alcuni dirigenti sindacali nazionali dagli anni Sessanta. Durante questo decennio, il movimento sindacale non è riuscito a rafforzare la propria rappresentatività nelle istituzioni comunitarie, rappresentatività che rimane debole, fragile ed essenzialmente di natura consultiva. Questo non significa però che gli sforzi dei protagonisti si siano rivelati vani su tutta la linea, come dimostrano i primi passi compiuti sulla via della consultazione e della concertazione sociale a livello comunitario. Le organizzazioni sindacali, in effetti, vengono consultate sulle politiche attuate dalle istituzioni della Comunità (carbone, acciaio, agricoltura, trasporti ecc.). Nascono dei comitati interprofessionali tripartiti nonché dei comitati paritari settoriali. Il dialogo sociale europeo, in effetti, trae origine proprio da questo periodo della costruzione europea (per approfondimenti sulla storia e lo sviluppo del dialogo sociale europeo cfr. il capitolo 4).

1.3. La disillusione e la spinta all’unità

Alla fine degli anni Sessanta, inizia a farsi strada l’idea di creare una struttura sindacale unica sul piano europeo. Come si profila la situazione in quel momento? Nel 1968, le confederazioni sindacali dell’EFTA hanno istituito un segretariato presso la CEE, mostrando così il loro interesse crescente nei confronti del mercato comune²³. Da parte sua l’ICFTU nel 1969 perde il proprio principale finanziatore e membro, l’AFL-CIO²⁴. Perciò nel 1969 i sindacati “liberi” (di tendenza socialista e socialdemocratica) dei paesi della CEE decidono di costituire una nuova struttura europea, la Confederazione europea dei sindacati liberi

(CESL), che prosegue l'opera del vecchio SSE. I sindacati di tendenza cristiana creeranno invece un'organizzazione europea legata alla Confederazione mondiale del lavoro (OE-CML). Nonostante tali confederazioni comprendano dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali, dispongono entrambe di una certa autonomia. Peraltro i sindacati di obbedienza comunista, in particolare la Confederazione generale del lavoro (CGT, Francia) e la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), vedono riconosciuto il loro ruolo dalla Commissione e istituiscono un ufficio di collegamento a Bruxelles²⁵.

Questa strutturazione del sindacalismo europeo in grandi organizzazioni collegate alle rispettive Internazionali – CESL e OE-CML – si rivela presto non idonea agli sviluppi della costruzione europea. Le difficili relazioni tra la CESL e i comitati settoriali, così come le tensioni con l'OE-CML, contribuiscono a creare un clima conflittuale quasi permanente. Del resto l'UNICE, l'organizzazione datoriale europea²⁶, si rifiuta di avviare i negoziati con i sindacati. Ciò mostra ulteriormente la debolezza dell'intero movimento sindacale, a livello europeo, rispetto a strutture datoriali sempre più forti e che, per giunta, assumono posizioni considerate più dure sul piano comunitario che non su quello nazionale²⁷.

La medesima constatazione può essere fatta a proposito delle relazioni con le istituzioni europee: l'insufficiente integrazione tra organizzazioni sindacali nazionali e la mancanza di coesione nelle loro prese di posizione indeboliscono il movimento sindacale europeo. È in gioco tutta la questione dell'influenza del mondo del lavoro sull'elaborazione delle decisioni comunitarie, un'influenza che viene ritenuta sempre più debole.

Ma all'inizio degli anni Settanta cominciano a manifestarsi, soprattutto in Italia, delle tendenze all'unità sindacale. Gioca un ruolo anche la prospettiva, sempre più concreta, dell'allargamento della CEE al Regno Unito, all'Irlanda e alla Danimarca²⁸: è quanto mai necessario costituire un fronte comune per affrontare le sfide che si prospettano. Inoltre, dal punto di vista politico, comincia ad affermarsi la volontà di rinforzare la dimensione sociale del "cantiere" europeo, in particolare per la pressione esercitata dall'azione dei sindacati nazionali. In occasione del vertice dei capi di Stato e di governo di Parigi, nel 1972, tale volontà si traduce in un mandato conferito alla Commissione affinché adotti un Programma di azione sociale entro il 1° gennaio 1974. La dichiarazione dei capi di Stato e di governo indica chiaramente che la "risoluzione dei problemi sociali rappresenta un obiettivo fondamentale della Comunità, alla stregua dello sviluppo economico" (per approfondimenti cfr. il capitolo 2). Secondo Théo Rasschaert, l'allora segretario generale della CESL, lo sviluppo delle politiche sociali promesse dal vertice europeo di Parigi implica che "noi disponiamo di un'organizzazione che funzioni e che conservi, al tempo stesso e in maniera molto chiara, il suo carattere di partner delle istituzioni della Comunità"²⁹.

Un altro elemento gioca a favore di una maggiore unità sindacale: il "Rapporto Werner" del 1970 (dal nome del primo ministro lussemburghese cristiano-democratico) per la realizzazione per tappe dell'unione economica e monetaria prevista per il 1980 evidenzia la necessità di associare in maniera sistematica le parti sociali al processo di consultazione comunitaria. Il rapporto sottolinea in effetti che "la coesione dell'unione economica e monetaria potrà essere meglio assicurata se le parti sociali saranno consultate prima dell'elaborazione e attuazione della politica comunitaria. Occorre mettere a punto delle procedure in grado di garantire a tali consultazioni un carattere sistematico e continuo. In questo contesto, al fine di evitare il presentarsi di eccessive divergenze, l'evoluzione dei redditi negli Stati membri dovrà essere controllata e discussa a livello comunitario con la partecipazione delle parti sociali"³⁰. Il rapporto Werner rimarrà lettera morta a causa dell'abbandono, a metà degli anni Settanta, del progetto di unione economica e monetaria, ma indica chiaramente la necessità di disporre di un'organizzazione sindacale europea capace di esprimersi con una sola voce. Ciò continua a cozzare contro numerosi ostacoli. Come ricorda l'ex segretario



Nel 1972, Théo Rasschaert, l'allora segretario generale della CESL, afferma la necessità di disporre di un'organizzazione sindacale che sia partner delle istituzioni europee.

Fonte: Istituto internazionale di storia sociale, Amsterdam

generale della CES, Emilio Gabaglio “nel corso del 1972 è scoppiato un conflitto tra le due Internazionali in merito alle alleanze per le elezioni al Consiglio di amministrazione dell'I-LO; tale conflitto ha spinto gli affiliati dell'ICFTU a decidere di agire da soli. Ciò dimostra bene l'atmosfera di sospetto e le difficoltà che continuava a incontrare il progetto di unità sindacale”³¹.

1.4. Dei negoziati difficili

Una dichiarazione di Georges Debunee, l'allora segretario generale della FGTB (Belgio) e uno dei padri fondatori della CES, aiuta a chiarire le motivazioni profonde che hanno portato alla creazione di questa nuova istituzione. “È necessario ampliare l'organizzazione europea in parallelo con l'allargamento del mercato interno, perché i datori di lavoro, e più precisamente le multinazionali, nel contesto di questa Comunità europea stanno riunendo e concentrando le forze contro di noi.”³² Nelle intenzioni dei fondatori della CES, la lotta sindacale deve essere diretta contro il potere sempre più forte delle multinazionali³³ e il cambiamento dell'ambiente economico internazionale; da questo punto di vista, lo sviluppo della CEE può rappresentare una risorsa cruciale³⁴. Di fronte a una Commissione europea che prende decisioni sul piano comunitario, i sindacati dei sei (e presto nove) paesi membri dovranno organizzarsi e coordinarsi per parlare con una sola e identica voce.

Ma come si evince dai prossimi paragrafi, tutto ciò non potrà compiersi senza difficoltà politiche (quale progetto per la CEE?), ideologiche (come riunire i sindacati

socialdemocratici, socialisti, cristiani, comunisti?), geografiche (quale aerea coprire, quali relazioni instaurare con i sindacati dell'Europa dell'Est?) e con il timore di fondo della potenziale concorrenza salariale tra i lavoratori degli Stati membri.

Per concretizzare il progetto di una Confederazione europea dei sindacati, vengono portate avanti le prime discussioni in occasione di una riunione a Francoforte, nel giugno del 1971, su iniziativa del presidente della DGB (Germania) Heinz-Oskar Vetter. I negoziati vengono quindi ufficialmente lanciati nel corso di una riunione a Oslo (Norvegia), il 5 e 6 novembre 1971. Vi partecipano sedici organizzazioni sindacali dell'ICFTU, provenienti da quattordici paesi europei. L'incontro riunisce organizzazioni che fanno parte della CEE e altre legate all'EFTA. Vi si ritrovano i principali padri fondatori della futura CES: Bruno Storti (ICFTU), Georges Debonne (FGTB), Thomas Nielsen (LO Danimarca), Heinz-Oskar Vetter (DGB) e Victor Feather (TUC). Il principale risultato di queste prime discussioni è la formulazione di principi di base per favorire una maggiore cooperazione tra i sindacati dell'Europa occidentale, in vista del futuro allargamento della CEE, dell'accresciuto potere delle multinazionali e dello sviluppo di una politica sociale europea. Su quest'ultimo punto, i sindacati della zona CEE nutrono grandi speranze poiché la Comunità ha appena istituito, il 14 dicembre 1970, un "Comitato permanente per l'occupazione" incaricato di facilitare le consultazioni e la concertazione tra il Consiglio, la Commissione e le parti sociali. La creazione di questo Comitato è considerata come una vittoria sindacale³⁵.

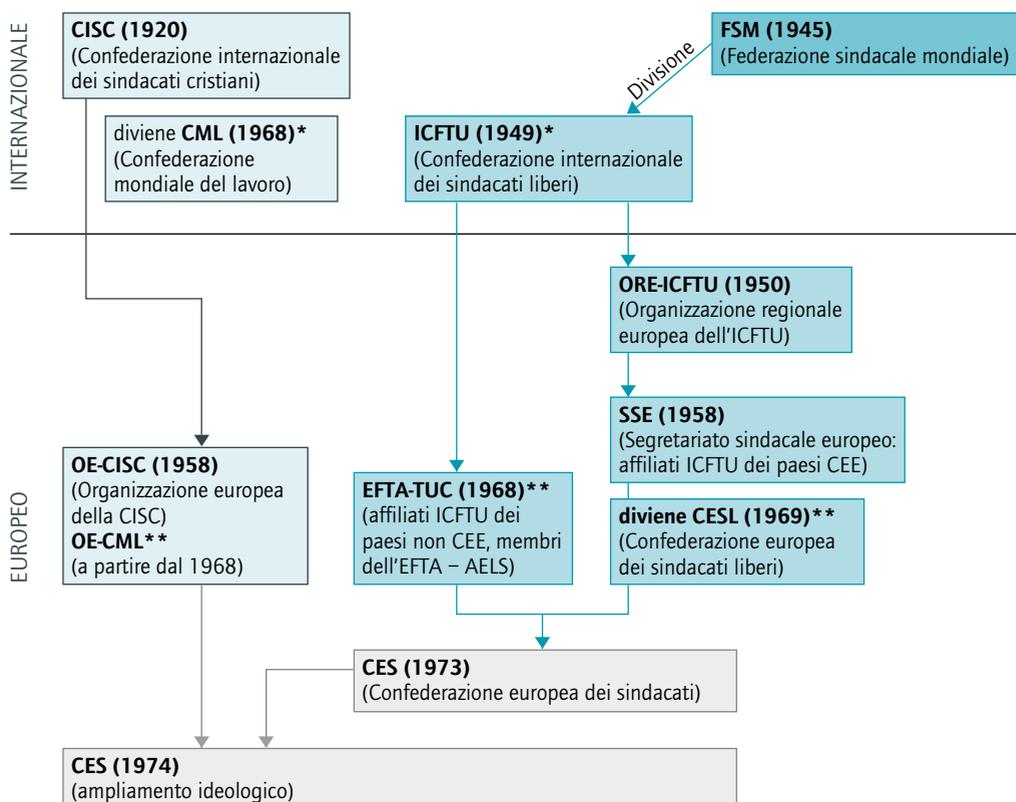
Per giungere alla creazione della nuova CES, naturalmente bisogna trovare un accordo all'interno della CESL. Ma occorre anche arrivare a posizioni comuni con l'EFTA-TUC, ossia i sindacati britannici e quelli dei paesi dell'Europa del Nord. Il sindacalismo britannico teme l'insorgere di conflitti interni a causa delle posizioni antieuropeiste adottate durante i suoi congressi. I paesi del Nord, dal canto loro, rifiutano l'idea di una CES limitata ai paesi della CEE (cfr. *infra*).

Tuttavia, nonostante tali difficoltà, il contesto rimane propizio per una riflessione e un'azione a favore di un'"unione sociale europea". Per quanto attiene ai sindacati cristiani, viene presentato il progetto di confederazione europea durante un incontro a L'Aia, il 5 e 6 febbraio 1972, tra i principali dirigenti dell'OE-CML e dei rappresentanti della CESL, sotto la presidenza di August Cool (che presiede anche la Confederazione dei sindacati cristiani belga, la CSC). L'incontro è confidenziale, ma il contenuto delle discussioni viene rapidamente divulgato. Si tratta di una dichiarazione di intenti che riflette l'avvicinamento di punti di vista in corso da diversi anni tra ICFTU e CML. Viene raggiunto un accordo di principio per creare insieme la nuova organizzazione europea, cui parteciperanno i cristiani (ma il conflitto sull'ILO ritarderà di un anno l'adesione di quest'ultimi alla CES – cfr. *supra*). Per taluni dirigenti sindacali dell'ICFTU, aprire la nuova organizzazione ai sindacati cristiani significherebbe tenere la porta aperta anche ai comunisti. Sostengono che tale apertura, in una fase così precoce, indebolirebbe il processo di consolidamento interno, indispensabile per garantire l'efficace funzionamento della futura organizzazione.

Oltre alla questione dell'ingresso dei sindacati cristiani, sono ancora aperti altri temi di discussione, come la definizione dei poteri decisionali della nuova Confederazione. Anche la posizione delle Federazioni professionali al suo interno resta un nodo da sciogliere. Essa sarà peraltro al centro di una riforma importante della CES nel 1991 (cfr. capitolo 3). Il problema delle relazioni tra settori industriali e comitati sindacali sul piano internazionale è complesso. In tutti i settori, i Segretariati professionali internazionali (SPI) si danno da fare per garantire un controllo sulle attività dei comitati sindacali. Per il belga Théo Rasschaert, segretario generale della CESL, "tanto vale assicurare loro un posto nello statuto e, se occorre, dargli un peso maggiore, dopo avere sentito il parere dello SPI o degli SPI interessati"³⁶.

Da maggio a dicembre 1972 proseguono accese le discussioni all'interno delle diverse istanze sindacali, in particolare l'ICFTU. In occasione del X Congresso dell'ICFTU, svoltosi a Londra dal 10 al 14 luglio 1972, il progetto di creazione di un'organizzazione sindacale europea suscita le inquietudini dei vertici, soprattutto del presidente dell'ICFTU, il canadese Donald McDonald, che paventa una dispersione delle energie e dei già scarsi mezzi materiali. Egli teme un minor investimento nell'ICFTU³⁷ da parte delle organizzazioni europee, che potrebbero dirottare risorse ed energie verso la struttura europea, a detrimento in particolare dei paesi in via di sviluppo e di un'azione sindacale internazionale improntata alla solidarietà nella lotta contro la fame e in difesa dei diritti sindacali. Il francese André Bergeron della CGT-FO (nel seguito dell'opera indicata con le iniziali FO) evoca il rischio di vedere sorgere un "club di ricchi"³⁸. Vengono discusse anche le relazioni con i paesi del blocco dell'Est dato che esistono dei contatti bilaterali tra i sindacati dell'Ovest e dell'Est del continente e il nuovo assetto europeo comporta la necessità di chiarire il ruolo futuro della CES e dell'ICFTU al riguardo.

Gráfico 1 Il movimento sindacale internazionale, la sua organizzazione regionale europea e la creazione della Confederazione europea dei sindacati (CES)



* Nel 2006, la CML e l'ICFTU si sciolgono e creano con altre organizzazioni la Confederazione sindacale internazionale (CSI).

** EFTA-TUC e CESL si sciolgono al momento della creazione della CES nel 1973. L'OE-CML si scioglie nel 1974 e i suoi membri entrano a far parte a titolo individuale della CES. Precisiamo che nel 1974, altre organizzazioni entrano a far parte della CES a titolo individuale.

Sempre nel 1972 verrà a lungo discussa la questione delle frontiere della futura CES. Devono venir fissate sulla base delle frontiere della CEE o essere più estese? La decisione a favore di un allargamento geografico dell'organizzazione (al di là delle frontiere della CEE) viene presa su iniziativa della CESL in occasione della conferenza di Lussemburgo che si tiene dal 30 novembre al 1° dicembre. Per risolvere questo delicato problema, avevano avuto luogo dei contatti preliminari tra la DGB e alcuni rappresentanti dei sindacati nordici. Si sarebbe rivelata decisiva una riunione tenutasi a Düsseldorf il 7 novembre 1972, qualche settimana prima della conferenza. Per i dirigenti dei sindacati nordici, era accettabile solo la soluzione "ampia", ossia l'estensione geografica della CES al di là dei confini della CEE. Così, i dirigenti danesi – con la Danimarca in procinto di entrare nella CEE – volevano a ogni costo evitare una rottura con il movimento sindacale dei paesi scandinavi non membri della CEE (Svezia, Finlandia, Norvegia, Islanda...) ³⁹. In realtà, il fulcro del dibattito sull'area geografica coperta dalla CES non era tanto di natura strettamente geografica (su quali paesi dovessero fare parte della nuova struttura) quanto politica (su quali organizzazioni sindacali dovesse riunire la futura organizzazione europea). I dirigenti sindacali tedeschi, sebbene all'inizio fossero restii, alla fine avevano aderito alla soluzione ampia, senza dubbio grazie al ruolo chiave svolto dal segretario generale tedesco dell'ICFTU, Otto Kersten, forte della sua lunga esperienza sulla scena internazionale.

Durante i negoziati, una delle priorità della DGB era che la nuova organizzazione, a partire dalla denominazione, rimanesse chiaramente collegata all'ICFTU e alla sua identità, incarnata dal termine "libero". La DGB non sarebbe riuscita nel suo intento di influire sul nome e la nuova organizzazione non conserva alcun legame organico con l'ICFTU. Una magra consolazione: il preambolo dello statuto della futura CES sottolinea che essa è fondata dalle organizzazioni affiliate all'ICFTU ⁴⁰. Per il resto, l'accordo della DGB sugli obiettivi e i compiti della futura organizzazione europea era vincolato all'inserimento, nello statuto, di un riferimento preciso alla CEE e al ruolo che la CES era chiamata a svolgere nei suoi confronti.

1.5. Il Congresso di fondazione e un primo programma di azione

Nei giorni 8 e 9 febbraio 1973 si tengono rispettivamente a Bruxelles, presso la *Maison des Huit Heures* (sede dei sindacati dei servizi pubblici della FGTB), l'assemblea costitutiva e il Congresso di fondazione della Confederazione europea dei sindacati (CES). L'assemblea, che riunisce 17 organizzazioni nazionali, è presieduta da Georges Debunne, segretario generale della FGTB. Questi, nelle sue memorie, ricorda i difficili momenti causati dalle due questioni tanto spinose: "La prima: era il caso di aprire [la CES] ai sindacati cristiani? La seconda questione riguardava l'ampliamento. Alla fine ci siamo risolti. Bisognava pure che si votasse. Non è stata una passeggiata. È stato deciso che si sarebbe chiamata CES e che sarebbe stata aperta a tutti i sindacati democratici dei paesi democratici. Venivano quindi esclusi Franco, Salazar e il regime dei Colonnelli [vale a dire i sindacati spagnoli, portoghesi e greci, NdA]. Ma di fatto l'UGT spagnola era considerata come un membro costituente della CES; faceva quindi parte della nostra organizzazione nella clandestinità, nell'opposizione a Franco" ⁴¹.

La promozione di un'Europa politica integrata costituisce l'ideale di una parte dei membri della nuova CES, tra i quali i tedeschi della DGB, i francesi del FO, gli italiani della CISL e della UIL e i sindacati del Benelux ⁴². Ma, come abbiamo visto, questo ideale non è condiviso da tutti; altri, seguendo l'esempio dei britannici del TUC e dei sindacati nordici, hanno una visione diversa e insistono maggiormente sulla nozione di gruppo di interesse.

La CES deve quindi dimostrare subito una dose massiccia di pragmatismo per mantenere un'unità di visione e di azione sul piano interno.

In occasione del primo congresso, su proposta del neoeletto Comitato esecutivo, la CES ammette nella lista delle organizzazioni costituenti l'UGT spagnola allora in esilio⁴³. Viene approvato il nome della nuova organizzazione, così come il suo campo di azione: essa si rivolgerà non soltanto alle Comunità europee, ma anche all'EFTA e al Consiglio d'Europa.



Nei giorni 8 e 9 febbraio 1973 si tengono alla Maison des Huit Heures (Bruxelles) prima l'assemblea costitutiva quindi il congresso di fondazione della CES.

Fonte: Istituto internazionale di storia sociale, Amsterdam

Una delegazione dell'OE-CML condotta dal belga Jef Houthuys, presidente della CML e della CSC, partecipa al congresso a titolo di osservatore. Occorrerà ancora un anno di discussioni affinché sia concluso, il 7 marzo 1974, un accordo tra l'OE-CML e la CES per affiliare i sindacati cristiani. Questo processo di affiliazione viene ratificato dal primo congresso straordinario della CES che si tiene a Copenaghen dal 23 al 25 maggio 1974. Viene inoltre approvato un programma di azione, che tuttavia risente ancora della mancanza di una posizione omogenea tra le diverse organizzazioni rispetto ai problemi del mercato del lavoro in Europa e delle differenze esistenti tra le situazioni nazionali (cfr. il capitolo seguente)⁴⁴.

Il 31 marzo 1974, un congresso straordinario dell'OE-CML si pronuncia per lo scioglimento dell'organizzazione, pur riaffermando la fedeltà dei membri alla CML. La CES conta allora circa 35 milioni di membri, suddivisi in 30 confederazioni sindacali di 17 paesi europei. Ma la sua rappresentatività è ancora scarsa per la mancata adesione di sindacati potenti come la CGT francese e la CGIL italiana, che restano esclusi a causa della loro adesione al mondo sindacale comunista⁴⁵. Un primo passo sarà fatto il 9 luglio 1974: il Comitato esecutivo della CES approva l'affiliazione della CGIL (dopo che questa ha allentato i suoi legami con la FSM passando al semplice status di membro associato e ha ottenuto l'appoggio delle organizzazioni italiane CISL e UIL⁴⁶). Ciò segna un avvicinamento deciso tra sindacati fino a quel momento profondamente divisi sul piano ideologico. Dalla fine degli anni Sessanta, il



Durante il Congresso straordinario di Copenaghen, nel maggio 1974, la CES affilia i sindacati di ispirazione cristiano sociale. È l'inizio del cammino verso l'unità sindacale in Europa.

Fonte: CES

Comitato europeo dei sindacati degli operai metallurgici della ICFTU (“Comitato Metalmeccanici”), antenato della FEM, aveva contribuito a questo avvicinamento, raccomandando l’apertura e la concertazione con i sindacati cristiani e il sindacato italiano FIOM-CGIL. Il cammino verso l’unità sindacale in Europa accelera, anche se il dibattito sull’opportunità di accogliere le domande di adesione di altre confederazioni post-comuniste durerà ancora molti anni. Avrà termine soltanto dopo la caduta del Muro di Berlino per la Spagna (con l’ingresso della CCOO nel 1990), il Portogallo (la CGTP-IN entra nel 1993) e la CGT francese, ammessa nel 1999.

Il lungo e faticoso percorso verso l'unificazione del sindacalismo europeo resta pieno di insidie. Non tutti i nodi sono sciolti. La coesione della nuova organizzazione rimane una sfida difficile. Per esempio, in segno di ostilità nei confronti dell'integrazione europea, percepita dalla maggioranza dei membri come un progetto di "club capitalista", il TUC e i suoi 10 milioni di affiliati, nel Congresso del 1973, decidono di boicottare le istituzioni europee (Comitato economico e sociale, comitati consultivi ecc.). Questo boicottaggio durerà fino al 1975. Modificare la posizione sindacale britannica e tentare di legarla al progetto europeo costituirà una delle prime sfide della CES sul piano interno. Ma naturalmente la confederazione dovrà affrontarne tante altre nel quadro della costruzione europea. L'evoluzione delle istituzioni e la dinamica politica europea sono esaminate nel capitolo seguente.

Capitolo 2

1973-2013: quarant'anni di lotte sindacali

Nel 1973, quando la giovane “Europa dei Nove” (che comprende ormai il Regno Unito, l’Irlanda e la Danimarca) persegue la progressiva attuazione del mercato comune e sopprime i dazi doganali e gli ostacoli al commercio, si verifica un evento che avrà importanti conseguenze socio-economiche. A seguito della guerra arabo-israeliana dell’ottobre 1973, viene decretato dai paesi arabi membri dell’OPEC¹ un embargo petrolifero. Scoppia la prima crisi energetica che segna la fine improvvisa del cosiddetto “glorioso trentennio”, periodo di crescita economica e piena occupazione che durava, fino a quel momento ininterrotto, dal 1945.

Da poco costituita, la CES si trova quindi ad affrontare una serie di crisi economiche e l’aumento della disoccupazione, che diverrà presto strutturale. Al problema iniziale dell’effetto che avrebbe avuto l’integrazione europea sui salari e sulla libera circolazione dei lavoratori si aggiunge quello del ruolo che l’Europa dovrebbe svolgere per promuovere lo sviluppo economico e lottare contro la disoccupazione: tutte questioni che ancora oggi, a quarant’anni di distanza, rimangono di scottante attualità. Il contesto è senz’altro cambiato. L’Unione europea conta oggi 28 Stati membri. Ha adeguato, in qualche modo, il suo funzionamento istituzionale. Da 18 Stati membri è stata realizzata l’unione economica e monetaria. L’economia si è globalizzata. Ma, per il movimento sindacale, le principali sfide restano immutate: l’occupazione, la disoccupazione, la concorrenza tra i lavoratori, i salari, le condizioni di lavoro, la parità tra uomini e donne, i diritti sociali fondamentali ecc.

Nelle pagine che seguono, presentiamo i principali sviluppi della “costruzione europea” dal 1973 al 2013, ossia quarant’anni di lavori sempre puntellati, pur nei momenti caotici, dalle lotte sindacali con cui la CES ha inteso aggiungere una dimensione sociale all’erigenda Europa².

Abbiamo suddiviso questo periodo in quattro grandi fasi:

- 1973-1984: crisi economica, disoccupazione strutturale e rivoluzione neoliberista
- 1985-1991: rilancio del progetto europeo e caduta del Muro di Berlino
- 1992-2004: allargamenti... e maggiore integrazione?
- 2005-2013: l'Europa nella bufera

2.1. 1973-1984: crisi economica, disoccupazione strutturale e rivoluzione neoliberista

Il contesto che, all'inizio degli anni Settanta, vede la trasformazione della Comunità economica europea (CEE) è segnato, sul piano internazionale, dalla fine del sistema di Bretton Woods (cfr. *infra*) e dall'instabilità monetaria che essa comporta, dalla crisi petrolifera e la conseguente crisi economica e, sul piano interno, dall'allargamento della Comunità al Regno Unito, all'Irlanda e alla Danimarca. La congiuntura economica negativa (crisi economica, instabilità monetaria, aumento della disoccupazione ecc.) provoca un movimento spontaneo di ripiegamento a livello nazionale e ogni governo cerca, in qualche modo, di far fronte alle turbolenze. Sulla scia del vertice europeo di Parigi del 1972, vengono tuttavia prese delle iniziative per rinforzare l'integrazione politica e sociale europea, come il Primo programma di azione sociale, la costituzione del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), la creazione di agenzie destinate ad affrontare le questioni sociali. Si tratta di una serie di iniziative che riflettono il tentativo di dare una risposta europea alla crisi e alla stagnazione. Ma l'impulso nato dal vertice del 1972 si esaurisce presto. Dalla metà degli anni Settanta, l'Europa entra progressivamente in un periodo di "eurosclerosi" che terminerà soltanto nel 1985.

2.1.1. 1971: la fine del regime monetario di Bretton Woods

Per i governi dei paesi della CEE, dal 1945 il modello economico e sociale degli Stati Uniti rappresenta un importante punto di riferimento. Gli accordi di Bretton Woods, conclusi in quell'anno, istituiscono un nuovo ordine economico mondiale destinato a facilitare la ricostruzione economica dell'Europa e garantire una certa stabilità monetaria a livello mondiale. Tali accordi danno origine al Fondo monetario internazionale (FMI) e alla Banca internazionale per la ricostruzione e lo sviluppo, il cui obiettivo è finanziare la ripresa economica dell'Europa attraverso i prestiti. Questi accordi hanno anche un aspetto monetario: al fine di creare un sistema valutario stabile a livello internazionale, Bretton Woods rende le monete convertibili tra loro e "aggancia" il valore del dollaro all'oro, di cui Washington ha allora scorte cospicue grazie ai pagamenti delle forniture in oro da parte degli alleati europei durante la guerra. In tal modo, Bretton Woods assicura la ripresa e lo sviluppo degli scambi commerciali mondiali e rimette in moto le economie europee devastate dal conflitto.

Alla fine degli anni Sessanta, il "modello" americano si trova però ad affrontare delle difficoltà economiche (la crescita del prodotto interno lordo rallenta e il dollaro perde di valore) cui si aggiungono gravi problemi in politica estera – in particolare il lungo coinvolgimento degli Stati Uniti nella guerra del Vietnam – e un'agitazione sociale sempre più viva: movimenti pacifisti, movimenti per i diritti civili e ascesa dell'estrema sinistra in Europa (è il periodo del maggio Sessantotto). È in tale contesto che, il 15 agosto 1971, il presidente degli Stati Uniti Richard Nixon dichiara unilateralmente l'inconvertibilità del dollaro in oro, decretando la fine del regime monetario di Bretton Woods. In Europa, alcuni vedono nel

“declino dell’impero americano” una minaccia potenzialmente mortale per il Vecchio Continente. La decisione del presidente Nixon, che si traduce in una fluttuazione sempre più destabilizzante delle monete europee nei confronti del dollaro, spinge gli europei a ricercare assieme un sistema per ridurre questa instabilità (creazione di un “serpente monetario” nel 1973, quindi del Sistema monetario europeo del 1979).

2.1.2. 1972: il vertice di Parigi e la spinta verso un’“Europa sociale”

Il cancelliere tedesco Willy Brandt, sostenuto dalla Confederazione tedesca dei sindacati (DGB), ha svolto un ruolo chiave nella ripresa del dibattito sull’Europa sociale. Giunto al potere nel 1969, nel 1972 propone un memorandum sull’Europa sociale focalizzato sull’occupazione, sulla formazione professionale e sui vantaggi del dialogo sociale. In occasione del loro primo vertice europeo a nove, tenutosi a Parigi dal 19 al 21 ottobre 1972, ossia due mesi prima dell’allargamento, i capi di Stato e di governo sottolineano “che un’azione vigorosa in campo sociale riveste per loro la stessa importanza della realizzazione dell’Unione economica e monetaria [allora in progetto, cfr. il Rapporto Werner nel capitolo 1]. Essi ritengono indispensabile arrivare a una crescente partecipazione dei partner sociali alle decisioni economiche e sociali della Comunità”³. Conferiscono un mandato alla Commissione europea affinché adotti un programma di azione sociale entro il 1° gennaio 1974. Il programma “dovrà mirare in particolare ad attuare una politica coordinata in materia di occupazione e di formazione professionale, a migliorare le condizioni di lavoro e di vita, ad assicurare la collaborazione dei lavoratori negli organi delle imprese, a facilitare, basandosi sulla situazione dei diversi paesi, la conclusione di convenzioni collettive europee nei settori appropriati [...]”⁴. Sempre durante questo vertice la politica regionale viene discussa per la prima volta. Si tratta, per i dirigenti europei, di “rimediare, nella Comunità, agli squilibri strutturali e regionali che potrebbero influire sulla realizzazione dell’Unione economica e monetaria”⁵. Nel 1973 viene quindi lanciata una politica regionale europea, il cui principale strumento è il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), creato nel 1975 su richiesta del Regno Unito⁶.

2.1.3. 1973: l’allargamento e la crisi petrolifera

Il 1973, anno dell’allargamento della Comunità al Regno Unito, all’Irlanda e alla Danimarca, vede la comparsa di sistemi di protezione sociale basati su principi diversi a seconda del paese – sistema bismarckiano per i fondatori e beveridgiano per i nuovi Stati membri – segnando così la fine delle speranze, nutrite in alcuni ambienti federalisti, di armonizzazione della protezione sociale in Europa. In termini demografici, l’allargamento fa della CEE un’entità più importante delle due superpotenze di allora, Stati Uniti e Unione Sovietica. Sul piano interno, la coppia franco-tedesca e l’Italia devono ormai venire a patti con un altro “grande”, il Regno Unito, che rimane un partner molto legato agli Stati Uniti. Politicamente l’integrazione europea conosce una svolta nel 1974 quando i laburisti riprendono le redini del potere a Londra, mentre la sinistra è già al governo in Germania, nei Paesi Bassi, in Lussemburgo e presto lo sarà anche in Danimarca (1975). Per la prima volta dalla sua nascita, la Comunità conta quindi una maggioranza di governi di sinistra.

Alla crescente instabilità monetaria connessa al crollo del regime monetario di Bretton Woods si aggiunge purtroppo la crisi congiunturale, quindi strutturale, del settore energetico, scatenata dal primo choc petrolifero del 1973. Quest’ultimo, che si traduce

nell'aumento del prezzo al barile del petrolio e nella diminuzione della produzione da parte dei paesi arabi membri dell'OPEC, trascina le economie europee nella crisi. Il "glorioso trentennio" subisce un brusco arresto. L'improvviso aumento della spesa energetica genera una spirale inflazionista che non si limita a creare squilibri nelle bilance dei pagamenti, ma colpisce anche la produzione industriale. E ad andarci di mezzo è l'occupazione. La disoccupazione cresce costantemente, con conseguenze sociali disastrose, e diventa un flagello permanente. I governi nazionali rispondono alla crisi e alla disoccupazione con politiche non coordinate tra loro: alcuni danno la priorità alla lotta contro l'inflazione, altri alla lotta contro la disoccupazione.

2.1.4. 1974: l'ultimo anno prima dell'eurosclerosi?

Il 1974 è un importante anno di svolta poiché vede la scadenza, fissata dai capi di Stato e di governo durante il vertice del 1972, per la presentazione da parte della Commissione del primo programma di azione sociale. Questo processo offre alla CES la prima occasione di avanzare le proprie rivendicazioni. Il 15 marzo 1973 sottopone alle istituzioni europee un memorandum in cui definisce quelli che ritiene debbano essere i requisiti del programma di azione: porsi come obiettivo la piena occupazione e la qualità del lavoro e adottare misure che favoriscano lo sviluppo regionale, l'istituzione dell'indennità di disoccupazione, la stabilità dei prezzi, i diritti di partecipazione dei lavoratori nelle imprese, la sicurezza e la protezione sul lavoro, la parità dei diritti e dei salari tra uomini e donne, la formazione professionale, la protezione degli immigrati e lo sviluppo degli accordi collettivi in Europa⁷.

Nonostante il peggioramento della congiuntura, nel gennaio 1974 la Commissione lancia il suo programma di azione, imperniato su una politica coordinata anche se non comune. Responsabili dell'attuazione di tale programma saranno per lo più gli Stati membri, gli unici competenti sui temi in questione. La politica sociale continua a essere discussa principalmente sul piano nazionale, vista la debolezza delle basi giuridiche su cui si fondano i trattati europei in materia. Il programma di azione si basa in particolare sulle risorse del Fondo sociale europeo (FSE), con l'obiettivo primario di ridurre le disparità di sviluppo tra gli Stati membri. La creazione della FESR, ricordata precedentemente, si muove nella stessa direzione.

È nel quadro di questo programma che vengono adottate due direttive sociali: quella sulla parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile il 10 febbraio 1975 (a seguito della causa proposta da Gabrielle Defrenne, un'ex hostess della compagnia aerea belga Sabena – cfr. quadro 2), e quella concernente il ravvicinamento delle legislazioni in materia di licenziamenti collettivi adottata il 17 febbraio 1975⁸. Esse contribuiranno a creare un quadro giuridico di riferimento per le ristrutturazioni aziendali a livello europeo⁹. Tale dispositivo, ritenuto capace di portare le parti sociali al tavolo dei negoziati, appare innovatore sia nella formulazione sia nelle procedure proposte¹⁰. La direttiva presenta una doppia finalità, economica e sociale: garantire ai lavoratori dei diversi Stati membri pari tutele e alle imprese della Comunità simili livelli di costo per l'attuazione delle tutele sociali.

Quadro 2

Alle origini delle direttive europee contro la discriminazione

Vale la pena soffermarsi sul caso dell'hostess belga, Gabrielle Defrenne, costretta al prepensionamento nel 1968. I suoi colleghi di sesso maschile si trovano in una situazione molto più favorevole poiché possono lavorare fino all'età legale della pensione continuando a maturare anzianità e vantaggi salariali. Le donne non hanno i medesimi diritti, nonostante svolgano un lavoro equivalente. Gabrielle Defrenne presenta una denuncia in tribunale per discriminazione sessuale¹¹. La sua legale, Éliane Vogel-Polsky, perora la causa al di là dei tribunali belgi. La Corte di giustizia delle Comunità europee (CGCE) finisce per dare ragione all'hostess. Il trattato di Roma sancisce infatti il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne (articolo 141 TCE). La CGCE ne dà un'interpretazione estensiva e ne trae un principio generale di divieto di ogni genere di discriminazione fondata sul sesso. In tal modo a partire dal 1975, sulla base dell'articolo 141, potranno essere adottate cinque direttive per garantire la parità tra

uomini e donne: la direttiva 75/117, del 10 febbraio 1975, sulla parità di retribuzione; la direttiva 76/207, del 9 febbraio 1976, sull'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro; la direttiva 79/7, del 19 dicembre 1978, sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; la direttiva 86/378, del 24 luglio 1986, sull'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (regimi non regolati dalla precedente direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse); infine la direttiva 86/613, dell'11 dicembre 1986, sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo.

Sempre sulla scia del Programma di azione sociale, il 10 febbraio 1975 vengono creati un Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (CEDEFOP)¹² e una Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound)¹³. Queste due agenzie della Commissione sono i più vecchi organismi comunitari decentrati. Più tardi, nel 1996, ad essi si aggiungerà l'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (cfr. quadro 3). Gli organi di direzione di queste agenzie sono tutti tripartiti.

Quadro 3

Tre agenzie al servizio dell'Europa sociale

Il **Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale** (CEDEFOP) ha lo scopo di collaborare con la Commissione europea per promuovere lo sviluppo della formazione professionale e della formazione continua a livello comunitario. La sua creazione, già auspicata dalla CESL nel 1971, deve molto alle parti sociali europee, che svolgono un ruolo importante mentre il progetto prende forma nell'ambito della Commissione, sulla spinta del vertice di Parigi del 1972. La sua buona

riuscita si deve certamente alla perseveranza di Maria Weber della DGB¹⁴. I negoziati per l'apertura di questa agenzia sono difficili. Per lungo tempo il suo ruolo preciso, le modalità pratiche della sua azione, il suo budget e lo status del suo personale rimarranno indefiniti, e il bilancio dei suoi primi anni di esistenza sarà modesto. Se non altro, tuttavia, per i sindacati la creazione del CEDEFOP e la tematica della formazione professionale in Europa costituiscono un "cavallo di battaglia" utile per promuovere il dialogo con le istituzioni comunitarie. Questo Centro permette infatti di approfondire

il dibattito sui diversi aspetti sociali della costruzione europea quali il lavoro, la sicurezza sociale, le condizioni di lavoro, la libera circolazione dei lavoratori. Tutti argomenti che costituivano, finora, degli ambiti riservati ai governi nazionali¹⁵. L'agenzia, inizialmente con sede a Berlino e poi trasferita a Salonicco, in Grecia, svolgerà un ruolo non trascurabile negli anni Ottanta, nell'ambito della realizzazione del mercato interno e della libera circolazione delle persone, sul delicato problema del reciproco riconoscimento delle qualifiche. Dal 2004, Europass offre un quadro unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze¹⁶.

La **Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro** (EUROFOUND) si insedierà a Dublino nel 1976, non senza l'emergere di divergenze tra le parti sociali, talvolta persino all'interno del campo datoriale e sindacale. Lo scopo della Fondazione è quello di contribuire alla concezione e alla definizione delle migliori condizioni di vita e di lavoro, mettendo a disposizione degli interessati le necessarie informazioni scientifiche e tecniche. Essa svolge le sue funzioni in collaborazione con i governi, i datori di lavoro, i sindacati e la Commissione europea. Le parti sociali sono membri del suo Consiglio di amministrazione. La ricerca e le analisi

condotte dalla fondazione mirano a facilitare le discussioni su questioni come l'impatto dello sviluppo tecnologico sul lavoro a turni, sul lavoro in squadra o a rotazione (uno dei primi temi affrontati da EUROFOUND).

L'**Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro** (OSHA) viene creata nel 1996. Con sede a Bilbao, in Spagna, ha come funzione principale raccogliere e diffondere le informazioni scientifiche ed economiche disponibili nel settore della sicurezza e della salute sul lavoro. Dalle origini di questa agenzia, la CES sostiene un incisivo programma europeo per la salute e la sicurezza sul lavoro. Tale programma deve basarsi su una legislazione efficace attuata sul posto di lavoro e sullo sviluppo di nuovi spazi di progresso attraverso lo sviluppo della capacità di valutazione e di controllo: l'utilizzo del coordinamento aperto con la definizione di benchmark, d'indicatori e di obiettivi da raggiungere; il rafforzamento del ruolo delle parti sociali; l'applicazione da parte delle autorità pubbliche dei più elevati standard di salute e di sicurezza sul lavoro per i lavoratori; una migliore rappresentanza dei lavoratori; lo sviluppo dell'informazione; la consulenza e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti a decisioni in materia di salute, sicurezza e organizzazione del lavoro.

Sul piano istituzionale, durante il vertice di Parigi nel dicembre 1974 si decide di procedere all'elezione del Parlamento europeo a suffragio universale diretto. Sebbene l'accordo sulle modalità concrete di tale sistema elettorale sia nettamente più difficile da raggiungere, le prime elezioni europee si terranno alla fine nel giugno 1979 con un tasso di affluenza cospicuo, attestato attorno al 62%¹⁷; le elezioni sono vinte da due grandi forze, il gruppo socialista, che ottiene 112 seggi su 410, e dal gruppo dei democratici cristiani raggruppati nel partito popolare europeo (PPE) che ne ottiene 108¹⁸.

È sempre nel vertice di Parigi che viene discussa la possibilità di una trasformazione più globale dell'Europa a nove, con l'obiettivo di approfondire l'integrazione e creare l'"Unione" europea. Il 29 dicembre 1979 viene presentato il rapporto Tindemans, dal nome del primo ministro belga dell'epoca, che invita a un'azione decisiva nei settori monetari ed energetici e auspica un ampliamento delle competenze della Comunità. Quest'ultima dovrebbe intervenire in maniera più concertata sulla scena internazionale con una politica di difesa comune. Troppo coraggioso o troppo ambizioso, il rapporto Tindemans resta lettera morta. I cambiamenti politici avvenuti nel 1974 nel Regno Unito (ritorno al potere dei laburisti che chiedono di rinegoziare i termini dell'adesione del loro paese alla Comunità) frenano l'entusiasmo per una maggiore integrazione politica nello spazio europeo.

L'Europa entra in un periodo di stagnazione che prosegue nella seconda metà degli anni Settanta. Nonostante le dichiarazioni politiche sull'Europa sociale e una certa convergenza regionale, i risultati concreti ottenuti nella lotta contro la disoccupazione sono ben lungi dall'essere all'altezza delle ambizioni. La CES, da parte sua, prosegue nell'opera di articolazione delle rivendicazioni nazionali. Non sempre senza difficoltà, poiché su taluni

punti i suoi membri non hanno né le stesse posizioni né le stesse tradizioni, come, ad esempio, per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione delle imprese o la negoziazione collettiva. Ma gli sforzi compiuti per articolare e comporre le diverse posizioni portano, in occasione del Congresso di Londra del 1976, all'adozione di obiettivi per un'azione comune nel periodo 1976-1979¹⁹ (cfr. quadro 4).

Quadro 4

Il Congresso di Londra (1976): strutturare l'organizzazione intorno a obiettivi condivisi

A metà degli anni Settanta, la CES sta ancora cercando la sua strada. Sul piano delle azioni comuni, all'inizio incontra qualche difficoltà. Il 14 novembre 1975 si svolge a Bruxelles una prima manifestazione sulla sicurezza dell'occupazione e sul reddito garantito, che però non ha molto seguito. Per alcuni, "il motivo primario sta nell'idea iniziale secondo cui l'azione sindacale europea si rivolge esclusivamente alle istituzioni europee"²⁰. Inoltre, non si può trascurare il maggior costo delle azioni europee, a causa delle spese di trasporto dei partecipanti, nettamente più elevate rispetto alle mobilitazioni nazionali, e della mancata retribuzione.

Il Congresso di Londra, dal 22 al 24 aprile 1976, si apre in un contesto delicato. Da una parte, come nota Peer Carlsen, allora segretario generale, "nella sua breve esistenza, la CES si è trovata ad affrontare la più grande crisi occupazionale e la più grave depressione economica che si siano verificate da decenni"²¹. D'altra parte, la stessa segreteria generale della CES vive una serie di cambiamenti: il segretario generale Théo Raaschaert e l'ex vicesegretario generale Kaare Sandregren se ne vanno, il segretario Alfred Misslin muore inaspettatamente. Il Congresso di Londra viene perciò organizzato con una squadra incompleta e un breve preavviso (la decisione di tenere il congresso nell'aprile 1976 viene presa solo alla fine del 1975).

Al congresso vengono presentati i lavori dei diversi comitati e gruppi di lavoro della CES: "democratizzazione dell'economia", "negoziato collettiva", "dirigenti sindacali" (che diventerà il comitato delle donne), "energia", "giovani" (futuro comitato giovani) e "stampa e informazione sindacale". L'azione sindacale europea comincia a darsi un'organizzazione; la

CES viene coinvolta in una serie di ambiti istituzionali della Comunità: conferenza sociale tripartita, comitato permanente per l'occupazione, conferenza tripartita economica e sociale, senza contare gli scambi di pareri con i parlamentari europei e le relazioni più o meno ufficiali con le diverse Direzioni generali della Commissione. In questo contesto, la CES deve dotarsi progressivamente di una propria impalcatura dottrinale. In verità, un primo programma di azione era stato presentato in occasione del Congresso di Copenaghen del 1974, ma non era stato approvato dai delegati. Questi avevano preferito una risoluzione che tracciasse solo a grandi linee gli orientamenti e gli obiettivi della CES. Al Congresso di Londra del 1976 si cercano di elaborare delle posizioni comuni. Ne risulta non un "programma di azione" propriamente detto, ma una lista di dieci "obiettivi" sindacali europei per il periodo 1976-1979.

Tali obiettivi riguardano:

1. la disoccupazione e l'inflazione;
2. la democratizzazione dell'economia/i gruppi multinazionali;
3. l'energia;
4. l'ambiente di lavoro;
5. la parità dei diritti e delle opportunità;
6. la convenzione di Lomé (cooperazione allo sviluppo);
7. la democrazia e le libertà in Europa occidentale;
8. la distensione, la sicurezza e la cooperazione in Europa;
9. i lavoratori migranti;
10. una campagna di azione in favore dell'Irlanda del Nord.

Questi obiettivi "rappresentano la politica ufficiale della nostra organizzazione" sottolinea l'allora segretario generale, M. Mathias Hinterscheid. Costituiranno l'ossatura portante della CES fino alla fine degli anni Settanta.

2.1.5. La Rivoluzione neoliberista anglosassone

Con l'elezione nel Regno Unito di Margaret Thatcher nel 1979 e negli Stati Uniti di Ronald Reagan nel 1981, nel mondo anglosassone inizia una rivoluzione neoliberista che si estenderà progressivamente a tutto il mondo occidentale. Sul piano internazionale crescono le tensioni tra le superpotenze. Alcuni terreni di scontro, come la presenza dell'URSS in Afghanistan o il conflitto in Polonia tra il nuovo sindacato indipendente Solidarność e le autorità comuniste, forniscono all'amministrazione Reagan l'occasione di riesumare la retorica della guerra fredda. Questa retorica non viene seguita dalla maggior parte dei paesi europei, che preferiscono invece la via del dialogo con l'Unione Sovietica; una parte dell'opinione pubblica europea non nasconde del resto la sua opposizione allo spiegamento degli euromissili sul vecchio continente. Quest'atteggiamento finisce per creare delle nuove divisioni tra i partner europei.

Sul piano economico, "la rivoluzione neoliberista" in Europa è perfettamente incarnata da Margaret Thatcher. In particolare, la Premier britannica combatterà con accanimento i minatori in sciopero del *National Union of Mineworkers* e indebolirà considerevolmente il movimento sindacale. La Thatcher loda inoltre i meriti della liberalizzazione dei mercati e difende a spada tratta la libertà degli operatori economici dai vincoli statali e dagli interventi pubblici. Altri governi europei rimangono a guardare; alcuni politici si lasciano sedurre da questa rivoluzione (in Belgio, il liberale Guy Verhofstadt viene allora chiamato "baby Thatcher"). Così si impongono progressivamente i dogmi della "buona governance": apertura dei mercati, privatizzazioni, libera circolazione dei capitali, globalizzazione, deregolamentazione del settore finanziario, tagli alle imposte, riduzione della spesa pubblica. Tali cambiamenti vanno valutati alla luce delle idee e delle politiche attuate sin dall'inizio degli anni Settanta. Negli anni Ottanta il mercato viene presentato sempre più come l'unico strumento legittimo per regolamentare l'economia. La regolamentazione, le limitazioni e l'intervento pubblico divengono sospetti.

Mentre la crisi ha provocato una disoccupazione strutturale e forti mutamenti nel mondo del lavoro, l'interventismo, ampiamente apprezzato nel decennio precedente, lascia il posto a questa dinamica di deregolamentazione e privatizzazione. Viene rimesso in discussione, talvolta in maniera brutale come nel Regno Unito, il ruolo delle organizzazioni sindacali che collaboravano con lo Stato per la definizione delle politiche sociali. Per far uscire l'Europa dalla crisi e dalla disoccupazione, la CES rivendica una politica keynesiana basata sullo stimolo della domanda: attraverso l'aumento dei salari più bassi e degli aiuti sociali, la fascia della popolazione più vulnerabile avrebbe potuto incrementare la spesa (cfr. quadro 5). La confederazione insiste inoltre sul fatto che esistono delle liquidità e dei risparmi che non sono utilizzati dai privati e che potrebbero essere investiti utilmente nell'economia reale e per la creazione di posti di lavoro. Ma non viene ascoltata. Si impone l'ortodossia neoclassica: considerando la portata del debito pubblico il margine di manovra dei governi è troppo stretto per lanciarsi in programmi di investimenti pubblici, e un aumento della massa salariale finirebbe per pregiudicare la competitività e la produttività.

È in questo contesto di stagnazione europea, di eurosclerosi aggravata dalla rivoluzione liberista, che il 1° gennaio 1981 la Grecia, la cui adesione era in programma sin dal 1961, entra ufficialmente nella Comunità. Questo nuovo Stato membro, con un'economia essenzialmente agricola e un peso demografico piuttosto debole, cambia la fisionomia di una CEE finora dominata da paesi industriali, nordici, atlantici, fortemente segnati dal cristianesimo cattolico o protestante. Si rende pertanto necessario attuare una vera e propria politica regionale.

Quadro 5

Il Congresso di Monaco (1979): consolidamento e offensiva

Sebbene dotata di un primo quadro di obiettivi politici, la CES deve compiere grossi sforzi per consolidare il ruolo della sua segreteria e imporre il proprio stile. Guardando ai suoi primi anni di esistenza, diversi analisti mettono in rilievo lo scarso appoggio che riceve dai propri membri nelle azioni da condurre a livello europeo²². Alcuni la vedono solamente come un intermediario o una *lobby* al servizio delle organizzazioni nazionali, la cui influenza è confinata nella piccola arena di Bruxelles e senza forti legami con le organizzazioni rappresentate²³. La confederazione deve migliorare la sua coesione interna²⁴ e riavvicinare dei punti di vista talvolta radicalmente opposti.

La fine degli anni Settanta è difficile soprattutto sul piano economico. La timida ripresa dell'inizio del 1976 è stroncata sul nascere dalle "politiche troppo prudenti e non coordinate di numerosi governi"²⁵. Nel 1978 la disoccupazione in Europa occidentale interessa oltre 7 milioni di persone. Il 5 aprile dello stesso anno, la CES e i suoi affiliati manifestano per far conoscere le misure che rivendicano a sostegno dell'occupazione, in particolare la riduzione dell'orario di lavoro, una migliore ripartizione del lavoro e la creazione di occupazione nel settore terziario. Questa giornata di azione viene ampiamente sostenuta in tutta l'Europa occidentale con riunioni, manifestazioni di massa, scioperi. Ma le autorità europee non battono ciglio²⁶.

È in questo contesto di crisi economica e sociale che si tiene a Monaco, dal 14 al 18 maggio 1979, il III Congresso ordinario. Presentando il resoconto della sua azione presso le istituzioni europee, la CES illustra le difficoltà, e talvolta gli aperti conflitti, con cui si è misurata, in particolare nei contatti con il Consiglio dei ministri nell'ambito delle conferenze tripartite e nel Comitato permanente per l'occupazione (il cui ruolo è assicurare il dialogo, la concertazione e la consultazione tra il Consiglio, la Commissione e le parti sociali). Di fronte all'assenza di impegno e la mancanza di collaborazione dei rappresentanti del Consiglio, la CES decide di non partecipare più alle conferenze tripartite²⁷; per

quanto riguarda il Comitato permanente per l'occupazione, invece, deve combattere con la forte riluttanza delle associazioni datoriali a discutere gli effetti delle politiche economiche sull'occupazione, come chiede la confederazione. La Segreteria farà ogni sforzo per sviluppare contatti diretti con il Consiglio dei ministri, la presidenza del Consiglio, il COREPER²⁸ e i funzionari nazionali in alcuni comitati del Consiglio. Ma lamenterà il fatto che questi sforzi "a oggi non sono stati coronati dal successo"²⁹.

Al termine del Congresso di Monaco la CES adotta, per la prima volta, un vero e proprio "programma di azione" per il periodo 1979-1982. Vi si possono leggere le preoccupazioni generali degli allora dirigenti sindacali: "Per il periodo 1979-1982, la crescita economica sarà sicuramente una necessità primaria, ma non deve avvenire a qualunque costo. L'obiettivo deve essere una crescita selettiva e qualitativa e non soltanto quantitativa, che porti a condizioni di vita e di lavoro migliori e non peggiori. Occorre rispondere ai bisogni reali e non ai falsi bisogni. L'ambiente naturale deve essere protetto, l'energia e le materie prime rare vanno preservate. Occorre puntare a uno sviluppo equilibrato di tutte le regioni e fare in modo che non ci siano gruppi di lavoratori espulsi dal mercato del lavoro. Non arriveremo a questo tipo di crescita basandoci soltanto sui cosiddetti meccanismi di mercato; è una crescita che va pianificata"³⁰. Il programma si incentra quindi sulla pianificazione della piena occupazione, da perseguire soprattutto attraverso la riduzione dell'orario di lavoro, e sui temi delle multinazionali, la democrazia economica, le condizioni di lavoro, i giovani lavoratori, la parità dei diritti e delle opportunità per le donne, i lavoratori migranti, la politica agricola comune, la qualità della vita, i consumatori e, ovviamente, la cooperazione internazionale.

Per quanto concerne il funzionamento interno della CES, il Congresso di Monaco invita i sindacati nazionali a condividere rivendicazioni, metodi di azione e risultati ottenuti; a riflettere su come promuovere analisi e rivendicazioni comuni e ad organizzare e coordinare campagne, attività di pressione e scioperi.



In occasione del Congresso di Monaco nel 1979, la CES adotta il suo primo vero programma di azione, per il periodo 1979-1982. Da sinistra a destra: Peter Coldrick (TUC, segretario confederale della CES), Heinz-Oskar Vetter (DGB, presidente uscente della CES), Mathias Hinterscheid (OGB-L, segretario generale della CES) e Wim Kok (FNV, presidente eletto della CES al Congresso).

Fonte: CES

In un periodo che vede aggravarsi la crisi economica, il Congresso della CES de L'Aia dell'aprile 1982 adotta una risoluzione in cui si legge: "L'obiettivo della piena occupazione deve diventare il fondamento di ogni politica economica e il diritto al lavoro dovrebbe essere garantito per tutti. La CES propone quindi una strategia di ripresa economica da negoziare con le autorità pubbliche e i datori di lavoro in Europa. La base di questa strategia è di fare perno sull'attuazione di politiche socio-economiche coordinate a livello europeo; la CES condanna la situazione attuale in cui ogni paese, in nome dell'equilibrio della bilancia dei pagamenti, cerca di migliorare la sua posizione concorrenziale nei confronti dei paesi vicini tagliando la spesa interna e causando il deterioramento generale dell'occupazione e della produzione in tutta l'Europa". (cfr. quadro 6)

Quadro 6

Il Congresso de L'Aia (1982) all'insegna della disillusione: dall'offensiva alla difensiva

Si tratta del primo congresso segnato dalla disillusione? I discorsi che si tengono dal 19 al 23 aprile a L'Aia (Paesi Bassi) riflettono con estrema chiarezza due sviluppi che in seguito saranno oggetto di analisi approfondita: la crisi economica è diventata quasi permanente e la disoccupazione strutturale (sono 13 milioni i disoccupati registrati e 2 milioni i disoccupati occulti); le politiche neoliberiste trionfano sia negli Stati Uniti che in Europa.

Il segretario generale, Mathias Hinterscheid, sottolinea davanti ai 200 delegati che il programma di azione adottato a Monaco è stato ampiamente diffuso, promosso e sviluppato, ma "abbiamo l'impressione che da circa un anno stiamo scivolando su una posizione

troppo difensiva. A livello nazionale e settoriale, siamo sempre più occupati a difendere quanto già acquisito – senza peraltro riuscirci sempre – ma riusciamo molto raramente a fare accettare le nostre rivendicazioni. Anche a livello europeo, sempre più spesso dobbiamo protestare contro gli attacchi ai salari e alle prestazioni previdenziali, contro una politica a servizio soprattutto del grande capitale e dei grossi redditi, a scapito dei bassi salari e dei sussidi sociali"³¹.

Wim Kok, che durante questo congresso vede concludersi la sua presidenza della CES, descrive dettagliatamente questi cambiamenti nel suo discorso di apertura: "Tocchiamo con mano uno dei principali punti critici della politica socioeconomica così come è stata condotta negli anni scorsi nella maggior parte dei paesi europei. È una politica [...] basata essenzialmente sul presupposto che la lotta contro l'inflazione deve

avere la priorità sulla lotta contro la disoccupazione, che la disoccupazione è provocata soprattutto da costi salariali troppo elevati, che la moderazione dei salari e la limitazione della spesa pubblica sono condizioni indispensabili per una ripresa dell'economia, anche se fanno aumentare ulteriormente la disoccupazione. [...] Friedman è esplicito: il movimento sindacale potrebbe scomparire e prima è, meglio è"³².

Nella retorica politica dominante, la crisi economica viene ridotta sempre più a crisi dello Stato sociale, invocando quindi la necessità di sopprimere o livellare le conquiste sociali, come i salari minimi, i sussidi sociali ecc. Tutti i paesi europei cercano di migliorare la propria concorrenzialità riducendo la spesa e abbassando i salari, e così inaspriscono la crisi. Perciò il congresso invita i governi a porre fine alle politiche ristrettive e a dare un impulso concertato all'economia pari all'1% del PIL.

Per quanto riguarda l'Europa, "è sconcertante constatare che proprio in questo momento cruciale [di stagnazione economica e di recessione] la Comunità europea si rimangia la parola, impelagata com'è nelle sue dispute interne che le impediscono di arrivare al cuore dei problemi"³³. Le relazioni con la Commissione divengono esse stesse problematiche. "Nel corso di numerose riunioni di consultazione, di preconsultazione, informative, di *briefing*, di incontri ufficiali e ufficiosi con i capi di dipartimento, i direttori generali e i commissari, abbiamo cercato di contribuire al massimo

all'elaborazione di proposte della Commissione in una fase il più precoce possibile." Ma durante una riunione nel settembre 1979, "è emerso molto chiaramente che esistevano considerevoli divergenze di opinioni tra la Commissione e la CES sulla politica economica da portare avanti"³⁴. Tali divergenze sfoceranno in un'interruzione totale delle relazioni fino al 1981. Queste poi riprenderanno, ma senza risolvere le divisioni ormai profonde tra l'esecutivo europeo e l'organizzazione portavoce dei lavoratori della Comunità. Agli occhi della CES, la Commissione è "decisa a seguire ostinatamente la politica monetarista e deflazionistica in voga".

Nel giugno 1981, il sindacato europeo redige un Manifesto per l'occupazione e la ripresa economica. Al centro delle sue rivendicazioni vi sono la riduzione dell'orario di lavoro e la sua redistribuzione. In occasione del vertice europeo del 29 giugno 1981 a Lussemburgo, vengono organizzate delle manifestazioni nella capitale del granducato per sostenere le rivendicazioni. La CES fa pressione sui datori di lavoro europei al fine di negoziare una convenzione quadro, un'idea che rimane però inascoltata. Gli stessi governi dei paesi membri sembrano rassegnarsi all'aumento della disoccupazione. Di fronte a tutte queste difficoltà, "dobbiamo imparare dalle nostre sconfitte, riassumere il controllo e riprendere la strada dell'azione sindacale", dichiara nel discorso di chiusura del congresso il nuovo presidente, George Dubunne, che chiosa il suo intervento con questo invito: "Compagni, la CES *deve* farcela!"³⁵.

Occorre menzionare ancora altre due date per questo periodo che precede il rilancio dell'Europa. Il 10 maggio 1981, data delle elezioni presidenziali francesi, viene eletto il socialista François Mitterand. Sin dal suo primo Consiglio europeo, nel giugno a Lussemburgo, si dichiara a favore della creazione di uno "spazio sociale europeo". Infine, il 14 febbraio 1984, il Parlamento europeo adotta il progetto di trattato dell'Unione europea presentato da Altiero Spinelli, politico italiano partigiano del federalismo europeo. Sebbene il Consiglio non dia seguito a questo progetto, il testo servirà come riferimento per il rilancio dell'Europa.

2.2. 1985-1991: rilancio del progetto europeo e caduta del Muro di Berlino

Il breve periodo che va dal 1985 al 1991 è estremamente ricco di eventi. Mentre con la rivoluzione conservatrice si assiste al trionfo della dottrina neoliberista, nel 1985 a capo della Commissione europea giunge un socialista francese, Jacques Delors. Questi procederà a un

doppio rilancio della costruzione europea, che riguarda sia la parte del “mercato”, in particolare il progetto di completamento del mercato interno per il 1992, sia gli aspetti sociali. Non è possibile parlare di questo periodo senza ricordare anche l’ingresso, nel 1986, delle ex dittature spagnola e portoghese nella Comunità, che vede così rinforzata la sua dimensione mediterranea. Questo periodo è infine quello della caduta del Muro di Berlino (1989), seguito dal crollo dell’Unione Sovietica (1991) che porterà all’allargamento ai paesi dell’Europa centrale e orientale.

2.2.1. 1985: Delors e la strategia dell’ambivalenza

Nel 1985, arriva alla presidenza della Commissione europea Jacques Delors, ex ministro delle Finanze del governo di Pierre Mauroy sotto la presidenza di François Mitterrand. La sua abilità politica e quella dei suoi collaboratori consentono di delineare una strada specificatamente comunitaria per una ripresa economica accompagnata dal rafforzamento dei poteri di controllo politico e di bilancio della Comunità e della sua dimensione sociale. Delors non volta le spalle alle politiche allora in voga, ma vi introduce una forma di ambivalenza: sì al mercato unico europeo, ma con una dimensione sociale; sì alla competitività, ma con l’occupazione; sì alle ristrutturazioni delle imprese, ma informando e consultando i lavoratori; sì allo sviluppo delle forme atipiche di lavoro, purché siano negoziate nell’ambito del dialogo sociale ecc.³⁶ (cfr. quadro 7). Per sviluppare questa nuova dinamica, la Commissione può contare sul Parlamento europeo che fa pressione per un processo di rilancio nonché su alcuni Stati membri, in particolare la coppia franco tedesca (François Mitterrand – Helmut Kohl) e altri paesi fondatori che sostengono un approccio più federalista per uscire dalla crisi e rafforzare l’integrazione. La nuova dinamica si rivela decisiva. Il completamento del “mercato comune”, iscritto nel trattato di Roma del 1957, ma mai del tutto realizzato, diventa il nuovo obiettivo.



Al suo arrivo alla presidenza della Commissione europea, Jacques Delors introduce quello che taluni chiameranno in seguito “squilibrio dinamico” nella costruzione europea: sì al mercato unico, ma con una dimensione sociale (qui Jacques Delors incontra Emilio Gabaglio durante l’euromanifestazione del 2 aprile 1993).

Fonte: CES

Quadro 7

Il Congresso di Milano (1985): l'inizio di una svolta

Nel 1985, la situazione economica e sociale europea non mostra segnali di miglioramento, al contrario degli Stati Uniti "in cui un cambiamento a favore di politiche espansioniste ha portato a un forte tasso di crescita"³⁷. In Europa la costante disoccupazione di massa viene improvvisamente spiegata con una nuova argomentazione: la mancanza di flessibilità del mercato del lavoro. È da tale argomentazione che prendono le mosse i nuovi attacchi delle parti datoriali e dei governi contro i diritti sociali e il livello di vita conquistato. La CES ha talvolta l'impressione di gridare al vento. Durante il suo precedente congresso, aveva predetto che se non fosse intervenuto un cambio di politica la disoccupazione avrebbe toccato 18 milioni di europei nel 1985. Il Congresso di Milano del 1985 non può che constatare: "Le politiche non sono cambiate e la situazione si è molto deteriorata"³⁸.

Di fronte all'immobilismo delle istituzioni europee e dei governi, che sembrano persuasi delle tesi del monetarismo e delle politiche di austerità, il Comitato esecutivo decide, a partire dal 1983, di lanciare delle campagne di mobilitazione. È in questo modo che inizia a svilupparsi la capacità di azione della CES: continue visite dei dirigenti sindacali ai governi, manifestazione di 80 000 sindacalisti europei a Stoccarda, grande Conferenza sull'occupazione a Strasburgo ecc.

Il bilancio di queste azioni non è negativo: al Congresso di Milano viene notato per esempio che le proposte della CES in materia di riduzione dell'orario di lavoro o nel settore degli investimenti pubblici attirano sempre più l'interesse, se non addirittura il sostegno, da parte di alcuni governi. "La certezza dei governi conservatori che le loro politiche funzionano a colpo sicuro comincia a vacillare."³⁹ Ma questo inizio di svolta "spinge i vecchi economisti liberisti a sferrare un violento contrattacco. Questi, che danno l'impressione di non avere mai davvero accettato la politica di solidarietà e di giustizia sociale praticata grazie alla spinta del movimento

sindacale e vogliono approfittare della crisi attuale per distruggere una volta per tutte i sindacati e con essi un pilastro del nostro sistema democratico, accusano adesso apertamente i sindacati di essere i veri responsabili della crisi"⁴⁰.

Ma sui sindacati comincia a farsi sentire un'altra voce: nella quarta giornata del Congresso di Milano, Jacques Delors, presidente della Commissione europea da meno di cinque mesi, dichiara ai delegati: "Vogliamo proporre un programma di completamento del mercato unico entro il 1992 e un preciso calendario per costruire un'Europa della tecnologia in cui non sia assente la dimensione sociale e sindacale. I sindacati possono contare su di noi per mantenere la concertazione sociale, che è una delle basi di una società democratica. La Commissione assumerà delle iniziative per stimolare la concertazione"⁴¹. Forse il pubblico non coglie subito la portata di queste dichiarazioni, che annunciano la creazione del mercato interno europeo e, soprattutto, il punto di partenza di quello che diventerà un vero e proprio dialogo sociale europeo (cfr. capitolo 4).

Al termine del congresso, viene adottata una risoluzione generale che riprende le principali rivendicazioni sindacali: politica di rilancio, investimenti pubblici, ripresa industriale e coordinamento delle politiche economiche, creazione di posti di lavoro, riduzione dell'orario di lavoro, riforme delle politiche fiscali per garantire i servizi sociali, istruzione e formazione e miglioramento delle condizioni di lavoro. Come osserva Corinne Gobin⁴², il Congresso di Milano segna un'altra svolta: la CES infatti adotta per la prima volta delle risoluzioni su paesi extraeuropei, il Sudafrica e il Nicaragua. Con queste risoluzioni, "lascia il campo dei diritti sindacali per condannare delle politiche [...] che negano il diritto dei popoli all'autodeterminazione" (apartheid in Sudafrica e ingerenza degli USA in Nicaragua). Si riallaccia in questo modo a una caratteristica del sindacalismo europeo: l'internazionalismo (cfr. capitolo 9). Anche se questo deve dimostrare di non porsi in concorrenza con le due organizzazioni internazionali che sono l'ICFTU e la CML.⁴³

Si profilano altre due questioni importanti e collegate tra loro da affrontare in contemporanea: il nuovo allargamento della Comunità alla Spagna e al Portogallo nel 1986, che completa l'espansione mediterranea della CEE, e la questione molto più terra terra del finanziamento della Comunità allargata. L'allargamento alla Spagna e al Portogallo contribuisce alla stabilizzazione politica e allo sviluppo economico dell'Europa mediterranea. Il caso spagnolo è emblematico. Dal momento della loro legalizzazione nel 1977, le organizzazioni sindacali e datoriali spagnole si pronunciano a favore dell'adesione del paese alla CEE che, ai loro occhi, incarna la difesa della democrazia⁴⁴. La Comunità ha costituito a lungo un terreno di asilo per i sindacalisti esiliati dal franchismo. Questi ultimi sognano ormai un'Europa non più dei mercati, ma dei lavoratori. All'inizio degli anni Ottanta, il più vecchio sindacato spagnolo, l'UGT, membro fondatore della CES (cfr. capitolo 1), guidato da Nicolàs Redondo, considera l'allontanamento della Spagna dalla costruzione europea come un errore⁴⁵. L'UGT è allora chiaramente a favore di un ingresso rapido nel mercato comune. Le Comisiones Obreras (CCOO) anche: secondo Marcelino Camacho, allora segretario generale, deve essere difesa l'idea di un'unione politica europea, l'unica in grado di creare una vera e propria Europa sociale (si veda a tale proposito il capitolo 3)⁴⁶.

Ma, sul piano economico, questo allargamento alla penisola iberica non avviene senza difficoltà. La CFDT teme infatti che possa esacerbare la concorrenza salariale nel Sud-Ovest della Francia, in particolare nel settore agricolo. Più in generale, quasi tutte le regioni mediterranee di Francia e Italia si rivelano particolarmente vulnerabili all'allargamento, caratterizzate come sono da tassi di disoccupazione elevati, un tessuto industriale e un settore terziario poco sviluppati, un'attività economica basata essenzialmente su agricoltura, pesca, artigianato e turismo. L'arrivo della Spagna e del Portogallo viene sentito come una minaccia. L'Europa l'affronterà adottando, a partire dal 1985, dei programmi di sviluppo regionali che prevedono finanziamenti per diversi miliardi di euro: i Programmi integrati mediterranei (PIM)⁴⁷ di cui beneficeranno la Francia, l'Italia e la Grecia. Parallelamente, la Comunità raddoppierà gli stanziamenti per i fondi strutturali – cfr. *infra*.

Questo aspetto del costo dell'allargamento si inserisce nella più ampia problematica dell'aumento delle risorse proprie della CEE. Infatti a partire dagli anni Ottanta si intensifica una crisi di bilancio dovuta all'aumento della spesa per la politica agricola. Inoltre, l'ingresso dei paesi mediterranei, la cui economia è fondata su un'agricoltura poco produttiva, rischia di far aumentare tale spesa in maniera esponenziale. Per di più, le entrate di bilancio della Comunità, provenienti in particolare dai dazi doganali sulle importazioni, ristagnano a causa delle negoziazioni internazionali per lo "smantellamento" internazionale delle tariffe. Un anno dopo l'allargamento, la Commissione propone una profonda riforma del sistema finanziario comunitario (chiamata il "Pacchetto Delors") al fine di dotare la Comunità di un quadro finanziario pluriennale per il periodo 1988-1993, con un massimale di spesa fissato all'1,20% del PNL (da notare che il quadro finanziario attuale 2014-2020 non supera l'1%). Questo quadro finanziario, che disciplina le spese, prevede lo stanziamento di nuovi fondi sulla base del PNL degli Stati membri. Ma soprattutto dispone un raddoppiamento delle dotazioni per i fondi strutturali (Fondo sociale europeo, Fondo europeo per lo sviluppo regionale), per il periodo 1987-1993, consentendo così di sviluppare delle nuove politiche per rafforzare la coesione economica e sociale, affrontare le disparità regionali e la concorrenza industriale, tecnologica e scientifica di Stati Uniti e Giappone. E tutto ciò nel nuovo quadro che si va costruendo: quello del mercato unico europeo.

2.2.2. L'Atto unico europeo e il completamento del mercato unico

Il Libro bianco della Commissione sul completamento del mercato interno, pubblicato nel giugno 1985⁴⁸, (ri)lancia l'idea ambiziosa di creare un grande mercato unico all'interno del quale possano circolare liberamente merci, capitali, servizi e persone. Questo Libro bianco contiene un programma di azione che espone nel dettaglio le circa 300 misure da adottare per rendere tale mercato una realtà entro il 1992. Concretamente si tratta di eliminare tutti gli ostacoli fisici, tecnici e fiscali che si oppongono a questa libera circolazione.

Il progetto di un grande mercato unico è naturalmente sostenuto dalle organizzazioni datoriali (UNICE, Tavola rotonda degli industriali), in un contesto in cui la strategia delle imprese è orientata verso importanti ondate di fusioni e di acquisizioni, che diventeranno sempre più transnazionali. Per quanto concerne i sindacati, la CES e i suoi membri reagiscono al Libro bianco nello stesso modo con cui avevano reagito nel 1958 al progetto del mercato comune: "yes, providing, that..." (sì, a condizione che...). Una strategia alternativa avrebbe potuto essere rispondere "no, a meno che", ma il sentimento generale nel 1985 è che sia preferibile rimanere sul treno del mercato interno e influenzare il processo dall'interno, piuttosto che restare alla stazione ed essere ignorati. Ciò non significa che la CES non conosca i rischi collegati al processo di realizzazione del mercato interno, rischi che riguardano l'occupazione, le condizioni di lavoro e il livello di vita dei lavoratori, nonché il mantenimento dei diritti sindacali.

Per realizzare il mercato interno, i capi di Stato e di governo riuniti al vertice europeo di Milano del giugno 1985 decidono di avviare una revisione del trattato di Roma, che porterà alla firma dell'Atto unico europeo nel 1986. L'integrazione economica e politica a questo punto fa un balzo in avanti. Paesi come il Regno Unito o la Danimarca si rallegrano dei progressi compiuti sul mercato interno; altri paesi, in particolare del sud, sono soddisfatti del rafforzamento delle politiche di coesione economica e sociale; altri ancora si compiacciono dell'introduzione di nuove politiche nei settori dell'ambiente, della ricerca e dell'innovazione tecnologica. Per migliorare il processo decisionale e facilitare l'adozione delle misure necessarie alla realizzazione del mercato unico, viene esteso il voto a maggioranza qualificata a un certo numero di decisioni. L'Atto unico europeo costituisce un progresso anche in ambito sociale: pone l'accento sulla coesione economica e sociale e sul miglioramento delle condizioni di lavoro all'interno del futuro mercato unico, introduce il voto a maggioranza qualificata per l'adozione di talune direttive sociali e contempla delle disposizioni in materia di dialogo sociale europeo (pur non prevedendo ancora l'attuazione di procedure di negoziazione, che saranno introdotte successivamente dal trattato di Maastricht – cfr. capitolo 4).

La prospettiva del mercato unico comporta tuttavia nuove minacce per il mondo sindacale. È vero che dovrebbe creare milioni di posti di lavoro, ma il rapporto Cecchini del 1988 sul "costo della non Europa" mette anche in luce il rischio della scomparsa di un numero cospicuo di imprese in Europa a causa dei radicali cambiamenti strutturali. La crescente dominazione delle multinazionali sull'economia (il 40% del commercio mondiale è costituito da transazioni tra multinazionali) rende più che mai necessario creare delle nuove istituzioni e strutture capaci di rispondere alle sfide sociali del cambiamento in corso. Sebbene inizialmente questo processo sia caratterizzato dalla deregolamentazione, la Commissione, con l'appoggio di alcuni governi, garantirà gradualmente che la realizzazione del mercato interno sia accompagnata da un rafforzamento della dimensione sociale della Comunità. Il processo di creazione del mercato unico sarà sostenuto criticamente dal movimento sindacale europeo (cfr. quadro 8), come dimostra l'adozione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori nel 1989.



Al Congresso di Stoccolma, nel 1988, il movimento sindacale europeo chiede che il Libro bianco sul completamento del mercato interno sia accompagnato da un programma sociale ufficiale.

Fonte: CES

Quadro 8

Il Congresso di Stoccolma (1988): rilancio del concetto di "Europa sociale"

Il Congresso di Stoccolma è il primo congresso della CES che si tiene in un paese non ancora membro della Comunità europea: la Svezia (vi aderirà nel 1995). Nello specifico, coincide con un periodo in cui la Commissione, sull'impulso di Jacques Delors, prepara il completamento del "mercato unico" entro il 1992. Ma il contesto sociale continua a deteriorarsi, la disoccupazione aumenta sempre di più. Dopo aver attribuito la crisi economica allo Stato sociale e la disoccupazione alle "rigidità" del mercato del lavoro, adesso "si cerca di far assumere ai lavoratori e ai loro sindacati la responsabilità dell'aumento della disoccupazione. È inaccettabile e non è nient'altro che un tentativo di dipingere le vittime come assassini", dichiara il presidente Ernst Breit all'apertura del congresso⁴⁹. Se la CES ha qualche ragione per cantar vittoria nel 1988, è perché a livello europeo è stata instaurata una forma di dialogo tra datori di lavoro e sindacati (cfr. capitolo 4). Ciò consente alla confederazione di portare avanti la discussione su un nuovo orientamento della politica economica e sociale della Comunità. Un altro motivo per rallegrarsi è che il Consiglio europeo ha deciso di raddoppiare l'importo dei fondi strutturali fino alla realizzazione del mercato interno nel 1992.

Il mercato interno è al centro delle discussioni del congresso, con particolare riguardo alla sua dimensione sociale, perché "c'è una cosa su cui siamo tutti d'accordo: è impensabile che esista una Comunità europea di libero scambio e di relazioni economiche libere in presenza di dumping sociale. Il pericolo che questo si sviluppi non si può liquidare come se nulla fosse", prosegue il presidente. I congressisti prendono coscienza che il processo in corso impone alle confederazioni nazionali di guardare all'Europa più di quanto abbiano fatto finora. Altrimenti "le strutture del mercato interno si ritorceranno contro i lavoratori e i loro sindacati". Ma "se la soppressione delle frontiere si accompagna alla soppressione dei diritti sociali, spesso conseguiti con tanta fatica, questa Europa sarà costruita senza i suoi lavoratori". È proprio per tale ragione che il movimento sindacale chiede che sul mercato interno, in parallelo con il Libro bianco, venga adottato un programma sociale. Un invitato particolare al congresso, già presente a Milano nel 1985, ascolta attentamente questi timori e rivendicazioni. Si tratta di Jacques Delors, il quale vi risponderà in un discorso che non passerà inosservato (neanche dai datori di lavoro che si mostreranno intransigenti, persino secondo lo stesso Delors⁵⁰). "L'Europa", sostiene, "promette di essere il miglior cantiere per la crescita e l'occupazione". Ma, aggiunge, "se la coesione sociale dello spazio comune non viene realizzata, il mercato unico non esisterà. Perché? Semplicemente perché tanto le imprese

quanto i lavoratori, a seconda del luogo in cui si trovano, non beneficeranno delle stesse condizioni di accesso al mercato. Sorgeranno presto degli ostacoli. Alcuni paesi bloccheranno le decisioni. Bisogna quindi [...] che sia riconosciuta la dimensione sociale”⁵¹.

Questa dimensione sociale del mercato unico viene articolata da Delors davanti ai congressisti intorno a tre punti precisi: la legislazione sociale sulle condizioni di lavoro e sulle questioni di salute e sicurezza, il dialogo sociale, che deve conoscere un rilancio politico, e infine la coesione sociale del mercato interno. Su quest'ultimo punto, il presidente della Commissione annuncia l'intenzione di avviare una riflessione su una base minima di diritti sociali fondamentali (che nel 1989 diventerà la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori), sul diritto alla formazione permanente dei lavoratori e sulle modalità di partecipazione dei lavoratori sulla futura “società di diritto europeo” (cfr. capitolo 7). Una volta chiariti questi impegni sociali, Delors invita i sindacati a sostenerlo nella realizzazione del progetto⁵². Ribadirà questi impegni l'8 settembre 1988 a Bournemouth (Regno Unito), prima del congresso del TUC. “It would be

unacceptable for Europe to become a source of social regression [sarebbe inaccettabile se l'Europa divenisse fonte di regressione sociale]” sottolinea, giungendo a rovesciare la storica contrarietà all'integrazione europea del sindacato britannico e suscitando le ire di Margaret Thatcher, allora inquilina del n. 10 di Downing Street. Lo stesso cambio di atteggiamento si potrà osservare nei capi dei sindacati dei paesi membri dell'EFTA⁵³.

La prospettiva di completamento del mercato unico nonché il riavvicinamento tra la CEE e l'EFTA – che porterà alla creazione dello Spazio economico europeo (SEE) nel 1994 – spingeranno la CES a fare una campagna sul tema dell'Europa sociale che culminerà il 18 ottobre 1989 con la mobilitazione di circa 17 000 sindacalisti a Bruxelles. Questo rilancio europeo aiuta il movimento sindacale a modificare le proprie dinamiche. Ma fa anche nascere, al Congresso di Stoccolma, la volontà di riformare le strutture e gli statuti della CES per renderla più forte. Una volontà che si concretizzerà con la riforma del 1991 adottata al Congresso di Lussemburgo (cfr. in proposito il capitolo 3, par. 4).

2.2.3. La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori

Nel maggio 1987, in occasione di una riunione informale dei ministri del Lavoro, il ministro belga del Lavoro, Michel Hansenne, il cui paese esercita la presidenza del Consiglio⁵⁴, lancia l'idea di stabilire una base minima di diritti sociali fondamentali che garantisca al mercato interno una dimensione sociale reale e offra una solida base di contrattazione per le parti sociali. La fonte di ispirazione di tale idea è sicuramente la Carta sociale del Consiglio d'Europa, adottata a Torino nel 1961 ed entrata in vigore nel 1965⁵⁵.

Nel novembre 1988, Jacques Delors e il suo collega Manuel Marín, commissario europeo agli Affari sociali, fanno propria questa idea e chiedono non al Parlamento ma al Comitato economico e sociale europeo (CESE) di avviare un dibattito generale sul contenuto di una carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali. Dopo un lavoro in seno al comitato, in cui è relatore François Staedelin della CFDT, il CESE adotta a larga maggioranza un parere che trasmette alla Commissione il 27 febbraio 1989. Il 15 marzo, il Parlamento europeo approva il programma di lavoro della Commissione per il 1989 e si esprime a favore di una Carta avente carattere vincolante.

In questa fase l'iniziativa pare interessante alla CES che sottolinea però quanto rappresenti ancora solamente un impegno “morale”, lontana com'è da una vera e propria base minima di diritti sociali vincolanti che la legislazione comunitaria dovrebbe garantire ai lavoratori. I fondamenti giuridici della politica sociale sono in effetti oggetto di polemiche. Secondo la CES, la base giuridica su cui dovrà poggiare la politica sociale

comunitaria è troppo debole. Tra i suoi principi fondanti vanno inclusi l'equilibrio tra sviluppo economico e sociale e il consenso sociale come condizione *sine qua non* della concorrenza. I movimenti sociali europei esercitano la massima influenza affinché il testo della futura Carta recepisca tali principi. La DGB passa addirittura alle minacce: "Senza una base minima di regole sociali, il mercato interno non è accettabile per i lavoratori e il consenso dei sindacati a portare avanti il processo di integrazione economica andrà rivisto"⁵⁶. Oltre 17 000 manifestanti si riuniscono a Bruxelles il 18 ottobre 1989 per chiedere che siano accolte le richieste sindacali.

La "Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori" viene finalmente approvata nel dicembre 1989 dal Consiglio europeo di Strasburgo, o per lo meno da 11 dei suoi 12 membri, perché il Regno Unito si rifiuta di firmarla. Ma i sindacati si mostrano critici e delusi per la mancata considerazione delle loro rivendicazioni. Per il Comitato esecutivo della CES il testo adottato è incompleto, il suo ambito troppo limitato (concerne solo i lavoratori⁵⁷) e, soprattutto, non è di carattere vincolante. La CES comprende tuttavia che il centro di interesse sarà il contenuto del programma di azione che la Commissione sta preparando per mettere in pratica i valori sanciti dalla Carta.

Infatti, nonostante tutti i suoi limiti, la Carta favorirà un certo dinamismo politico nell'attività comunitaria. Nel suo programma di azione sociale, la Commissione propone 47 iniziative che riguardano la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, il mercato del lavoro, l'occupazione e la retribuzione, le condizioni di vita e di lavoro, la protezione sociale, la contrattazione collettiva, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, la parità uomo-donna ecc.⁵⁸ La Corte di giustizia delle Comunità europee, dal canto suo, si baserà su questa carta per sviluppare la propria giurisprudenza. Sebbene non sia di natura vincolante, il testo contribuirà quindi a rafforzare i diritti fondamentali dei lavoratori.

Quadro 9

Il nostro ruolo nella caduta di Margaret Thatcher

A seguito di un discorso pronunciato da Jacques Delors alla CES sulla necessità di una dimensione sociale nel mercato unico europeo, il TUC britannico, fino a quel momento scettico sulla Comunità europea, aveva invitato il presidente della Commissione europea a intervenire al suo congresso nel 1988. Lì Jacques Delors aveva pronunciato un discorso di forte impatto, insistendo sulle ambizioni sociali per l'Europa, e aveva ricevuto un'ovazione entusiasta. La signora Thatcher, che aveva seguito il discorso alla BBC, si era adirata

profondamente. Pare che avesse commentato: "Io ho vinto il socialismo in Gran Bretagna e ora quest'uomo vuole reintrodurlo".

Tre settimane dopo, in un discorso pronunciato a Bruges, rispose al presidente Delors attaccando l'idea d'integrazione europea. Questo intervento non soltanto divise il suo partito, ma scatenò una serie di eventi che portarono alla contestazione della sua leadership. La Thatcher perse. Il TUC e la CES possono ben dire di avere svolto un ruolo cruciale in una storica vittoria.

— John Monks, ex segretario generale della CES

2.2.4 1989-1991: dalla caduta del Muro di Berlino al trattato di Maastricht

Il 1989 è notoriamente l'anno della caduta del Muro di Berlino e delle grandi speranze, ma anche dei timori, che questo evento inatteso suscita in tutto il continente. Il crollo della Cortina di ferro e la fine della divisione dell'Europa che ne consegue aprono progressivamente

la strada alla democratizzazione dei paesi dell'Est. Ma questa apertura pone anche la questione delle possibili forme di integrazione europea e della cooperazione tra i paesi europei riuniti.

Una delle sfide per il movimento sindacale è far sì che in questa Europa unificata, democratica e sociale possano nascere e svilupparsi dei sindacati liberi e indipendenti (si veda in proposito il capitolo 8). Due settimane dopo la caduta del Muro, il 23 novembre 1989, il presidente della CES, Ernst Breit, si rivolge ai presidenti e segretari generali delle confederazioni sindacali affiliate per invitare tutti gli europei a unirsi perché “non è il momento di fare della retorica nazionale”. In nome della DGB, sottolinea che l'integrazione europea rimane condizione imprescindibile per la democrazia e la stabilità in Europa: “Nella CES continueremo a perseguire questo fine. E adesso è il momento giusto per affermare il nostro obiettivo di Europa sociale”⁵⁹.

Mentre la prospettiva di completamento del mercato unico aveva rilanciato le discussioni sul tema dell'unione economica e monetaria (secondo la formula: “a mercato unico, moneta unica”) e a tal fine si era rivelata necessaria la negoziazione di un nuovo trattato, i dirigenti europei si sentono incitati dagli eventi accaduti nell'Europa dell'Est a rinforzare l'integrazione politica della Comunità. Questi due aspetti, l'“UEM” (unione economica e monetaria) e l'“UP” (unione politica), costituiranno la base del negoziato che nel 1992 diventerà il nuovo trattato di Maastricht.

L'apertura di due conferenze intergovernative (CIG, una sull'UEM e l'altra sull'UP), incaricate di negoziare il futuro trattato, fornisce alla CES una nuova occasione per cercare di fare approvare la propria visione di Europa sociale. In questo viene in qualche modo aiutata dagli scarsi risultati ottenuti dall'attuazione dei principi enunciati nella Carta dei diritti sociali fondamentali, come la stessa Commissione europea evidenzia nel marzo 1991. Nei suoi “Contributi” alla CIG, la Commissione sottolinea infatti, per quanto riguarda l'attuazione del programma di azione sociale, la mancanza di coerenza e il carattere inadeguato, anacronistico e incompleto delle disposizioni del trattato. Di fronte alla mancata considerazione della dimensione sociale del mercato unico, la CES da parte sua sottolinea che, se il rapporto Cecchini del 1988 aveva evidenziato i costi della non Europa economica, i costi della non Europa sociale avrebbero potuto essere altrettanto elevati. Questa non Europa sociale avrebbe infatti rischiato di diventare un ostacolo al mercato interno per l'esacerbarsi dei conflitti nazionalisti e corporativisti. La CES cerca quindi di trarre vantaggio dal processo di revisione del trattato per chiedere, in particolare, la modifica dell'articolo 100A e la soppressione del comma 2, che esclude i diritti e gli interessi dei lavoratori dalle questioni su cui è richiesto il voto a maggioranza qualificata (in effetti è proprio a partire da questa previsione giuridica che sono sorti i primi problemi nell'attuazione del programma di azione sociale della Commissione, in particolare relativamente alla proposta di direttiva sui “contratti atipici”).

Tuttavia, durante i negoziati intergovernativi in vista del trattato di Maastricht, emergono importanti disaccordi sulla dimensione sociale del mercato unico, in particolare tra la maggior parte degli Stati membri e il governo conservatore britannico, che si oppone ostinatamente allo sviluppo di qualsiasi iniziativa sociale. L'unica soluzione per superare lo stallo viene individuata nella redazione di un protocollo legato al trattato contenente un “Accordo sociale”, firmato solamente da undici dei dodici governi della Comunità. Questo accordo sociale si inserisce nel solco segnato dalla Carta dei diritti sociali fondamentali; descrive degli obiettivi in materia di politica sociale (occupazione, condizioni di lavoro, sicurezza sociale, dialogo sociale ecc.) e getta le basi per lo sviluppo e l'attuazione concreta di un dialogo sociale europeo (cfr. capitolo 4). Il trattato di Maastricht, che sarà firmato nel febbraio 1992, estende inoltre le competenze comunitarie ai

Quadro 10

Il Congresso di Lussemburgo (1991): la riforma del movimento sindacale in un mondo in movimento

È senza dubbio il tema del "cambiamento" in un "mondo in movimento" che segna i dibattiti del Congresso di Lussemburgo. Il preambolo alla risoluzione generale approvata il 17 maggio 1991 è suddiviso in quattro capitoli: "Il mondo sta cambiando", "l'Europa sta cambiando", "Il lavoro sta cambiando" e "Il sindacalismo sta cambiando". Il mondo assiste in questo periodo alla prima guerra del Golfo, l'inizio della guerra in Jugoslavia, la riunificazione della Germania, gli sconvolgimenti a Est, il crollo dell'Unione Sovietica (è ormai questione di mesi), nonché a discussioni sulla futura architettura della Comunità, sulle modalità di introduzione della moneta unica, sull'unione politica ecc. Effettivamente, tutto sta cambiando.

Il compito che si assume la CES è far sì che questi cambiamenti vadano nella direzione del progresso sociale e della piena occupazione. Ma "ciò presuppone un rafforzamento della sua capacità politica, del suo ruolo di negoziazione e dei suoi mezzi"⁶⁰. È necessaria una CES "più efficiente". Secondo Gobin, quindi, "questo congresso prende decisioni di importanza capitale per il futuro della CES. Diviene infatti l'arena per l'adozione della più importante riforma dello statuto della confederazione dalla sua creazione nel 1973. Il fulcro del dibattito è la stessa confederazione poiché i cambiamenti politici già avvenuti e a venire nel mondo che la circonda sono tali che la CES deve adeguarsi o scomparire"⁶¹. La Confederazione

si adeguerà, riformando profondamente le sue strutture, procedure e metodi di lavoro: migliora la rappresentatività del Comitato esecutivo, ammette le federazioni settoriali europee, trasforma il Comitato delle finanze e della gestione generale in Comitato direttivo, rafforza la segreteria generale. Il capitolo 3 espone nel dettaglio il contenuto di questa riforma.

Per il resto, i congressisti adotteranno una serie di risoluzioni specifiche, in particolare sulla politica europea in materia di immigrazione, istruzione e formazione, parità tra uomini e donne, lavoro sindacale nelle multinazionali, precarietà dell'occupazione. Comincia a emergere un tema: quello delle politiche preventive per la tutela dell'ambiente a livello europeo. Ma il Congresso di Lussemburgo è soprattutto l'occasione di sottolineare che la negoziazione europea è uno degli impegni prioritari della CES, nella prospettiva dello sviluppo di un vero dialogo sociale europeo (cfr. capitolo 4). È anche a tal fine che la Confederazione ammette i comitati sindacali settoriali europei, le future Federazioni sindacali europee, come membri a tutti gli effetti.

Infine, il Congresso di Lussemburgo procede a un rinnovamento completo della dirigenza della CES. Il presidente Ernst Breit (DGB) non si ripresenta più, dopo i suoi due mandati, così come Mathias Hinterscheid (CGT L), che ha ricoperto per quindici anni il ruolo di segretario generale. I congressisti eleggono come presidente Norman Willis (TUC) e come segretario generale Emilio Gabaglio (CISL), primo dirigente proveniente da un sindacato ispirato a valori cristiani ad assurgere a questo ruolo.

programmi educativi e di formazione professionale, alla salute, all'aiuto ai paesi in via di sviluppo, alla tutela dei consumatori.

La CES intravede diverse minacce in questo trattato. Uno dei principali problemi è rappresentato dal rifiuto opposto dal Regno Unito di impegnarsi tanto nella politica sociale europea quanto nell'unione economica e monetaria. In effetti, il protocollo sociale firmato da 11 Stati membri su 12 è il minimo che la CES possa accettare, soprattutto in rapporto all'estensione dei poteri della Comunità. Settori importanti come la previdenza sociale continuano a restare soggetti alla regola dell'unanimità. Desto preoccupazione anche uno dei nuovi principi consacrati da Maastricht, il famoso principio di sussidiarietà, secondo il quale l'UE interviene solamente se l'obiettivo dell'azione prevista non può essere raggiunto in maniera adeguata a livello nazionale. Questo principio verrà sistematicamente richiamato dall'UNICE per rifiutarsi di avviare dei negoziati europei come parte del dialogo sociale. Il

trattato prevede anche la creazione dell'unione economica e monetaria, vale a dire la moneta unica, che la CES naturalmente vede con grande interesse, ma anche con preoccupazione. La Confederazione seguirà molto da vicino il processo di realizzazione dell'unione economica e monetaria, che teme possa generare squilibri istituzionali e politici. Una delle sue priorità diviene pertanto la costruzione di un dialogo tra le parti sociali e la Banca centrale europea (BCE), la cui politica monetaria avrebbe avuto un impatto sulla negoziazione collettiva e sui salari negli Stati membri della zona euro⁶².

Ma, al di là delle lacune del trattato, la CES vede in Maastricht una svolta importante: lancio della moneta unica, Accordo sociale, sviluppo di un dialogo sociale europeo, rafforzamento della coesione economica e sociale. Ecco perché sostiene questa nuova fase di integrazione, con la speranza che la revisione del trattato, prevista per il 1996, sia l'occasione per correggerne gli squilibri. In una dichiarazione adottata dal Comitato esecutivo il 6 marzo 1992, la CES chiede l'appoggio del movimento sindacale europeo e nazionale per la ratifica del trattato attraverso la "partecipazione attiva al dibattito pubblico [...]". Questa partecipazione deve evidenziare i limiti del trattato, nonché le preoccupazioni del movimento sindacale, per creare le condizioni politiche affinché la revisione del 1996 possa portare a un riequilibrio più profondo dell'Unione, con particolare riguardo alla dimensione sociale e democratica"⁶³.

2.3. 1992-2004: allargamento... e maggiore integrazione?

Il completamento del mercato interno e il lancio dell'unione economica e monetaria avvengono in un periodo di crisi economica e occupazionale. Tale crisi è accentuata dall'attuazione, da parte degli Stati membri desiderosi di fare parte della zona euro, di programmi di rigore e austerità di bilancio al fine di soddisfare i criteri di convergenza che stabiliranno quali saranno i paesi "selezionati" per l'euro. Inoltre, la ratifica a livello nazionale del trattato di Maastricht si dimostra più difficile del previsto. In Francia, essa viene ottenuta di misura con un referendum, a seguito di dibattiti che rivelano una frattura sempre più netta tra le "élite europeiste" e la popolazione. In Danimarca, viene respinta dal referendum del giugno 1992 ma infine accettata da un secondo referendum nel maggio 1993. Nella seconda metà degli anni Novanta, il contesto politico diventa più favorevole a un rafforzamento della dimensione sociale dell'UE: l'Europa, che raccoglie ormai una maggioranza di governi di sinistra o di centro sinistra, fa inserire nel trattato di Amsterdam del 1997 nuove competenze europee in materia di occupazione. E nel 2000 l'UE e i suoi Stati membri adottano una strategia economica e sociale a medio termine: la Strategia di Lisbona. A questa si aggiungono la messa in circolazione dell'euro e nuovi negoziati per l'adozione di un progetto di trattato costituzionale. L'integrazione europea sembra prendere nuovo vigore.

2.3.1. 1992: un mercato unico in un clima teso

Il clima economico e sociale non è sempre sereno nel 1992. Alla crisi economica e occupazionale che colpisce i paesi dell'UE si aggiungono le crisi monetarie dell'autunno del 1992 e dell'estate del 1993. Nel contesto di incertezza che accompagna le ratifiche del trattato di Maastricht e l'introduzione della moneta unica, la parità tra alcune valute avverrà sotto la forte pressione dei mercati dei cambi: la lira italiana deve lasciare il Sistema monetario europeo, seguita dalla sterlina. E ci vorrà il crollo del tasso di cambio tra marco tedesco e franco francese affinché i ministri delle Finanze degli Stati membri decidano di ampliare

considerevolmente i margini di fluttuazione del Sistema monetario europeo (SME) per scoraggiare gli speculatori. Inoltre esplose la disoccupazione; il clima è dominato dal confronto tra parti datoriali e sindacali. Per il movimento sindacale, la sfida è chiaramente quella di garantire la sostenibilità del modello sociale europeo. Commentando il rapporto delle attività 1991-1994, Emilio Gabaglio, segretario generale della CES, denuncia: “Le forze conservatrici e gli ambienti datoriali in generale hanno condotto un’offensiva, a tutti i livelli, per rimettere in discussione le conquiste di natura sociale in nome della competitività. La reazione del movimento sindacale, anche a livello europeo, ha permesso non soltanto di limitare i danni, ma anche di fare emergere delle posizioni meno partigiane. Seppure la scommessa non è stata ancora vinta, occorre constatare che si levano voci sempre più numerose per sostenere, come fa la CES, che il modello sociale europeo è un pilastro della democrazia che non può essere toccato impunemente”.



Manifesto della CES che invita alla manifestazione del 2 aprile 1993.

Sul campo, la CES non allenta la pressione. Il 2 aprile 1993 a Bruxelles viene organizzata una manifestazione europea, che si svolge in contemporanea con 150 mobilitazioni decentralizzate. Manifestazioni, appelli allo sciopero, riunioni pubbliche, assemblee di delegati di impresa: ogni paese adotta il proprio modello di mobilitazione nel quadro di una giornata di azione comune. La CES stima che vi prendano parte un milione di lavoratori, anche al di fuori delle frontiere dell’UE: oltre a Belgio, Spagna, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo e Regno Unito si mobilitano dei paesi non aderenti all’Unione quali Austria, Bulgaria, Cipro, Finlandia, Islanda, Lituania, Repubblica Ceca, San Marino, Slovacchia, Svezia, Ungheria, Turchia. Parallelamente, la CES organizza due “appuntamento” transnazionali: uno a Maastricht, con gli aderenti belgi, olandesi e tedeschi, l’altro a Bruxelles, con

le organizzazioni sindacali belghe. “Dovevamo affrontare diversi problemi”, spiega Wim Bergans, allora portavoce della CES. “La realizzazione del mercato unico aveva portato la delocalizzazione di Hoover [il produttore di aspirapolvere aveva delocalizzato il suo stabilimento da Digione in Scozia nel 1993, proprio l’anno del completamento del mercato unico, facendo temere che quest’ultimo servisse innanzitutto alle imprese per fare ‘dumping sociale e fiscale’, NdA] e il rifiuto dell’UNICE di negoziare sulla questione dei comitati di impresa europei. Siamo andati a manifestare con un vecchio aspirapolvere davanti alla sede dell’UNICE.” Avvengono dimostrazioni anche dinanzi al rappresentante britannico presso l’UE e alle istituzioni europee.

Durante tutto il processo di ratifica del trattato di Maastricht, le preoccupazioni della CES si estendono ai programmi di convergenza in materia di finanze pubbliche attuati dagli Stati membri per realizzare l’unione economica e monetaria. Messi sotto pressione da questi programmi, i governi impongono infatti delle politiche di rigore e di austerità per raggiungere la stabilità di bilancio, far scendere il disavanzo pubblico sotto la soglia del 3% del PIL e il debito pubblico a meno del 60%. Secondo la CES, tali politiche dovrebbero essere negoziate con le parti sociali in ciascuno Stato membro, altrimenti viene messo in discussione il modello stesso dello stato sociale. La CES critica in particolare l’atteggiamento del governo socialista spagnolo, che presenta un decreto per la riduzione delle indennità di disoccupazione per rispondere ai requisiti dell’UEM, senza avere neppure consultato le parti sociali, in un momento in cui il paese deve fare i conti con un tasso di disoccupazione

estremamente elevato, con il 24% della popolazione attiva senza lavoro. “Questo tipo di politica rischia seriamente di provocare delle reazioni di rifiuto verso un’Europa presentata in maniera così negativa e sbagliata.”⁶⁴



Nel 1993, anno di completamento del mercato unico, il produttore di aspirapolvere Hoover delocalizza lo stabilimento da Digione in Scozia. Il mercato unico non può essere utilizzato a fini di dumping sociale e fiscale, dichiara la CES, che va a manifestare con un vecchio aspirapolvere davanti alla sede dell'organizzazione datoriale europea.
Fonte: CES

2.3.2. Un difficile processo di ratifica

Quest’immagine negativa va ad aggiungersi a una vera e propria crisi di fiducia all’interno dell’UE, una sorta di “post-Maastricht blues”. Il trasferimento di sovranità che comporta il trattato rende taluni processi di ratifica lenti e difficili. I dibattiti politici sono accesi; l’Europa viene sempre più spesso presentata come un burocrate grigio, poco democratico e irresponsabile. Dal canto suo, la CES chiede alle confederazioni affiliate di fare campagne per la ratifica del trattato. Questo, a suo giudizio, anche se non ha risposto a tutte le aspettative del movimento sindacale, presenta comunque degli elementi positivi per la coesione economica e sociale e la politica sociale della Comunità, tra cui il Protocollo sociale e l’Accordo a undici.

Il 2 giugno 1992 scoppia una bomba: la vittoria del “no” al referendum organizzato in Danimarca. La CES vi scorge un avvertimento molto grave, ma ritiene che la Comunità debba andare avanti e la ratifica del trattato seguire il suo corso, se non altro per dare alla Danimarca, alla fine del processo, la possibilità di unirsi agli altri paesi. Il no danese, insieme ai dibattiti che si sviluppano negli altri paesi europei, rafforza la necessità di rendere più visibile la dimensione sociale e democratica della Comunità. Il processo di ratifica prosegue negli altri Stati membri durante tutta l’estate del 1992. A settembre il referendum francese, voluto dal presidente François Mitterrand, vede la vittoria del “sì”, ma è una vittoria molto più risicata del previsto: 51% di voti a favore, 49% contrari. Il referendum rivela una vera e propria scissione nell’opinione pubblica francese riguardo all’Europa.

Per la situazione danese, viene trovata una soluzione al Consiglio europeo di Edimburgo nel dicembre 1992: si accorderanno al paese una serie di deroghe in vari settori che richiedevano un trasferimento di sovranità. Queste deroghe porteranno alla vittoria del “sì” al secondo referendum organizzato nel 1993. In generale, il difficile processo di ratifica del trattato in Danimarca e in Francia, nonché le numerose controversie in paesi come il Regno Unito o la Germania, rafforzano la convinzione della CES che sia necessario portare

all'opinione pubblica un messaggio di speranza e riavvicinare i lavoratori europei ponendo l'accento sul modello sociale, la tutela sociale e la difesa dei servizi pubblici. Il trattato di Maastricht entra finalmente in vigore il 1° novembre 1993 e avvia in maniera irreversibile il processo che condurrà all'unione economica e monetaria.

2.3.3. Alla ricerca della crescita, della competitività e dell'occupazione

Nel 1993 Jacques Delors, vicino al termine del suo terzo mandato alla Commissione, lancia un'importante iniziativa a favore dell'occupazione in un Libro bianco intitolato "Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo"⁶⁵. Il documento viene adottato dai capi di Stato e di governo durante il Consiglio europeo di Bruxelles del dicembre 1993. Propone di combattere la disoccupazione intraprendendo grandi lavori nel campo delle infrastrutture europee (trasporto, energia, società dell'informazione ecc.), introducendo una minore rigidità nel mercato del lavoro e adottando un modello di sviluppo in grado di creare maggiore occupazione e rispettoso dell'ambiente. Il Libro bianco propone in particolare di porsi un obiettivo quantificabile, la creazione di 15 milioni di posti di lavoro in cinque anni (obiettivo che però non viene accolto dai capi di Stato e di governo).

In linea di massima, la CES appoggia questa iniziativa, che è oggetto di numerosi dibattiti all'interno del Comitato esecutivo. Il Libro bianco, sottolinea la confederazione, "si pone un obiettivo ambizioso: definire un progetto europeo a medio termine di rinnovamento economico e sociale [...]. Questo progetto deve basarsi sui risultati indiscutibili dell'integrazione europea non solo in termini di sviluppo economico e sociale, ma anche come spazio di stabilità e di pace per i nostri popoli"⁶⁶. L'appoggio della CES è critico perché, da una parte, l'attuazione delle diverse linee di azione è ostacolata dal fatto che gli Stati membri sono impegnati in un processo di riduzione della spesa pubblica in vista dell'unione economica e monetaria, dall'altra parte, alcune delle proposte di riforma del mercato del lavoro rischiano di ridurre i diritti dei lavoratori senza migliorare la qualità o la quantità dei posti di lavoro⁶⁷.

Nel 1995, il lussemburghese Jacques Santer succede a Jacques Delors alla presidenza della Commissione europea. Tenta di proseguire sulle orme del suo predecessore nell'impegno a favore dell'occupazione e, a tal fine, nel 1996 presenta un "Patto di fiducia per l'occupazione". Tale patto intende "varare un'iniziativa collettiva che coinvolga autorità pubbliche e parti sociali secondo una strategia globale, coordinata e completa per l'occupazione, inserendo la lotta contro la disoccupazione in una visione a medio e a lungo termine della società e valorizzando l'effetto di sinergia"⁶⁸. Ma esso non viene accolto positivamente nelle file dei datori di lavoro (UNICE), per cui i suoi risultati concreti in materia di riduzione della disoccupazione non saranno veramente convincenti. Ciononostante, il Patto di Santer sarà il precursore della futura Strategia europea per l'occupazione.

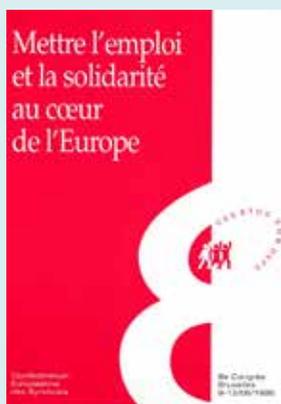
2.3.4. Preparare le istituzioni all'allargamento

All'inizio, la revisione del trattato di Maastricht doveva essenzialmente rendere più efficaci le procedure decisionali per la futura adesione dei paesi dell'Europa centrale e orientale, dei paesi baltici, di Cipro e di Malta, nonché sviluppare questioni legate a sicurezza, difesa ed energia. Ma due fattori stravolgeranno questo limitato ordine del giorno: da una parte, il rafforzamento dei governi di sinistra e di centro sinistra che vogliono approfittare della revisione del trattato per dargli un contenuto sociale più ambizioso; dall'altra le controversie in merito alla ratifica di Maastricht, con la conclusione che occorre "riavvicinare l'Europa

ai cittadini”. Così i Quindici lanciano a Torino, il 29 marzo 1996, la Conferenza intergovernativa (CIG) che porterà alla firma del trattato di Amsterdam il 2 ottobre 1997. Questo nuovo trattato rafforza le disposizioni sulla politica estera e di sicurezza comuni, migliora il funzionamento istituzionale dell’UE, anche se in maniera insufficiente (saranno necessarie altre revisioni dei trattati) e istituisce il principio della cooperazione rafforzata per consentire agli Stati membri che lo desiderano di instaurare tra loro una cooperazione più stretta avvalendosi delle istituzioni e dei mezzi di azione dell’Unione.

Quadro 11

Il Congresso di Bruxelles (1995): porre l’occupazione e la solidarietà al centro dell’Europa



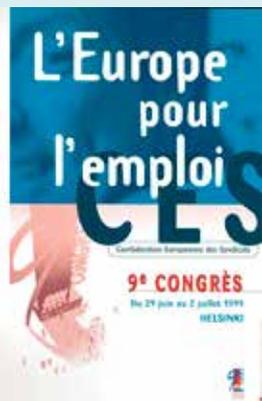
Il contesto sociale in cui si inserisce il Congresso di Bruxelles, tenutosi dal 9 al 12 maggio 1995, è tra i più difficili. 20 milioni di europei sono senza lavoro. Il mercato unico, nato nel 1992, avrebbe dovuto creare 15 milioni di posti di lavoro, ma questo traguardo è ancora lontano. In mancanza dell’armonizzazione sociale e fiscale all’interno del mercato unico, si inasprisce la concorrenza tra imprese, ma anche tra modelli sociali e fiscali; si assiste a un aumento delle delocalizzazioni e a forme di dumping sociale. Nel frattempo gli Stati membri sono impegnati nella corsa verso la convergenza di bilancio (che si traduce in pratica in programmi di riduzione della spesa pubblica) per essere considerati eleggibili per la moneta unica. Il modello sociale europeo è attaccato da ogni parte. “Il progetto stesso dell’integrazione europea ne ha molto sofferto e la sua credibilità agli occhi dei lavoratori e dei cittadini è molto diminuita”, nota allora il segretario generale, Emilio Gabaglio⁶⁹.

Alcuni sviluppi più positivi aiutano però a non perdere la speranza: l’attuazione del Libro bianco di Jacques Delors, nonostante le sue ambivalenze (cfr. *supra*); l’adozione della direttiva sull’informazione e la consultazione dei lavoratori nel 1994 (cfr. capitolo 7); i primi passi del dialogo sociale europeo che apre la prospettiva di accordi quadro (cfr. capitolo 4). Nella risoluzione generale adottata in occasione di tale congresso, le rivendicazioni sono molteplici: rafforzamento della sorveglianza multilaterale delle politiche di occupazione, attuazione di una politica industriale, strategia fiscale, sviluppo sostenibile, strategia di lotta contro l’esclusione, consolidamento dei servizi pubblici, diritto alla formazione, riduzione del tempo di lavoro ecc. Alcuni parleranno di una lista senza né capo né coda.⁷⁰

Ma, soprattutto, gli Stati membri si sono dati un nuovo appuntamento per rivedere il trattato di Maastricht (cfr. *infra*). Per la CES è l’occasione di riportare la voce del mondo del lavoro nel dibattito istituzionale europeo. Il congresso adotta quindi un’importante risoluzione intitolata: “Per un’Unione europea forte, democratica, aperta e solidale”. Questo testo servirà da documento di riferimento per la visione sindacale del futuro dell’UE. Secondo Gabaglio, è stato il miglior compromesso interno tra tendenze sostenitrici del federalismo e della sovranità. La CES invita a una maggiore integrazione dell’UE per raccogliere le sfide dello sviluppo e del progresso sociale, ma senza “centralizzazione immotivata ed eccessiva delle decisioni”; chiede di costruire una vera e propria Unione sociale con la convergenza reale delle economie all’interno dell’UEM, ma anche armonizzando verso l’alto gli obiettivi in materia di diritto del lavoro e di tutela sociale, al fine di “evitare la svalutazione sociale tra Stati membri”.

Quadro 12

**Il Congresso di Helsinki (1999):
la politica sindacale e il sistema europeo
di relazioni industriali**



Mentre l'Unione economica e monetaria (UEM) nel 1999 diventa una realtà con la nascita dell'euro, la CES vuole finalmente vedere nascere un vero e proprio sistema di governance economica e sociale. Gli squilibri dell'UEM, così com'è definita nel trattato di Maastricht, sono denunciati da molto tempo dal movimento sindacale: per quanto riguarda i compiti della Banca centrale europea, la priorità data alla stabilità dei prezzi non è controbilanciata da obiettivi in materia di crescita economica e di riduzione della disoccupazione; gli obiettivi di "consolidamento" delle finanze pubbliche nazionali sono fissati in maniera perentoria, senza tenere conto del contesto economico o dell'utilità di taluni investimenti pubblici; gli Stati membri sono incapaci di coordinare efficacemente le loro politiche fiscali e sociali ecc. Inoltre, l'architettura dell'unione economica e monetaria è incompleta: la risoluzione generale adottata dal Congresso di Helsinki osserva, con perspicacia, che "per assistere uno Stato membro in caso di crisi locale (shock asimmetrico), dovrebbe essere creato dall'UE un Fondo di stabilizzazione a integrazione degli strumenti istituiti a livello nazionale"⁷¹. Siamo nel 1999 e occorrerà attendere la crisi dell'euro del 2010-2012 per vedere riconosciuta dai capi di Stato e di governo la necessità di un tale fondo (creazione del Meccanismo europeo di stabilità).

Il Congresso di Helsinki si concentra in particolare sul nuovo contesto di unione monetaria e sulle sue implicazioni sociali. A essere in discussione sono pertanto il futuro del modello sociale europeo, il "governo economico", la coesione sociale, il futuro della tutela sociale, i nuovi diritti al lavoro. Oltre, naturalmente, alla prospettiva dell'allargamento dell'UE ai paesi dell'Europa centrale e orientale, ai paesi baltici, a Cipro e a Malta, la globalizzazione e le sfide istituzionali.

È nel contesto di un'Europa sempre più integrata che i congressisti adottano una dichiarazione sui "Sindacati europei senza frontiere" in cui le organizzazioni aderenti si impegnano a garantire e difendere i diritti dei lavoratori quando si trasferiscono in un altro paese "indipendentemente dall'appartenenza sindacale d'origine". In altre parole, si impegnano a riconoscere e attuare una protezione sindacale transnazionale dei lavoratori europei.

Un'altra importante risoluzione adottata a Helsinki è quella che fa appello a un "sistema europeo di relazioni industriali". La CES ritiene sempre più necessaria la nascita di un tale sistema. L'integrazione economica e monetaria deve in primo luogo essere messa a servizio di un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro; perciò l'Europa deve impegnarsi per il raggiungimento di un'"unione sociale" il cui centro sia costituito da un sistema di relazioni industriali.

Tale sistema deve essere costituito dai sei elementi seguenti:

1. la regolazione sociale per sviluppare l'*acquis* sociale (attraverso un approccio integrato tra legislazione e accordi quadro);
2. il potenziamento del dialogo sociale, sia interprofessionale che settoriale;
3. un patto per l'occupazione, ossia un impegno politico a favore di un livello elevato dell'occupazione e di posti di lavoro di qualità;
4. un coordinamento della contrattazione collettiva, per garantire la coerenza generale delle rivendicazioni sindacali nazionali e sostenere le federazioni nelle loro iniziative (da notare che è a Helsinki che nasce la proposta di creare un Comitato di coordinamento delle contrattazioni collettive all'interno della CES)⁷²;

- | | |
|---|--|
| <p>5. dei comitati aziendali europei (per l'informazione e la consultazione dei lavoratori e l'applicazione di norme sociali in caso di ristrutturazioni o modifiche degli scopi dell'impresa);</p> | <p>e l'attuazione di una tutela sindacale transnazionale – cfr. <i>supra</i>).</p> |
| <p>6. un'europeizzazione dei sindacati (attraverso il consolidamento delle strutture sindacali nazionali</p> | <p>La definizione di tale sistema europeo di relazioni industriali rimarrà al centro delle rivendicazioni del movimento sindacale europeo.</p> |

Il trattato di Amsterdam apporta una serie di innovazioni sul piano sociale e della cittadinanza. Innanzitutto, pone fine all'esonazione del Regno Unito rispetto all'Accordo sociale (cfr. *supra*): il governo *New Labour* di Tony Blair, che ha appena vinto le elezioni legislative del 1997, dà il consenso britannico e autorizza l'Europa a integrare l'Accordo nel trattato. Il trattato di Amsterdam è innovatore anche in materia di diritti fondamentali. Prevede infatti misure sanzionatorie in caso di violazione grave e persistente da parte di uno Stato membro dei principi democratici e dei diritti umani. Il nuovo trattato combatte le discriminazioni basate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Infine, altra novità di rilievo, Amsterdam integra delle disposizioni in materia di politica occupazionale e di lotta contro la disoccupazione. Per la prima volta, gli Stati membri “considerano la promozione dell'occupazione come una questione di interesse comune” e si impegnano di conseguenza a elaborare una strategia coordinata per l'occupazione, quella che poi diventerà la “Strategia europea per l'occupazione” (SEO).

Una volta approvato il trattato di Amsterdam, l'agenda di fine anni Novanta è ancora estremamente fitta: il 31 marzo 1998 si aprono i negoziati di adesione con sei paesi (Cipro, Estonia, Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia); il 1° gennaio 1999 vengono irrevocabilmente fissati i tassi di conversione dell'euro per undici Stati membri⁷³; il 15 marzo 1999 la Commissione europea è costretta alle dimissioni a causa di un rapporto parlamentare con accuse di frode, cattiva gestione e nepotismo di alcuni commissari (il presidente Jacques Santer è sostituito dall'italiano Romano Prodi); il 15 febbraio 2000 vengono aperti i negoziati di adesione con altri sei paesi (Malta, Lettonia, Lituania, Slovenia, Romania, Bulgaria).

La CES, dal canto suo, continua ad assegnare la priorità assoluta all'occupazione (cfr. quadro 12) e si impegna anche nella promozione dei diritti fondamentali, diritti che erano stati nuovamente riconosciuti dal trattato di Amsterdam. Una delle priorità politiche del suo IX Congresso a Helsinki nel 1999 è la promozione di “nuovi diritti al lavoro”; in particolare la CES chiede, in tale occasione, il riconoscimento da parte dell'UE del diritto alle azioni di solidarietà transfrontaliere, compresi gli scioperi.

Nel marzo 2000, la CES lancia una campagna intitolata “Diritti fondamentali: il cuore dell'Europa”, in collaborazione con la Piattaforma europea delle ONG del settore sociale e con il sostegno dell'UE. Mentre le istituzioni europee si apprestano a proclamare la Carta dei diritti fondamentali dell'UE, frutto dei lavori della Convenzione, alla vigilia del Consiglio europeo di Nizza (7-9 dicembre 2000), la CES organizza un'euromanifestazione che mobiliterà quasi 80 000 lavoratori per chiedere l'inserimento della Carta nel trattato, conferendole in tal modo un valore giuridico vincolante. Ma non avrà successo (occorrerà attendere il 2009 e l'entrata in vigore del trattato di Lisbona per vedere conferire alla Carta lo stesso valore giuridico dei trattati⁷⁴ – cfr. capitolo 6).

2.3.5. Competitività, allargamento e integrazione

All'alba del nuovo millennio, quando ormai il mercato unico e la moneta unica sono una realtà, l'Europa si appresta ad affrontare tre nuove sfide importanti: diventare l'economia della conoscenza più competitiva del mondo (Strategia di Lisbona 2000-2010), integrare quasi tutti i paesi dell'Europa centrale e orientale e dotarsi di qualcosa che si avvicini a una "Costituzione" europea.

Sul piano economico e sociale, in occasione del Consiglio europeo che si tiene a Lisbona il 23 e 24 marzo 2000, i capi di Stato e di governo fissano per l'Unione un nuovo obiettivo strategico: quello di "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale". Il Consiglio europeo punta alla sintesi tra obiettivi economici e sociali (il capitolo ambientale sarà aggiunto nel giugno 2001 durante il Consiglio europeo di Göteborg). Così i capi di Stato e di governo lanciano la "Strategia di Lisbona", una strategia decennale (2000-2010) che inaugura un nuovo metodo di lavoro: il metodo aperto di coordinamento (MAC). Questo metodo, diverso dal metodo comunitario classico, vuol portare alla diffusione delle migliori pratiche nazionali nei diversi settori, in particolare nei settori sociali quali l'occupazione (attraverso la Strategia europea per l'occupazione), la lotta alle esclusioni sociali e alla povertà, le pensioni, le cure sanitarie, l'istruzione, l'innovazione ecc. Una delle sfide è mantenere e sviluppare il modello sociale europeo in un contesto di globalizzazione. La CES, pur rimanendo critica, in linea di massima sostiene la Strategia di Lisbona, che implica un miglior coordinamento delle politiche degli Stati membri. Ma nel corso della sua attuazione, verranno perse importanti occasioni per rafforzare il modello sociale.

Il 1° maggio 2004 avviene il più grande allargamento mai conosciuto dall'Unione europea. Con l'ingresso di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria, l'Europa dei 15 diviene l'Europa dei 25. La CES, che aveva già visto il suo "allargamento" (cfr. capitolo 8), questo primo maggio saluta calorosamente l'arrivo dei dieci nuovi Stati membri. Vi vede un'occasione storica per riunire le nazioni di (quasi) tutta l'Europa attorno a valori fondamentali quali la democrazia, la pace e la libertà. L'allargamento segna la fine delle dolorose divisioni che avevano scisso il continente dalla fine della seconda guerra mondiale (nel 2007 anche Romania e Bulgaria diventeranno parte dell'Unione europea, facendo salire a 27 il numero dei paesi, seguite dalla Croazia nel 2013⁷⁵).

Ma il continente, anche se politicamente unito, rimane diviso per quanto riguarda il livello di sviluppo, le condizioni di lavoro e i risultati economici. La superficie dell'UE aumenta di oltre il 25%, la popolazione di oltre il 20%, ma la ricchezza soltanto di circa il 5%. Per un effetto statistico, il PIL medio per abitante dell'UE diminuisce di oltre il 10% e le disparità regionali sono due volte maggiori. In questo nuovo contesto, la CES esige un'azione politica energica per migliorare le norme sociali e di lavoro nei paesi dell'Europa centrale e orientale, nonché il potenziale di crescita e l'impegno contro le disparità regionali. Al tempo stesso, sostiene pienamente il principio di libera circolazione dei lavoratori dei nuovi Stati membri, che costituisce una delle quattro libertà fondamentali del mercato interno. Ma diversi "vecchi" Stati (Germania, Austria, Belgio ecc.) esigeranno la previsione di periodi di transizione per la libertà di movimento dei lavoratori. La CES è del parere che tali periodi di transizione, nei casi in cui vengano ritenuti necessari, debbano essere ridotti al minimo (cfr. capitolo 8).

Quadro 13

Il Congresso di Praga (2003): per un'Unione europea allargata e più integrata

Dal 26 al 29 marzo, trent'anni dopo la sua creazione e per la prima volta nella sua storia, la CES tiene un congresso in un paese dell'ex "Blocco dell'Est": la Repubblica Ceca. Si tratta di un evento decisamente simbolico, considerato che si svolge qualche mese prima dell'allargamento effettivo a Est dell'Unione europea. Tuttavia, al centro del dibattito non si pone tanto l'allargamento quanto lo sviluppo del programma di azione sindacale. Il momento è ricco di eventi: convenzione europea e prospettiva di un trattato costituzionale, attuazione della Strategia di Lisbona e vivaci dibattiti sul Patto di stabilità e crescita, inizio della circolazione della moneta unica ecc.

Le discussioni dei congressisti vertono su sei argomenti: la visione sindacale dell'Europa, il modello economico e sociale, l'espansione e il rafforzamento delle relazioni professionali europee, la globalizzazione, il potenziamento della CES e dell'identità sindacale europea e un Piano di uguaglianza per favorire una maggiore

integrazione delle donne nelle strutture sindacali. In realtà, queste discussioni sembrano mirare soprattutto a ribadire il programma di rivendicazioni del precedente Congresso di Helsinki⁷⁶. I dibattiti interni si fanno più vivaci: a seguito di molteplici disaccordi (sulla composizione della futura dirigenza, sulla questione dell'aumento dei contributi e su quello che potremmo chiamare il livello di "ambizione rivendicativa" dei documenti preparatori), il sindacato socialista belga, la FGTB, decide di boicottare il congresso. Questa scelta della sedia vuota fatta da un membro fondatore della CES solleva degli interrogativi. Con il suo gesto la FGTB intende aprire un dibattito sulle strategie fondamentali del sindacato europeo: è un sindacato di rappresentanza (di *lobby*) oppure di azione? È un gruppo di pressione o un sindacato di mobilitazione?

Vista la diversità sindacale⁷⁷ che caratterizza la CES, questa domanda non avrà una risposta definitiva. Come notano alcuni autori "non esiste una strategia unica che funzioni bene per tutti i movimenti sindacali, a prescindere dal contesto nazionale; la stessa strategia può produrre risultati diversi in paesi diversi"⁷⁸.



Primo congresso della CES in un paese dell'ex Blocco dell'Est: il Congresso di Praga nel 2003 riafferma le sue priorità nella prospettiva dell'allargamento dell'UE ai paesi dell'Europa centrale e orientale.

Fonte: CES

La tesi secondo cui la CES avrebbe in qualche modo "perduto la sua anima" nel corso dei vari allargamenti (ideologici, con le organizzazioni di ispirazione cristiana e comunista, e geografici, con le organizzazioni allora provenienti da 35 paesi) e si sarebbe divisa in due grandi schieramenti, quello delle organizzazioni tedesche, britanniche, olandesi e nordiche da una parte e quello delle organizzazioni belghe, francesi, lussemburghesi, austriache e mediterranee dall'altra, non è affatto convincente. Dopo tutto, la maggior parte dei paesi citati sono tra i fondatori della CES nel 1973-1974. Questa "divisione" non è affatto nuova, ma è stata presente sin dall'origine della CES, la cui ragione d'essere è precisamente quella di superarla.

Il Congresso di Praga si chiude riaffermando il suo programma di azione e le sue rivendicazioni nella prospettiva dell'allargamento e di una maggiore integrazione dell'UE. Il programma d'azione sottolinea: "Di fronte all'allargamento, occorre più Europa e la CES attende dalla Convenzione europea un Trattato costituzionale che raccolga la sfida e offra all'Unione delle istituzioni

democratiche, efficaci e trasparenti fondate sui diritti di una cittadinanza europea attiva"⁷⁹. Sul piano interno si assiste a un rinnovamento quasi completo della dirigenza. Dopo dodici anni trascorsi alla Segreteria, Emilio Gabaglio (CISL) passa il testimone al britannico John Monks (TUC), nuovo segretario generale. Per la presidenza, l'austriaco Fritz Verzetnitsch (ÖGB) cede il posto allo spagnolo Cándido Méndez (UGT).



Inoltre, come già ricordato, questo storico allargamento impone di mantenere la capacità decisionale delle istituzioni europee e migliorare il loro funzionamento. Le modifiche apportate ai trattati fondatori sono state diverse (con il trattato di Amsterdam nel 1997 e quello di Nizza nel 2001), ma non sono ancora sufficienti. Occorre una riforma più profonda delle istituzioni. A tal fine viene lanciato un nuovo processo di revisione dei trattati, stavolta con il coinvolgimento di nuovi partecipanti, fra cui rappresentanti della società civile. Questa partecipazione avviene nell'ambito di una Convenzione, apertasi il 1° marzo 2002 e presieduta dall'ex presidente della Repubblica francese Valéry Giscard d'Estaing. La CES, in veste di parte sociale, ottiene lo statuto di osservatore, che è considerato come un riconoscimento del suo ruolo⁸⁰.



I lavori della Convenzione dureranno fino al luglio 2003. È su questa base che il Consiglio europeo straordinario di Roma, il 3 ottobre 2003, convoca una nuova conferenza intergovernativa (CIG), la cui missione è redigere un progetto di trattato costituzionale europeo. La CES è presente a Roma dove organizza una grande euromanifestazione, in collaborazione con le principali confederazioni sindacali europee, mobilitando quasi 100 000 persone. L'obiettivo è di fare pressione sulla CIG affinché il futuro trattato costituzionale sia connotato da una forte dimensione sociale. La CES si pronuncia a favore della maggior parte dei capitoli del testo prodotto dalla Convenzione: in particolare i punti che trattano la definizione e gli obiettivi dell'Unione nonché l'aspetto

istituzionale. Viene anche giudicato positivamente il maggior riconoscimento attribuito al ruolo delle parti sociali, anche se il testo avrebbe potuto spingersi oltre. La CES ritiene però che sia necessario migliorare il coordinamento delle politiche economiche e occupazionali, l'efficacia del processo decisionale, in particolare nel settore della politica sociale, e la parità uomo-donna: chiede inoltre che l'obiettivo della "piena occupazione" sia incluso nel capitolo consacrato alla politica occupazionale. La bozza di trattato costituzionale viene firmata il 29 ottobre 2004 dai rappresentanti degli Stati membri. Sarebbe dovuto entrare in vigore il 1° novembre 2006.

Per la CES, questo testo è migliore del trattato di Nizza, allora in vigore, ma meno soddisfacente del testo prodotto dalla Convenzione e quindi non rispondente alle proprie richieste. Il Comitato esecutivo taglia corto: "È chiaro che la CES e i suoi affiliati non hanno raggiunto tutti i loro obiettivi. Comunque sia, abbiamo ottenuto il massimo possibile considerato il contesto politico, sociale ed economico che ha caratterizzato i 18 mesi della Convenzione e i 12 mesi della CIG. La CES sostiene pertanto la Costituzione, nonostante i suoi limiti, perché i vantaggi che reca ai lavoratori e ai cittadini sono reali e costituiscono certamente un miglioramento rispetto alle disposizioni attuali"⁸¹.

2.4. 2005-2013: l'Europa nella bufera

Nel 2005, il trattato costituzionale europeo non supera la prova della ratifica. Il rigetto del testo in Francia e nei Paesi Bassi segna l'inizio di una crisi politica che sarà superata soltanto con la travagliata adozione del trattato di Lisbona nel 2007. Questa crisi politica è quasi immediatamente seguita dallo scoppio, nel 2008, della più importante crisi finanziaria, economica e sociale che l'UE abbia conosciuto. Ironia della storia: invece di diventare l'economia della conoscenza più competitiva del mondo nel 2010, come prevedeva la Strategia di Lisbona, l'Europa diviene il malato del pianeta. Crisi bancarie, crescita fiacca, recessione, crisi delle finanze pubbliche, fallimenti, disoccupazione e crisi politiche saranno praticamente il pane quotidiano degli anni 2010-2013 nella maggior parte dei paesi dell'UE. Le politiche di austerità attuate su pressione dell'UE in tutta l'Europa aggravano la disoccupazione e prolungano la crisi. Questa situazione provocherà dei conflitti estremamente vivaci tra il movimento sindacale, le istituzioni europee e i governi nazionali.

2.4.1. Dal trattato costituzionale al trattato di Lisbona

Mentre la ratifica del trattato costituzionale procede speditamente ed è già stata realizzata con successo in 18 Stati membri, arriva un fulmine a ciel sereno. Al referendum organizzato in Francia il 29 maggio 2005, la popolazione respinge questa "Costituzione" europea. Tre giorni dopo, il 1° giugno, il referendum nei Paesi Bassi le assesta il colpo di grazia. La crisi è devastante poiché giunge da due paesi fondatori della Comunità. Si rimprovera alla Costituzione di essere troppo liberale, di scolpire nella pietra i principi di un'economia di mercato e di una concorrenza "scevra da distorsioni", ma le si rimprovera anche di essere troppo interventista, di non rispettare le sovranità nazionali. Questa crisi, definita da Jacques Delors come "la più grave" nella storia dell'integrazione europea, è al contempo una crisi di legittimità e una crisi di motivazione.

Per ragioni di coerenza e di credibilità, la CES non ritira il suo appoggio al testo. Non era stata contemplata alcuna misura in caso di insuccesso del processo di ratifica.

Non esiste un piano B convincente. La DGB mette una proposta sul tavolo. Nel primo semestre 2007, mentre la Germania presiede il Consiglio dell'UE, i sindacati tedeschi propongono di ricorrere al Parlamento europeo per chiedergli si svolgere un ruolo centrale nell'elaborazione di un testo costituzionale più sociale. Questo testo dovrebbe essere successivamente sottoposto ai cittadini europei in un referendum. Ma la domanda sorge spontanea: come convincere i governi degli Stati membri a concedere un tale potere al Parlamento europeo? Nella primavera 2007, la Francia del presidente Nicolas Sarkozy propone di trasformare la Costituzione in un mini trattato o trattato "semplificato", da cui sarebbe stata eliminata, tra l'altro, la Carta dei diritti fondamentali. Tale proposta non può certamente essere avallata dalla CES, che considera la Carta una componente essenziale della Costituzione.

La sorte del processo è finalmente decisa, su iniziativa di Berlino, in occasione del Consiglio europeo di Bruxelles del 21 e 22 giugno 2007. I capi di Stato e di governo affidano a una Conferenza intergovernativa (CIG) l'incarico di redigere un "trattato di riforma" che introdurrebbe nei trattati esistenti le principali modifiche tecniche e istituzionali previste dal trattato costituzionale. Il trattato di riforma, redatto in gran parte da esperti giuridici durante l'estate del 2007, sarà oggetto di un accordo politico tra i capi di Stato e di governo in ottobre, diventando il "trattato di Lisbona". Firmato il 13 dicembre 2007, entra in vigore il 1° dicembre 2009, dopo la ratifica da parte di tutti i 27 Stati membri.

In realtà, il trattato di Lisbona riprende la maggior parte delle innovazioni contenute nella bozza di testo costituzionale. Ma il carattere costituzionale viene abbandonato: non si parla più di "leggi" europee o di "ministro europeo" degli Esteri ed è cancellato il riferimento ai simboli dell'UE (inno, bandiera). Tuttavia, viene resa stabile la carica del presidente del Consiglio europeo, viene istituita una posizione di Alto rappresentante dell'UE per gli affari esteri e la politica di sicurezza, sono rafforzati i meccanismi decisionali ed è sancito il diritto d'iniziativa dei cittadini. La Carta dei diritti fondamentali viene tolta dal trattato, ma un riferimento esplicito le conferisce lo stesso valore giuridico del trattato, almeno in 25 Stati membri (Regno Unito e Polonia rifiutano il carattere vincolante).

La CES si dichiara profondamente delusa dal trattato di Lisbona e dal suo contenuto annacquato. Ma constata con soddisfazione che il periodo di paralisi europea scatenato dai referendum francese e olandese è giunto al termine. Per il movimento sindacale, il risultato più importante di tutto il processo è il fatto che la Carta dei diritti fondamentali garantisca ormai in maniera vincolante una base di diritti, compresi i diritti sociali, anche se si rammarica che due paesi, Regno Unito e Polonia, abbiano scelto di restarne fuori. L'ampio riconoscimento del nuovo assetto può considerarsi un vero progresso, in particolare per i riflessi che avrà sull'interpretazione delle disposizioni del trattato relative al mercato interno e sulle decisioni sbilanciate della Corte di giustizia dell'UE nelle cause Laval, Viking, Rüffert e Lussemburgo (cfr. capitolo 6). Secondo la CES, "ora bisogna applicare le nuove disposizioni del trattato per rafforzare la dimensione sociale dell'Europa nel nuovo contesto di un'economia sociale di mercato che sostituisce l'economia aperta del trattato di Nizza. Noi insistiamo affinché questa nuova prospettiva si traduca in azioni concrete per affrontare la crisi e l'aumento della disoccupazione. La CES chiederà in particolare misure energiche per lottare contro la disoccupazione giovanile, che ha raggiunto livelli catastrofici in numerosi paesi, e per difendere i nostri servizi pubblici, che non devono pagare il prezzo degli 'errori' del mondo della finanza"⁸². In effetti, tra la firma del trattato di Lisbona e la sua entrata in vigore nel 2009, l'Europa viene colpita da un vero e proprio tsunami finanziario, economico e sociale.

2.4.2. La crisi del capitalismo casinò

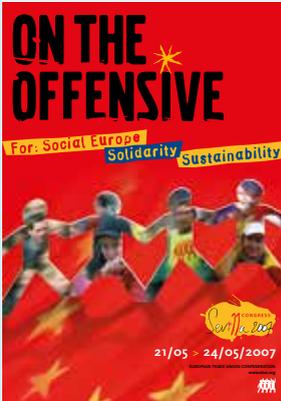
Fino al 2007, le prospettive economiche sembravano piuttosto favorevoli. La disoccupazione era in calo e l'inflazione pareva sotto controllo, nonostante l'aumento dei prezzi delle materie prime. Tuttavia, mostrando una certa preveggenza, il segretario della CES John Monks, al congresso svoltosi a Siviglia dal 21 al 24 maggio 2007, denuncia lo sviluppo e la supremazia di un "capitalismo casinò" che le politiche di deregolamentazione o di regolamentazione *extra-light* dell'UE non smettono di favorire (cfr. quadro 14). "Le imperfezioni del mercato e l'assenza di trasparenza, le informazioni asimmetriche, la crescita enorme dell'effetto leva, il finanziamento a breve termine, l'evasione fiscale, i rischi corsi a livello sistemico sui mercati finanziari e la vulnerabilità crescente delle imprese pubbliche dopo il coinvolgimento dei fondi di investimento privati" sono tutti fenomeni condannati dal Congresso della CES⁸³ solo pochi mesi prima che crolli quel sistema che deve la sua salvezza solamente ai piani di salvataggio statali delle due sponde dell'Atlantico.

Dal 2007, il movimento sindacale europeo fa pressione affinché gli sviluppi particolarmente nefasti del capitalismo casinò siano combattuti attraverso la legislazione, la regolamentazione, la fiscalità e la partecipazione dei lavoratori. La CES invita anche la Banca centrale europea (BCE) a "difendere la crescita e l'occupazione" attraverso una diminuzione dei suoi tassi di interesse di riferimento. Il 5 aprile 2008, organizza con la ZSSS (Associazione slovena dei sindacati liberi) una grande manifestazione a Lubiana, in Slovenia – la prima manifestazione del genere in un paese dell'Europa centrale e orientale – per protestare contro la stagnazione dei livelli dei salari e l'aumento delle disparità. Rispondono all'appello 35 000 manifestanti provenienti da una trentina di paesi. Per John Monks, segretario generale della CES, "questa campagna [a favore di una maggiore parità fra i salari, NdA] viene lanciata con rabbia e con grande determinazione. La priorità assoluta della CES è di ottenere un salario più equo per i lavoratori di tutta Europa". Dal 1995, la quota dei salari nel prodotto interno lordo (PIL) è infatti diminuita nella maggior parte dei paesi dell'UE, mentre i profitti non cessano di aumentare. La CES osserva che i dirigenti aziendali guadagnano fino a 300 volte di più dei loro dipendenti, fra cui 30 milioni hanno un salario misero, mentre un divario retributivo del 15% separa ancora gli uomini e le donne⁸⁴.

Qualche mese dopo, il 15 settembre 2008, il fallimento della banca di investimento Lehman Brothers negli Stati Uniti, a causa di perdite generate sul mercato dei *subprime*⁸⁵, segna lo scoppio di uno tsunami finanziario e bancario che si estende immediatamente all'Europa. Questa crisi finanziaria si configura come la più grande che il mondo abbia conosciuto dal 1929. Una delle sue cause è precisamente legata a un fattore che la CES aveva energicamente condannato: l'indebolimento costante del potere di acquisto dei lavoratori, compensato da un ricorso eccessivo a crediti garantiti in maniera insufficiente (nello specifico, i *subprime*), in presenza di una palese mancanza di regolamentazione dell'industria finanziaria. In questa situazione di emergenza, i governi occidentali vanno in soccorso delle grandi banche considerate "too big to fail" e si rivela in tutto il suo splendore l'economia casinò cui si era abbandonato il capitalismo finanziario, fortemente sostenuto dalle politiche di deregolamentazione finanziaria attuate dagli stessi governi occidentali che, dall'inizio degli anni Ottanta, erano stati accecati dalla fede nell'autoregolamentazione dei mercati.

Il 27 settembre 2008, dodici giorni dopo il crollo della Lehman Brothers, i dirigenti sindacali europei si riuniscono a Londra, dove si tiene la *Summer School* della CES. Qui adottano una dichiarazione comune sulla crisi del capitalismo finanziario, una crisi "causata dall'avidità e dall'imprudenza di Wall Street, di Londra e degli altri principali mercati finanziari. I grandi dirigenti hanno fatto speculazioni su larga scala con investimenti di cui comprendevano poco. Gli speculatori hanno esacerbato i già forti aumenti del prezzo del

Quadro 14

Il Congresso di Siviglia (2007): all'offensiva...

Il 21 maggio 2007, il Congresso di Siviglia si apre in un contesto economico apparentemente positivo, ma segnato da grandi preoccupazioni sociali: l'opinione pubblica è sempre meno favorevole al progetto di integrazione europea, i lavoratori lo vedono come una minaccia, la Strategia di Lisbona sembra essersi trasformata in strategia di deregolamentazione, la precarietà del lavoro si accentua e le disparità ricominciano a crescere. Inoltre i problemi ambientali e, in particolare, l'emergere del riscaldamento climatico come problema cruciale della società, contribuiscono a creare un clima di incertezza: quale sarà l'avvenire delle attività industriali (e dell'occupazione), come modificare le nostre politiche energetiche e dei trasporti, come ristrutturare il sistema produttivo?

Per quanto riguarda l'"Europa sociale" l'UE, e in particolare la Commissione, dimostrano una fede incrollabile nella deregolamentazione. Come osserva il manifesto di Siviglia adottato in occasione del congresso, l'Europa sociale è "vittima di una fede oltranzista nei benefici della deregolamentazione. In questi quattro anni non è stata quasi mai proposta alcuna misura giuridica destinata a sostenere i lavoratori europei"⁸⁶. La deregolamentazione si applica in maniera altrettanto oltranzista a un altro settore, quello finanziario. A Siviglia, la CES denuncia duramente quella che chiama l'"economia casinò" che si riflette in particolare nella tendenza sempre più marcata da parte degli investitori finanziari a

muoversi in un'ottica di breve termine, con capitali di rischio, fondi di investimento speculativi ecc. e trattando essenzialmente le imprese come strumenti di speculazione, in un periodo in cui occorrerebbe investire urgentemente in nuovi prodotti e servizi sostenibili, in tecnologie ecologiche e nella transizione verso tali tecnologie. Ma la fede nella razionalità e nell'autoregolamentazione dei mercati rende la classe dirigente politica ed economica praticamente sorda a questi discorsi.

È in tale contesto che la CES decide di "passare all'offensiva". La battaglia si sarebbe svolta su cinque fronti: per un vero mercato del lavoro europeo a forte dimensione sociale; per il dialogo sociale, le negoziazioni collettive e la partecipazione dei lavoratori; per una governance economica, sociale e ambientale efficiente; per un'Unione europea più salda e per dei sindacati nazionali ed europei rafforzati.

Un altro tema è in discussione, anche se più dietro le quinte del congresso che non in tribuna: il salario minimo europeo. I fatti parlano chiaro: in numerosi paesi la percentuale dei salari sul prodotto interno lordo diminuisce; le divergenze sul piano retributivo non fanno che crescere; l'assenza di salari minimi in alcuni Stati membri favorisce una concorrenza salariale verso il basso; in certi paesi i lavoratori immigrati sono utilizzati per bloccare la crescita dei salari reali della manodopera generica o scarsamente qualificata. Questi aspetti, riscontrabili ovunque in Europa, fanno emergere il problema di un salario minimo europeo. Ma "in punta di piedi", come osserva Anne Dufresne, tanto la questione è delicata⁸⁷. Dietro le quinte del congresso "i tedeschi, che si battono per un salario minimo interprofessionale nel proprio paese, sono stati il motore principale del dibattito sul [salario minimo europeo]. [...] I sindacalisti della Confederazione dei sindacati (DGB) sono stati sostenuti in particolare dai sindacalisti dei due altri grandi paesi, la Francia e il Regno Unito, oltre che dalla Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (FSESP) che ha lanciato una campagna contro i bassi salari nel 2006. I sindacati scandinavi e italiani hanno invece rifiutato di muoversi su questo terreno, temendo la perdita, a vantaggio dello Stato, del loro potere sindacale fondato sulla contrattazione. La Federazione europea dei metalmeccanici (FEM), dal canto suo,

considera la rivendicazione 'inopportuna e prematura'. Gli oppositori temono che i salari crollino laddove le condizioni salariali sono più favorevoli"⁸⁸.

Questa difficile discussione porta tuttavia all'adozione di una dichiarazione sui "salari minimi, la parità e le contrattazioni collettive", dove si può leggere in particolare che la CES sosterrà le campagne sindacali a favore dei salari minimi reali nei paesi in cui i sindacati lo reputano necessario; che i sindacati di paesi in cui non

c'è bisogno di salari minimi fissati per legge dovrebbero definire degli obiettivi volti a colmare i deficit salariali; che sarà necessario valutare continuamente le prospettive di campagne congiunte a favore di criteri comuni in materia di salari e di retribuzioni minime, nonché di campagne a favore di strategie di contrattazione collettiva. È la prima volta che un congresso della CES arriva a una posizione comune su tale aspetto, anche se la formulazione rimane, come si vede, estremamente prudente.

petrolio, dei generi alimentari e delle materie prime. Le vittime sono molte e comprendono i lavoratori del settore finanziario, ma anche i pensionati, le famiglie, i fornitori, le imprese che cercano capitale di investimento e ciascuno di noi, che come contribuente deve pagare per i cocci rotti. I costi per il salvataggio americano sono enormi e l'impegno delle banche centrali, nel mondo intero, è già stato sostanziale. Occorreranno anni prima di recuperare questo denaro, se mai avverrà, e la nostra futura capacità di finanziare dei servizi pubblici di qualità è seriamente compromessa. È il momento di attuare una vera e propria svolta. Non dobbiamo più permettere che l'irresponsabilità delle banche, degli *hedge funds*, annessi e connessi, portino gli stati sull'orlo del fallimento. Mai più, inoltre, il denaro dei contribuenti dovrà servire per sostenere delle istituzioni che continuano a pagare profumatamente gli alti dirigenti con salari e bonus enormi. La società non dovrà mai più avere come unico obiettivo il valore delle azioni, cui sono legati i bonus dei manager. Non possiamo permettere che si ripresentino questa grave irresponsabilità, questa avidità e questa negligenza"⁸⁹.



Rispondendo all'appello del sindacato sloveno ZSSS e della CES, 35 000 manifestanti europei difendono la crescita dell'occupazione contro il capitalismo casinò. Questo avviene a Lubiana, il 5 aprile 2008, cinque mesi prima della caduta della banca d'affari Lehman Brothers.

Fonte: CES

Questa crisi finanziaria, come avviene sempre, si trasmette quasi immediatamente all'economia reale e i governi, verso la fine del 2008, devono lanciarsi in iniziative a sostegno della crescita e dell'occupazione: piani di rilancio dell'economia, incentivi alla rottamazione per aiutare il settore automobilistico, investimenti pubblici, sostegno al potere di acquisto delle famiglie ecc.

Come conseguenza di questo doppio salvataggio, bancario e poi economico, le finanze pubbliche dei governi europei peggiorano rapidamente. I disavanzi superano la soglia massima prevista dal Patto di stabilità e crescita (3% del PIL) e innescano la spirale dell'indebitamento, questa volta pubblico. Nel 2009, l'economia mondiale è in recessione: Il PIL mondiale diminuisce dello 0,6% e la produzione cala del 2%. Se la sfida, nel breve periodo, è il sostegno all'economia e all'occupazione, sul lungo periodo è necessaria una riforma radicale del sistema finanziario.



Davanti a questo scenario catastrofico delineato dall'Organizzazione mondiale del lavoro (ILO), che prevede un aumento di 50 milioni di disoccupati nel mondo nel 2009, la Confederazione sindacale internazionale (CIS) e le sue organizzazioni affiliate adottano a loro volta, il 23 marzo 2009, la "Dichiarazione sindacale di Londra" che esige, fondamentalmente, un piano internazionale di rilancio economico duraturo, una nuova regolamentazione dei mercati finanziari mondiali, la fine delle politiche di deflazione sindacale e di lotta contro la giustizia distributiva. Le manifestazioni si susseguono: il 28 marzo, a qualche giorno dal vertice del G20, oltre 35 000 persone sfilano sotto la pioggia nelle vie di Londra scandendo lo slogan "Prima gli esseri umani!".

Dal 14 al 16 maggio, la CES organizza delle dimostrazioni in una serie di capitali europee: Berlino (Germania), Bruxelles (Belgio), Madrid (Spagna), Praga (Repubblica Ceca). Delle azioni hanno anche luogo a Birmingham (Regno Unito) e a Bucarest (Romania). In totale, in queste tre giornate di azione europee, si mobilitano circa 250 000 persone.

Il 28 maggio 2009, la CES adotta la "Dichiarazione di Parigi" che chiede un "New social deal" nell'UE, come motore di giustizia sociale e di occupazione di qualità. Rivolta alle istituzioni europee, questa Dichiarazione le invita a investire in un ampio piano di rilancio, nel rafforzamento dei sistemi di tutela sociale, nei diritti sociali dei lavoratori contro il predominio dei mercati, nel rafforzamento delle contrattazioni collettive e nella solidarietà europea contro gli eccessi del capitalismo finanziario. La dichiarazione si chiude con queste parole: "Il sindacalismo europeo deve cogliere questa occasione per realizzare una società migliore, più equa, e un'Europa sociale più forte e più integrata. La partecipazione massiccia dei lavoratori alle manifestazioni della CES e alle giornate di metà maggio dimostra un sostegno crescente al nostro programma".

2.4.3. Dalla ripresa all'austerità generalizzata: il movimento sindacale in rotta con le politiche europee

Il segretario generale John Monks, alla fine del suo mandato, commentando gli eventi del periodo 2007–2011 sottolinea che nessuno aveva predetto la portata della crisi globale e il suo impatto sui lavoratori e le loro famiglie⁹⁰. Se in un primo tempo i governi hanno salvato

le banche, sostenuto i sistemi di tutela sociale e mantenuto gli investimenti pubblici, dalla fine del 2009 i fautori delle politiche di austerità (BCE, Consiglio ECOFIN e la Direzione generale Ecofin della Commissione) cercano di riprendere il comando. Il problema della Grecia li aiuterà: dopo le elezioni legislative dell'ottobre 2009, il nuovo governo socialista annuncia che le cifre del disavanzo pubblico greco sono ampiamente superiori a quelle dichiarate dal precedente governo conservatore. L'attenzione dei mercati finanziari e degli investitori si sposta verso il disavanzo e il debito sovrano degli Stati membri e dell'UE. Una

Quadro 15

Il Congresso di Atene (2011): passare dall'austerità alla prosperità



Dal 16 al 19 maggio 2011, la CES tiene il Congresso ad Atene, la città diventata simbolo delle carenze dell'unione economica e monetaria e prima città martire della "troika" (funzionari della Commissione, della BCE e del FMI). Nel suo discorso, John Monks spiega questa decisione: "Abbiamo scelto la città di Atene per il nostro XII Congresso perché è nell'occhio del ciclone che minaccia l'Europa e l'Euro. Siamo qui per dimostrare la nostra solidarietà. Non siamo dei burocrati in vacanza, come affermano alcuni manifesti nelle vie di Atene. La Grecia è il primo paese in difficoltà, ma non è l'ultimo"⁹¹.

Al centro del dibattito sono i programmi di austerità imposti ai paesi in affanno (Grecia, Irlanda, Portogallo e presto Cipro) in cambio dell'aiuto finanziario europeo; secondo i congressisti essi conducono allo smantellamento del modello sociale. Nel "Manifesto di Atene", adottato dal congresso, la CES giudica le misure di austerità controproducenti, destinate ad aggravare la

recessione e ad aumentare il debito pubblico, ed "esige quindi con urgenza un cambiamento fondamentale nell'approccio dell'UE". Questo Manifesto, che serve in qualche modo da *roadmap* alla CES, afferma che "i salari non sono il nemico dell'economia bensì il suo motore" e che "deve essere rispettata l'autonomia delle parti sociali nelle contrattazioni collettive". Nella tradizione del keynesianesimo europeo, il Manifesto fa appello a un New Deal al servizio dei popoli e dei lavoratori europei, un piano coordinato contro la disoccupazione dei giovani e delle politiche di miglioramento delle condizioni di lavoro.

In una risoluzione di urgenza, il congresso manda inoltre un fermo messaggio al Consiglio dei ministri delle Economie e delle Finanze (ECOFIN): "La CES non accetterà mai interventi diretti o indiretti sui salari, sull'autonomia delle contrattazioni collettive o sui sistemi nazionali di formazione dei salari. I costi diretti e indiretti della manodopera non sono di competenza della Commissione e del Consiglio; stabilire gli obiettivi salariali e adattare i meccanismi di formazione dei salari è compito nostro, non dei politici europei".

Infine, il congresso adotta una strategia e un piano di azione per il periodo 2011-2015 e, sul piano interno, elegge una nuova squadra dirigente: la francese Bernadette Ségol diventa segretaria generale succedendo a John Monks. Non solo è la prima volta che una donna viene eletta a ricoprire questo incarico, ma è anche la prima volta che una dirigente non proveniente da una confederazione nazionale, ma da una Federazione sindacale europea (era alla testa di UNI-Europa dal 2000), diventa il n° 1 della confederazione interprofessionale. Altro fatto degno di nota è che la squadra della Segreteria conta, anche in questo caso per la prima volta, più donne (4) che uomini (3).

volta assicurato in qualche modo il salvataggio delle banche, è arrivato il momento per i governi degli Stati membri di stringere la cinghia, diminuire la spesa pubblica, ridurre l'indebitamento, operare dei tagli nel pubblico impiego, abbassare i salari, ridurre la protezione sociale e i diritti dei lavoratori⁹². La CES protesta energicamente contro questo orientamento politico disastroso per l'economia e l'occupazione.

A partire dal 2010 la crisi del debito sovrano avvelena letteralmente il clima dell'Europa. Le finanze pubbliche greche sono vicine al collasso. L'Europa "scopre" inoltre un paese che, nonostante faccia parte della zona euro, non è riuscito ad allineare la propria economia, è incapace di riscuotere le imposte ed è corroso dal clientelismo politico. I mercati finanziari non hanno più fiducia nella capacità della Grecia di condividere la stessa moneta della Germania, quarta potenza economica mondiale, per lo meno in assenza di una forte convergenza economica e di meccanismi di solidarietà all'interno della zona euro. Questi possibili rimedi sono però ostacolati dal fatto che il trattato di Maastricht, il quale istituisce l'Unione economica e monetaria, non solamente impedisce il salvataggio di un paese alla deriva (clausola del *no bail out*), ma non prevede alcun meccanismo strutturale per assicurare la convergenza e la solidarietà.

La CES denuncia da tempo gli squilibri dell'unione economica e monetaria: i paesi che ne fanno parte condividono l'euro, ma non le politiche fiscali, sociali, di investimento, di crescita e di occupazione. Inoltre, l'eurozona manca di strumenti di solidarietà, che consentano ad esempio di condividere una parte del debito pubblico o di disporre di un sistema di trasferimento finanziario specifico. Infine, la Banca centrale europea interpreta il suo mandato in maniera molto restrittiva: ad essa spetta solo assicurare la stabilità dei prezzi mentre sta ai governi (che sono estromessi dal controllo della politica monetaria e hanno un ristrettissimo margine di manovra nella politica di bilancio) combattere la disoccupazione.

Quando la crisi greca minaccia di diventare una crisi sistemica della zona euro, i governi si decidono finalmente ad attuare, nel maggio 2010, un piano di salvataggio del paese. Ma il contagio si sta già allargando all'Irlanda e al Portogallo (per i quali viene adottato un piano di salvataggio rispettivamente nel dicembre 2010 e nel maggio 2011). Si teme per l'Italia, per la Spagna (dove si appronta un piano di assistenza alle banche nel luglio 2012) e per Cipro (piano di assistenza adottato nel 2013). Sotto l'intensa pressione dei mercati finanziari e l'improvviso attivismo delle agenzie di rating (le stesse che avevano assegnato una tripla A ai famosi *subprime* all'origine della crisi), l'UE e i suoi Stati membri attuano i diversi elementi della "nuova governance economica europea": meccanismo di assistenza finanziaria per la concessione di prestiti ai paesi in difficoltà (Meccanismo europeo di stabilizzazione finanziaria, Fondo europeo di stabilità finanziaria e MES, Meccanismo europeo di stabilità), Six Pack, Pacte Euro+, Two Pack, trattato sulla stabilità, sul coordinamento e sulla governance (primo trattato europeo a cui si è opposta la CES), Semestre europeo ecc. (cfr. capitolo 7)⁹³.

La caratteristica comune di questi nuovi strumenti di governo è che tendono tutti a impegnare gli Stati membri in politiche di rigore e di austerità di bilancio e ad imporgli l'adozione di "riforme strutturali". Queste puntano a creare uno "shock competitivo" attraverso la compressione dei salari, la riduzione dei sussidi sociali, l'inasprimento delle condizioni di accesso a tali sussidi, l'aumento dell'età legale per la pensione, il freno all'aumento della spesa per la sanità ecc. Tali nuove regole sono adottate in nome del coordinamento delle politiche economiche e del controllo delle finanze pubbliche. Ma la nuova governance in linea con le regole dettate dai mercati contribuisce, o addirittura aspira, allo smantellamento del modello sociale europeo e dei modelli sociali nazionali che lo caratterizzano. Inoltre, a giudizio della CES, tale governance è totalmente controproducente: aggrava la recessione

economica, fa aumentare il debito pubblico, porta al crollo della domanda interna e all'esplosione della disoccupazione. Quest'ultima all'inizio del 2013 tocca il 12% nella zona euro, ma soprattutto colpisce un'intera generazione di giovani europei. Oltre il 60% dei giovani greci di meno di 25 anni è senza lavoro. Uno spreco enorme.

Tabella 1 Le dieci principali manifestazioni organizzate dalla CES

Data	Euromanifestazione	Numero di partecipanti
4 giugno 1983	Euromanifestazione a Stoccarda	80 000
2 aprile 1993	Euromanifestazione decentralizzata	1 000 000
6 dicembre 2000	Euromanifestazione di Nizza	80 000
13 dicembre 2001	Euromanifestazione di Bruxelles	100 000
14 marzo 2002	Euromanifestazione di Barcellona	300 000
4 ottobre 2003	Euromanifestazione di Roma	100 000
19 marzo 2005	Euromanifestazione di Bruxelles	80 000
14-16 maggio 2009	Euromanifestazione decentralizzata	250 000
29 settembre 2010	Euromanifestazione decentralizzata	100 000 (a Bruxelles)
14 novembre 2012	Giornata di azione decentralizzata	Alcune centinaia di migliaia di manifestanti

L'elenco completo delle euromanifestazioni si trova a pagina 239.

Fonti: CES e Ch. Degryse (fonti proprie)

Il 22 febbraio 2013 la CES, in uno sferzante comunicato stampa in risposta alle previsioni economiche invernali della Commissione, che si compiaceva della ripresa dei mercati, afferma: "La recessione terminerà soltanto quando la disoccupazione regredirà, non con la ripresa dei mercati. Infatti la disoccupazione continua a salire ogni giorno e ha già raggiunto un livello eccessivamente elevato in numerosi Stati membri. La Commissione si occupa dei mercati, ma quando si occuperà della gente?"⁹⁴. La rottura tra il movimento sindacale e le politiche attuate dalle istituzioni dell'UE sembra completa. 1973-2013: in questi quarant'anni di esistenza, indubbiamente il conflitto sulle politiche da attuare per affrontare la crisi non è mai stato così aspro come nel 2013. Ormai, l'UE corre il rischio di essere di ostacolo al progresso sociale"⁹⁵.

Capitolo 3

Dietro le quinte della CES

In questo capitolo parleremo degli uomini e delle donne che hanno plasmato la Confederazione europea dei sindacati, dello sviluppo delle sue strutture e delle relazioni con i suoi membri. In retrospettiva, possono essere evidenziate due grandi tendenze: il continuo allargamento della CES a nuove organizzazioni sindacali provenienti da quasi tutto il continente europeo e il rafforzamento del potere decisionale della Confederazione, sempre più rappresentativa, soprattutto grazie alla riforma statutaria adottata durante il Congresso di Lussemburgo nel 1991. La CES si muove nella prospettiva di diventare un sindacato sovranazionale. Questo euro-sindacalismo, che intende far leva sulla doppia dimensione professionale e inter-professionale, s'iscrive nella volontà di portare la voce del mondo del lavoro al più alto livello istituzionale europeo. Dando spazio al dibattito e alle tensioni, accoglie di continuo nuove rivendicazioni per dar vita a un movimento sindacale coerente, in grado di raccogliere l'adesione della maggioranza dei suoi membri.

Come organizzazione, la CES ha dovuto dar prova di una grande capacità di innovazione e di adattamento per tener fede ai principi e agli obiettivi del suo statuto costitutivo del 1973 rispondendo al tempo stesso ai cambiamenti, talvolta profondi, determinati dall'integrazione europea. La confederazione aspira ad essere l'unico organo rappresentativo del movimento sindacale presso le istituzioni europee, in particolare presso il Consiglio europeo e il Consiglio dell'UE, la Commissione e il Parlamento europeo. Partecipa anche al Comitato consultivo dell'EFTA e assiste i comitati di esperti del Consiglio d'Europa¹.

La valutazione del ruolo giocato dalla CES in queste diverse istituzioni non è univoca. Alcuni danno un giudizio prevalentemente, se non nettamente, negativo. In realtà, sin dalle origini, la CES non è sfuggita alle critiche, neanche al suo interno. Come ricorda l'ex segretario generale Emilio Gabaglio, c'era chi considerava

la stessa creazione di una Confederazione europea dei sindacati, in sé, un “errore storico” perché rischiava di scindere il movimento sindacale tra il “club dei ricchi europei” e i lavoratori del resto del mondo. Alcuni segretariati sindacali internazionali condividevano questo punto di vista. Sin dalle negoziazioni che avrebbero portato all’istituzione della CES si erano levate anche critiche interne. Jean Rouzier, segretario confederale responsabile del dipartimento internazionale del sindacato francese FO, ricorda: “Eravamo molto preoccupati di fronte al profilarsi di un’ONU sindacale che rompeva con la famiglia ICFTU”². La scomparsa della “L” (di “liberi”) nella sigla della CES aveva allarmato non solo il FO, ma anche la DGB (Germania), l’ÖGB (Austria), l’SGB (Svizzera)³ ecc. (su questo punto cfr. il capitolo 1 e le tensioni ideologiche in seno al movimento sindacale europeo). In seguito, l’azione della CES continuerà a essere giudicata negativamente soprattutto da parte di rappresentanti del mondo accademico, tra cui Pierre Bourdieu, Bernard Cassen, Corinne Gobin⁴. Nel 2002, Bourdieu sintetizza quella che è senza dubbio una delle critiche più comuni: “Il sindacalismo, così come si manifesta a livello europeo, si comporta innanzitutto come un partner ansioso di partecipare alla gestione degli affari con buona creanza e dignità, dedicandosi a un’attività di lobbying assai moderata”, invece di “avvalersi dei mezzi internazionali per contrastare la volontà del padronato [...] e imporgli, con le normali armi della lotta sociale quali scioperi, manifestazioni e così via, veri contratti collettivi su scala europea”⁵. Al di là delle tensioni, delle difficoltà e delle critiche, per la CES la sfida resta quella di costruire un movimento sindacale europeo coerente, sostenuto dalla maggioranza dei suoi membri, basato su strutture transnazionali e su persone provenienti da contesti geografici e culturali diversi.

3.1. I difficili inizi

Nel 1973, la CES stabilisce la propria sede nel centro di Bruxelles, in rue du Lombard. In seguito si trasferirà in rue Montagne aux Herbes Potagères, non lontano dalla celebre Grand-Place per installarsi, nel 1993, in boulevard du Roi Albert II, vicino alla Gare du Nord, dov’è ancora la sede attuale⁶.

Sin dall’inizio, la relativa scarsità delle risorse umane ed economiche a disposizione della giovane organizzazione per realizzare i propri obiettivi è un motivo di seria preoccupazione⁷. Le sue attività sono finanziate dalle quote versate dalla confederazioni sindacali affiliate. L’ammontare della quota associativa era stata oggetto di numerose discussioni fino al Congresso costitutivo del 1973. Tutte le organizzazioni fondatrici, a eccezione del TUC, erano orientate verso una somma di 700 franchi belgi (circa 17,50 euro nel 2013) per ogni gruppo di mille iscritti all’organizzazione aderente. Alla fine la quota fu abbassata a 550 franchi belgi (quasi 14 euro) ogni mille iscritti, con l’impegno formale di rivalutare la questione in un momento successivo⁸. Il prolungarsi di questa relativa precarietà finanziaria iniziale renderà difficili i primi anni. Come testimonia Jean Lapeyre, ex vicesegretario generale, “quando sono arrivato alla CES nel settembre 1985, era una struttura familiare di una ventina di persone che lavorava con pochi mezzi e pochissime competenze. Era un periodo ancora fortemente segnato dall’esperienza della CECA mentre la Comunità europea cominciava appena a uscire da un lungo periodo di letargo da cui si sarebbe risvegliata sotto la presidenza di Jaques Delors. La dimensione sociale era totalmente assente e il dialogo sociale non esisteva”⁹.

Jon Erik Dølvik, che ha analizzato approfonditamente le strutture della CES in quel periodo, conferma queste osservazioni. La CES, scrive, era allora un’organizzazione fragile e povera di risorse¹⁰. La scarsità dei contributi degli associati la rende dipendente dalla



Bruxelles, rue Montagne aux Herbes.

I difficili inizi: un piano di questo edificio ha ospitato la sede della CES dagli anni Settanta fino al suo trasferimento nel boulevard du Roi Albert II, dove si trova ancora oggi.

Fonte: CES

Commissione per lo svolgimento di determinate attività, una dipendenza che, peraltro, le costerà poi critiche interne. Soffre inoltre di un deficit di funzionamento democratico che si traduce in un sistema di alleanza tra le organizzazioni e alcuni dirigenti. La conseguenza principale, nei primi anni di esistenza, è l'incapacità di andare oltre dichiarazioni di principio generali sulle politiche europee. In breve sono anni in cui la CES manca di credibilità, professionalità e prestigio agli occhi dei propri affiliati.

Ma nel 1991 sembra delinearsi una svolta. La firma dell'Accordo sociale con l'UNICE nel quadro del dialogo sociale europeo e lo sviluppo di negoziazioni collettive in seguito all'entrata in vigore del Trattato di Maastricht (cfr. capitolo 4) conferiranno alla CES un maggiore potere negoziale e risorse aggiuntive. Non è più "una testa senza corpo"¹¹. Il che non impedisce ad alcuni, tra cui Wolfgang Streeck, di sottolineare, da una parte, lo squilibrio del rapporto delle forze tra parti sociali europee e, dall'altra, la riluttanza da parte di alcuni membri della CES ad attribuire maggiori poteri alla confederazione¹².

3.2. L'evoluzione delle strutture

Come mostrano le seguenti tabelle 2 e 3, in quarant'anni la CES ha conosciuto dieci presidenti e sei segretari generali. Naturalmente troviamo notevoli differenze nella durata dei loro mandati, tra cui spiccano per lunghezza quello del segretario generale lussemburghese Mathias Hinterscheid (15 anni), seguito da quello dall'italiano Emilio Gabaglio (12 anni) e del britannico John Monks (8 anni). Da soli, questi tre segretari generali hanno coperto trentacinque anni di esistenza della CES (su 40), il che denota una notevole stabilità interna. Ma occorre tener presente che, nel Congresso del 2003, è stato deciso di consentire il rinnovo del mandato per una sola volta. Perciò da allora, in linea di principio, una carica può durare al massimo otto anni¹³.



Mathias Hinterscheid, segretario generale della CES dal 1976 al 1991.

Fonte: CES



Tre segretari generali riuniti; da destra a sinistra: Emilio Gabaglio (1991-2003), Bernadette Ségol (dal 2011) e John Monks (2003-2011).

Fonte: CES

Dal 1973 al 2003 notiamo che il ruolo di vicesegretario generale è sempre stato coperto da un rappresentante dei sindacati dei paesi nordici (Norvegia, Danimarca, Svezia, Finlandia), nonostante la Norvegia non fosse parte dell'UE e la Finlandia vi sia entrata solo nel 1995. Ciò si spiega per un tacito accordo (non imposto dallo statuto) raggiunto al momento della creazione della CES per coinvolgere nell'organizzazione i membri dell'EFTA¹⁴. Analogamente, un tacito accordo del 1974 prevedeva che un membro della Segreteria provenisse dalle organizzazioni di ispirazione cristiana della CML.

La carica presidenziale¹⁵ nei primi vent'anni è stata appannaggio di quattro paesi: Germania (DGB), Regno Unito (TUC), Paesi Bassi (FNV) e Belgio (FGTB). Nel 1993 è stata conferita al rappresentante di un sindacato di un paese non ancora membro dell'UE: l'austriaco Fritz Verzetnitsch (ÖGB). Questi resterà presidente per dieci anni, prima di lasciare il posto a rappresentanti dei paesi del Sud (i sindacati spagnoli UGT e CCOO) e del Nord (la confederazione svedese LO), quando ormai i paesi nordici non hanno più assicurata la carica di vicesegretario generale.

Un altro elemento degno di nota è l'aumento della presenza femminile nei ruoli chiave. La prima donna ad assumere funzioni dirigenziali è stata Béatrice Hertogs (CSC, Belgio), seguita da Maria-Helena André (UGT, Portogallo), entrambe diventate segretarie confederali nel 1991, carica che nel 2001 sarà rivestita da Catelene Passchiers (FNV, Paesi Bassi). Maria-Helena André diventerà poi vicesegretaria generale nel 2003 (prima di essere chiamata come ministro del Lavoro nel governo portoghese nel 2009). Nel 2007 Wanja Lundby Wedin (SO, Svezia) sarà la prima donna ad essere eletta presidente della CES. E l'elezione di Bernadette Ségol come segretaria generale nel 2011 conferma questa tendenza, al punto che per la prima volta nella sua storia, nel periodo 2011-2015, la Segreteria generale conta più donne che uomini: oltre a Bernadette Ségol ne fanno parte la svedese Veronica Nilsson, la britannica Judith Kirton-Darling e la tedesca Claudia Menne. Gli uomini sono il polacco Józef Niemiec, il belga Patrick Itschert e l'italiano Luca Visentini. Ormai, a partire dal Congresso di Atene (2011) la squadra della Segreteria non può presentare una differenza di genere superiore a uno.



Béatrice Hertogs: la prima donna a rivestire la carica di segretaria confederale.

Fonte: CES



Maria-Helena André: la prima donna diventata vicesegretaria generale.

Fonte: CES



Wanja Lundby-Wedin: la prima donna eletta presidente della CES.

Fonte: CES

Infine, un posto è ormai tradizionalmente riservato a un rappresentante dei paesi dell'Europa centrale e orientale. Questo posto è coperto da Józef Niemiec, di Solidarność (NSZZ), eletto segretario confederale al Congresso di Praga nel 2003 e successivamente vicesegretario generale a partire dal 2011.

Considerando la storia dell'istituzione della CES vale la pena sottolineare un'altra cosa: la carica di segretario generale è stata attribuita solo una volta a un dirigente di un sindacato ispirato ai valori cristiani (l'italiana CISL¹⁶), nella persona di Emilio Gabaglio, segretario generale dal 1991 al 2003.

Tabella 2 Presidenti, segretari generali e vicesegretari generali (1973-1991)

	1973	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
Presidente	Victor Feather (TUC) Gran Bretagna	Heinz Oskar Vetter (DGB) Germania		Wim Kok (FNV) Paesi Bassi			Georges Debunne (FGTB) Belgio		Ernst Breit (DGB) Germania										
Segretario generale	Théo Rasschaert (FGTB) Belgio			Mathias Hinterscheid (CGT-L) Lussemburgo															
Vice-segretario generale	Kaare Sandegren (LO) Norvegia	Peer Carlsen* (LO) Danimarca		Sven-Erik Sterner (LO) Svezia		Jon Ivar Nælsund (LO) Norvegia		Björn Pettersson (LO) Svezia			Markku Jääskeläinen (SAK) Finlandia								

* Peer Carlsen, che era vicesegretario generale, il 1° gennaio 1976 è diventato segretario generale *ad interim* dopo le dimissioni di Théo Rasschaert del 12 dicembre 1975 e lo è rimasto fino alla nomina di Mathias Hinterscheid avvenuta al Congresso di Londra nell'aprile 1976.

Le date nei riquadri più scuri corrispondono agli anni dei congressi della CES.

Tabella 3 Presidenti, segretari generali e vicesegretari generali (1991-2013)

	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	...
Presidente	Norman Willis (TUC) Gran Bretagna		Fritz Verzetnitsch (ÖGB) Austria										Cándido Mendez (UGT) Spagna		Wanja Elisabeth Lundby-Wedin (LO) Svezia		Ignacio Fernández Toxo (CCOO) Spagna							
Segretario generale	Emilio Gabaglio (CISL) Italia												John Monks (TUC) Gran Bretagna			Bernadette Ségol (Uni-Europa)								
Vice-segretario generale	Markku Jääskeläinen (SAK) Finlandia e Jean Lapeyre (CFDT) Francia		Jean Lapeyre (CFDT) Francia e Erik Carlslund (LO) Danimarca										Maria-Helena André (UGT) Portogallo e Reiner Hoffmann (DGB) Germania		Joël Decaillon (CGT) Francia		Józef Niemiec (NSZZ) Polonia e Patrick Itschert (FITTHC) ¹⁷							

Si noti che, a partire dal 1991, la CES conta due vicesegretari generali.

Dal 2003, i mandati sono rinnovabili una volta sola.

I dati in verde scuro corrispondono agli anni di Congresso della CES.

3.3. L'allargamento ideologico e geografico

Alla data del suo Congresso costitutivo, nel 1973, la CES comprendeva 17 organizzazioni provenienti da 15 paesi europei (cfr. tabella 4), tutte aderenti alla ICFTU. Una volta chiariti i rapporti con i membri di quest'ultima, il processo si completò con l'affiliazione di 7 sindacati di ispirazione cristiana provenienti dalla CML e di altre organizzazioni, nel corso del Congresso straordinario di Copenaghen, a maggio 1974.

A partire dalle 17 organizzazioni e dai 15 paesi rappresentati inizialmente, quarant'anni dopo la CES conta ben 85 organizzazioni provenienti da 36 paesi, oltre a 10 federazioni settoriali europee. Questi progressivi allargamenti, lungi dal rappresentare semplici addizioni numeriche, quasi sempre hanno costituito vere e proprie sfide (cfr. capitolo 1). Così è avvenuto quando, a partire dal 1974, si è iniziato a integrare le organizzazioni sindacali di tendenza cristiano-sociale affiliate alla Confederazione mondiale del lavoro (CML, originariamente CISC). Bisogna precisare che non in tutti i paesi europei esiste uno specifico "sindacalismo cristiano". Per esempio non è presente nel Regno Unito, nei paesi nordici, in Germania e in Austria (benché a volte esista una corrente cristiana in paesi e organizzazioni a vocazione socialista o comunista). In realtà, al momento della nascita della CES, il sindacalismo d'ispirazione cristiano-sociale interessa solo i paesi del Benelux (il CNV e il NKV nei Paesi Bassi, la CSC in Belgio, il LCGB in Lussemburgo), la CFDT francese, la CNG e la SVEA in Svizzera. Certamente riguarda anche la CISL italiana, di tendenza democristiana, ma questa a livello internazionale aderisce alla ICFTU (l'internazionale socialista) e non all'internazionale cristiana CISC. Analogamente, la CFDT francese abbandonerà l'internazionale cristiana nel 1979 per aderire all'ICFTU dieci anni più tardi.

Se, in alcuni paesi, esiste una certa competizione tra organizzazioni sindacali "socialiste" e "cristiane" (come in Belgio tra FGTB e CSC) in compenso i contatti e gli incontri tra le organizzazioni europee aderenti alle due internazionali sono stretti e frequenti.

Tabella 4 Organizzazioni aderenti alla CES nel 1973 e nel 1974

Congresso costitutivo del 9 febbraio 1973		
Paesi	Confederazioni	Data
Austria	ÖGB	1973
Belgio	FCTB	1973
Danimarca	LO	1973
Finlandia	TVK	1973
Francia	CGT-FO	1973
Germania	DGB	1973
Islanda	ASI	1973
Italia	CISL	1973
	UIL	
Lussemburgo	CGT-L	1973
Norvegia	LO-N	1973
Paesi Bassi	NVV	1973
Regno Unito	TUC	1973
Spagna	UGT-E	1973
Svezia	LO-S	1973
	TCO	
Svizzera	SGB	1973
Organizzazioni affiliate durante il Congresso straordinario del 23-25 maggio 1974		
Belgio	CSC	1974
Danimarca	FTF	1974
Finlandia	SAK	1974
Francia	CFDT	1974
Irlanda	ICTU	1974
Lussemburgo	LCCB	1974
Malta	GWU	1974
Paesi Bassi	CNV	1974
	NKV	
Spagna	STV-ELA	1974
Svizzera	CNG	1974
	SVEA*	
Decisione del Comitato esecutivo del 9 luglio 1974		
Italia	CGIL	1974

* Queste due organizzazioni svizzere si fonderanno nell'ottobre 1982.

Fonte: CES, Rapporto di attività 1973-1975

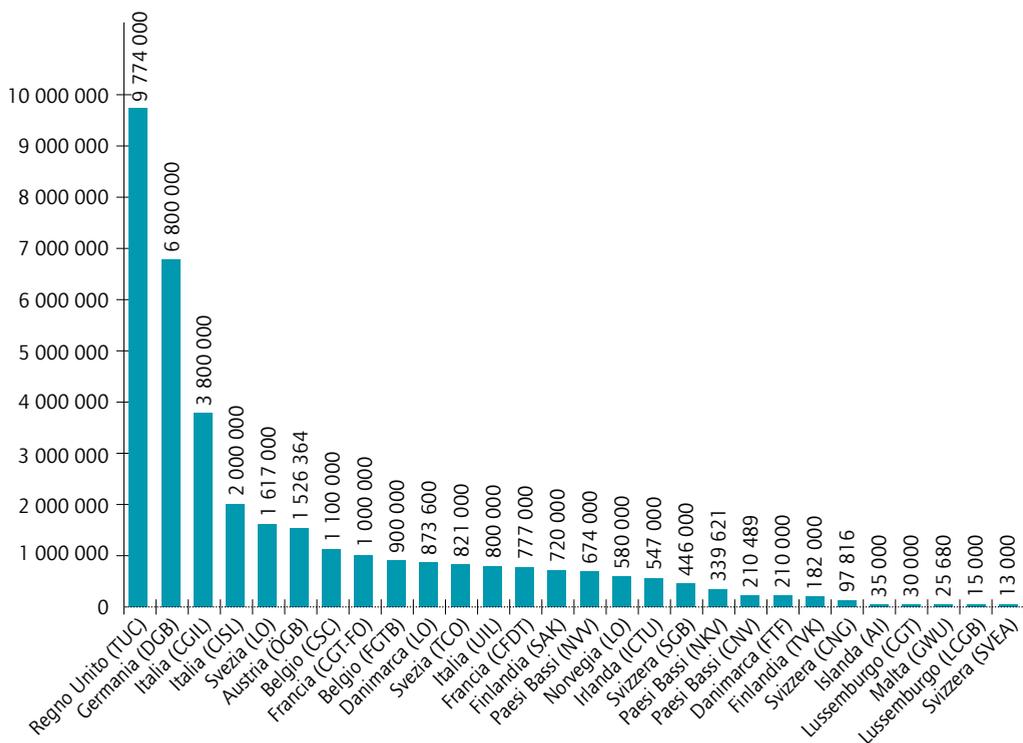
Vengono adottate delle dichiarazioni comuni, che insistono costantemente sul rafforzamento della collaborazione ai fini della costruzione europea. Jan Kułakowski, allora segretario dell'Organizzazione europea della CML, ha svolto un ruolo importante nei negoziati che hanno portato organizzazioni affiliate alla CML ad aderire alla CES (Kułakowski sarà eletto alla Segreteria della CES nel luglio 1974¹⁸). All'inizio dei negoziati, era stato raggiunto un accordo tra l'ICFTU e la CML per fondare insieme la CES. I sindacati d'ispirazione cristiana desideravano aderire sin dall'inizio e in blocco alla nuova organizzazione, che ritenevano dovesse risultare dalla fusione delle due confederazioni europee. Altre organizzazioni, però, temevano che in questo modo potesse crearsi una corrente cristiana strutturata e desideravano che l'affiliazione dei sindacati cristiani avvenisse individualmente e solo dopo la fondazione della CES. Questa divergenza di punti di vista venne accentuata da un incidente riguardante la rappresentanza sindacale nell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Inoltre, per il belga Georges Debunne (FGTB), uno degli organizzatori del Congresso costitutivo del 1973, solo la riuscita in seno alla CESL avrebbe poi portato all'unificazione del movimento: "Il metodo seguito era l'unico possibile e, se volevamo avere successo, non c'era altro da fare che procedere in due tappe"¹⁹.

La questione dell'allargamento "ideologico" della CES riguarda anche le organizzazioni sindacali di orientamento comunista dell'Europa occidentale²⁰. A tal proposito ricordiamo che la CGIL italiana è la sola organizzazione di tendenza comunista ad essersi inserita nella CES sin dal 1974 (cfr. precedente tabella)²¹ grazie al sostegno delle italiane CISL e UIL, interessate a rafforzare il processo di unità sindacale allora in corso in Italia attraverso la creazione di una federazione CGIL-CISL-UIL. Tuttavia, era stato chiesto ufficiosamente alla CGIL di tagliare i ponti con la FSM (la Federazione sindacale mondiale, di orientamento comunista), cosa che la confederazione italiana aveva fatto nel 1973, declassando la sua adesione a quella di semplice membro associato, prima di lasciare definitivamente la FSM nel 1978. In effetti solo nel 1979 la CES ha introdotto un nuovo criterio di adesione per cui i sindacati candidati non possono appartenere a "organizzazioni sindacali internazionali i cui obiettivi fossero contrari ai principi del sindacalismo libero, democratico e indipendente"²² (in altri termini alla FSM). Questa decisione fu presa molto dopo la data in cui la confederazione spagnola CCOO, la portoghese CGTP e la CGT francese avevano presentato la propria domanda di adesione e, in ogni caso, solo la CGT è stata esclusa dall'applicazione della regola dato che le altre due organizzazioni non hanno mai fatto parte della FSM. La CCOO si era persino opposta al tentativo della FSM di creare un'alternativa alla CES per raggruppare i sedicenti sindacati "esclusi".

L'adesione della CCOO è stata la più controversa, tanto che la DGB nel 1981 era arrivata a minacciare di lasciare la CES se tale organizzazione fosse stata ammessa. Finalmente l'ammissione ha potuto attuarsi nel 1990, con il consenso dell'UGT, al termine di un lungo confronto tra le due organizzazioni sindacali sulla supremazia nel movimento sindacale spagnolo. Per quanto riguarda il Portogallo, nel 1995 la distensione nelle relazioni tra l'UGTP e la CGTP-IN ha aperto la strada per l'adesione di quest'ultima alla CES. La CGT francese è stata l'ultima delle confederazioni nazionali di tendenza comunista a unirsi alla CES, nel 1999, dopo aver lasciato la FSM nel 1994 e aver adottato una posizione più aperta verso il processo di integrazione europea, cui in precedenza era nettamente ostile. La CGT è stata ammessa con un voto a maggioranza, con il sostegno della CFDT e l'opposizione del FO.

Il grafico 2 dà un'idea del peso rispettivo delle organizzazioni aderenti nel 1976, in base al numero di iscritti dichiarato²³.

Il TUC e la DGB sono indubbiamente le forze dominanti, ma non bisogna trascurare il peso del sindacalismo italiano se si raggruppano tutte le organizzazioni del paese.

Grafico 2 Numero di lavoratori iscritti alle organizzazioni aderenti alla CES nel 1976

Fonte: CES, Rapporto d'attività 1973-1975

Seguono i sindacati svedesi, austriaci, belgi e francesi, i quali superano tutti il milione di iscritti. Per quanto riguarda il sindacato svedese LO, è opportuno richiamare l'esistenza del "Consiglio dei sindacati nordici" che raggruppa le organizzazioni sindacali di Svezia, Finlandia, Norvegia, Danimarca e Islanda. Questa coalizione rappresenta una forza importante in quanto segue la strategia di adottare posizioni comuni nella maggior parte delle decisioni della CES. Ciò fa del Consiglio dei sindacati nordici, all'epoca, l'equivalente di un sindacato con oltre 5 milioni di iscritti, il terzo più importante dopo il TUC e la DGB.

Alla fine degli anni Ottanta, la CES decide di estendere la possibilità di adesione, nel rispetto del preambolo dello statuto, a qualsiasi sindacato considerato libero e democratico, indipendentemente dal fatto che appartenga alla corrente socialdemocratica, democristiana o comunista.

Ma sono stati soprattutto la caduta del Muro di Berlino e i seguenti anni Novanta a segnare i due maggiori sviluppi del sindacalismo europeo: *in primis* la piena e completa integrazione delle organizzazioni sindacali di orientamento comunista dei paesi dell'Europa occidentale, quindi la progressiva integrazione delle organizzazioni sindacali dei paesi dell'Europa centrale e orientale come Solidarność, o delle antiche organizzazioni ufficiali riformate nella seconda metà degli anni Novanta. Su quest'ultimo punto rimandiamo alla lettura del capitolo 8.

Tabella 5 Le nuove adesioni dal 1976, in ordine cronologico

Paese	Organizzazione	Data di adesione
Grecia	GSEE	1976
Islanda	BSRB	1980
Malta	CMTU	1980
Cipro	SEK	1981
	TURK-SEN	
Portogallo	UGT-P	1983
Turchia	DISK	1985
	TURK-IS	1988
Spagna	CCOO	1990
Francia	CFTC	1990
Germania	DAG	1990
Grecia	ADEDY	1990
Finlandia	AKAVA	1991
Danimarca	AC	1991
San Marino	CSdL	1991
	CDLS	
Svizzera	VSA	1991
Paesi Bassi	MHP	1991
Finlandia	STTK	1991
Portogallo	CGTP-in	1995
Norvegia	AF	1995
Bulgaria	CITUB	1995
	PODKREPA	
Repubblica Ceca	CMKOS	1995
Ungheria	LIGA	1995
	MOSz	
	MszOSz	
Polonia	NSZZ-Solidarność	1995
Romania	Cartel-Alfa	1995
Slovacchia	KOZ-SR	1995
Svezia	SACO	1996
Romania	BNS	1996
	CDSR	
	CNSL Fratia	
Turchia	HAK-IS	1997
	KESK	
Ungheria	ASZSZ	1998
	ESZT	
	SZEF	
Slovenia	ZSSS	1999

Francia	CGT	1999
	UNSA	1999
Belgio	CGSLB	2003
Lituania	LDF	2003
	LPSK	2003
Norvegia	YS	2003
Lettonia	LBAS	2003
Estonia	EAKL	2003
	TALO	2003
Croazia	UATUC (SSSH)	2004
Liechtenstein	LANV	2004
Lituania	LPSS	2004
Norvegia	UNIO	2005
Spagna	USO	2005
Andorra	USDA	2005
Monaco	USM	2006
Polonia	OPZZ	2006
Cipro	DEOK	2007
Croazia	NHS	2010
Malta	For.U.M.	2012
Polonia	FZZ	2012

Nota: in questo elenco non sono menzionate le organizzazioni sindacali aventi lo statuto di osservatore (nel 2013 si trattava di organizzazioni provenienti dai Balcani: Bosnia-Erzegovina; FYROM, l'ex Repubblica jugoslava di Macedonia; Serbia).

3.4. La riforma della CES

Per quanto riguarda la politica interna europea, il progetto che catalizza l'attenzione generale tra la fine degli anni Ottanta e l'inizio degli anni Novanta è, naturalmente, il lancio del "mercato unico" programmato per il 1992, insieme all'avvicinamento tra la CEE e l'EFTA²⁴. La storia farà coincidere questi progetti con la caduta del Muro di Berlino e la fine della guerra fredda. Dal Congresso di Stoccolma del 1988 (cfr. capitolo 2), la CES è cosciente che i cambiamenti politici e istituzionali della Comunità avrebbero avuto un impatto significativo sul movimento sindacale, sulla sua capacità di reagire rapidamente agli eventi, rispondere alle consultazioni istituzionali, aprire negoziati con le organizzazioni datoriali.

Certo, a partire dalla sua creazione, nel corso dei vari congressi sono stati apportati dei ritocchi allo statuto della CES. Ma ora si tratta di riformare in profondità le strutture, le procedure e i metodi di lavoro dell'organizzazione²⁵. Perciò, nel dicembre 1989, il Comitato esecutivo decide di creare un gruppo di lavoro per preparare questa grande riforma interna. Il gruppo, dal nome programmatico "Per una CES più efficace", è presieduto da Johan Stekelenburg, dirigente della FNV (federazione sindacale olandese originata dalla fusione tra NVV ed NKV). Nel febbraio 1990 Stekelenburg invia a tutte le organizzazioni aderenti un questionario per conoscere i loro punti di vista sui diversi aspetti della riforma prevista. In base alle risposte ricevute, nel giugno 1990 viene presentato un primo rapporto al Comitato esecutivo e cominciano le discussioni.



Al Congresso di Lussemburgo, nel 1991, viene adottata una profonda riforma del funzionamento interno della CES.

Fonte: CES

Tutti i sindacati affiliati si pongono in una logica di cambiamento, ma alcuni chiedono riforme più profonde di altri. Tra questi citiamo in particolare le organizzazioni italiane, belghe, spagnole e la CFDT francese. Le tre confederazioni sindacali italiane (CGIL, CISL e UIL) si accordano su una piattaforma comune riformista e ambiziosa, da cui trarrà ampia ispirazione il rapporto finale²⁶.

Dopo lunghi dibattiti in seno al gruppo di lavoro e al Comitato esecutivo, e le discussioni sugli emendamenti proposti dalle organizzazioni aderenti, viene deciso di sottoporre il rapporto Stekelenburg, “Per una CES più efficace”, al Congresso che dovrà tenersi a Lussemburgo il 13-17 maggio 1991. In una nota indirizzata agli affiliati, il Comitato esecutivo, tuttavia, precisa che una parte della riforma sarà decisa dallo stesso Comitato esecutivo, un'altra dal Congresso e una terza sarà attuata tramite cambiamenti nei metodi di lavoro interni della Segreteria (ecco perché alcune decisioni saranno prese prima del Congresso, come quelle di aumentare il personale e i mezzi finanziari della Segreteria, rafforzare l'ufficio stampa, creare un settore organizzativo). Cosa propone il rapporto Stekelenburg approvato al Congresso di Lussemburgo²⁷?

Possiamo riassumere come segue i principali aspetti della riforma:

- **Congresso:** si riunirà ogni quattro anni (e non più ogni tre); eleggerà direttamente il presidente, il segretario generale e il vicesegretario generale (che prima erano eletti dal Comitato esecutivo); sarà aumentato il numero dei delegati e perseguita la parità tra uomini e donne; i Consigli sindacali interregionali (CSIR) avranno lo statuto di osservatore con diritto di parola;
- **Comitato esecutivo:** comprenderà rappresentanti di tutte le organizzazioni (prima prevedeva una quota per paese che non teneva conto del numero delle organizzazioni aderenti); i Comitati sindacali interprofessionali (le future “Federazioni sindacali europee”) avranno un seggio ufficiale con diritto di voto (tranne che in materia di statuto e finanze); il presidente e il segretario generale saranno membri del Comitato esecutivo di pieno diritto; il Comitato delle donne avrà tre rappresentanti, il Comitato dei giovani due; il Comitato dei pensionati due; le decisioni dovranno essere elaborate in seno a “Comitati permanenti” istituiti in tutti i settori politici della CES (economico, sociale, del mercato del lavoro, della democratizzazione dell'economia ecc.); inoltre il Comitato esecutivo potrà creare gruppi di lavoro (su donne, giovani, pensionati, lavoratori immigrati, energia, nuove tecnologie ecc.);

- **Comitato delle finanze e della gestione generale:** questo sarà trasformato nel Comitato direttivo ed estenderà il proprio ruolo di direzione al di là delle questioni finanziarie e amministrative; darà rapida attuazione alle attività di lobbying e negoziazione ad alto livello decise dal Comitato esecutivo; potrà riunirsi fino a otto volte all’anno; la sua composizione si amplierà con l’inserimento dei comitati sindacali professionali, del presidente, del segretario generale e del vicesegretario generale; il Comitato delle donne avrà una rappresentante;
- **Segreteria:** vedrà l’aggiunta di un nuovo segretario; il segretario generale continuerà a essere il portavoce e il “numero uno” della CES; proporrà l’elezione dei membri della Segreteria al Comitato esecutivo e sottoporrà ogni altra proposta al Comitato esecutivo o al Comitato direttivo. Benché il rapporto non lo preveda in senso stretto, sarà introdotto un emendamento allo statuto affinché la Segreteria comprenda “almeno una donna” (come già detto, il Congresso di Atene del 2011 andrà molto più avanti in questa direzione);
- **Finanze:** infine occorre dare alla CES maggiori mezzi finanziari. Ma la questione si rivelerà particolarmente delicata perché non c’è consenso tra gli affiliati sull’opportunità di fornire alla Confederazione ulteriori risorse.

Nello spirito della riforma, la CES deve diventare “una vera confederazione, investita di competenze e missioni realmente integrate al suo interno. Di conseguenza, occorre trasferire una parte delle competenze nazionali a livello europeo e far rispettare le decisioni prese dalla CES in materia d’azione sindacale”²⁸. L’ambizione è quella di rendere prioritaria l’azione transnazionale e sviluppare strategie coordinate sia nelle contrattazioni collettive sia nella rappresentanza degli interessi dei lavoratori a livello europeo.

Tuttavia, la questione cruciale del trasferimento delle competenze dalle confederazioni nazionali all’organizzazione europea viene rinviata al Comitato esecutivo, il che trasforma tale obiettivo politico in una corsa a ostacoli tanto sono diverse le posizioni e le inclinazioni nazionali al riguardo. Così, mentre le confederazioni belghe e italiane si mostrano favorevoli alla trasformazione della CES in un organismo forte, dotato di competenze importanti e di mezzi adeguati, i sindacati nordici e il TUC esprimono serie riserve. Da parte sua, la DGB, benché incline alla creazione di una vera organizzazione sovranazionale, deve fare i conti con la riluttanza delle federazioni associate, come la IG Metall, a procedere in questa direzione.

Globalmente, possiamo ritenere la riforma del 1991 decisiva su due punti: l’inserimento delle organizzazioni settoriali nelle diverse istanze della CES, il che ne potenzia notevolmente l’importanza (sulle relazioni tra la CES e le federazioni settoriali si veda il paragrafo 3.7) e il miglioramento dei meccanismi decisionali. La riforma non ottiene, invece, i risultati prefissi su altri due punti: il trasferimento di parte delle competenze nazionali a livello europeo e l’aumento delle risorse finanziarie. Guardando indietro, Emilio Gabaglio è convinto che tale riforma abbia costituito una svolta importante: “Alla fine è stata votata da tutti, anche se con qualche riserva. Ma, sa, la successiva fase di attuazione ha richiesto un lavoro estenuante. [...] Solo al Congresso del 1995, a Bruxelles, siamo finalmente riusciti a completare l’opera”²⁹.

3.5. L’allargamento della rappresentatività interna

Come già ricordato, sia l’allargamento della CES a nuove organizzazioni sia la riforma del 1991 sono stati accompagnati dall’intento di aumentare la rappresentatività della confederazione al suo interno. I congressi statutari di Lussemburgo (1991), di Bruxelles (1995)

e di Helsinki (1999) ne hanno gettato le basi: legami più stretti tra la CES, i Comitati sindacali di settore e le Federazioni settoriali europee; sviluppo delle attività del Comitato delle donne; trasformazione della CES-Gioventù in un Comitato giovani; creazione nel 1992 di Eurocadres, organizzazione sindacale europea che riunisce i quadri; riconoscimento nel 1993 della Federazione europea dei pensionati e degli anziani (FERPA); creazione dei Consigli sindacali interregionali (CSIR) nelle zone di confine per una migliore assistenza dei lavoratori transfrontalieri (cfr. quadro 17); sostegno ai salariati dei gruppi transnazionali tramite i Comitati aziendali europei. Tutti sforzi tesi a rendere la CES il principale attore sindacale del “sistema europeo di relazioni industriali” che essa auspica (Helsinki, 1999)³⁰.

Bisogna anche ricordare che in questo periodo si sviluppano i legami tra la CES e le differenti componenti di quel che allora si chiama “società civile”, la quale emerge sulla scena europea negli anni Novanta e nel decennio successivo. Così, il movimento sindacale europeo sviluppa progressivamente una politica di partenariati con organizzazioni non governative (ONG) su temi specifici, in particolare sulla Carta dei diritti fondamentali nel 2000 e sulla lotta alle discriminazioni nel 2009. Talvolta questi partenariati suscitano delle perplessità, da parte di alcuni affiliati, in merito alle ONG e alla loro rappresentatività, alla democraticità dei loro meccanismi di funzionamento o alla loro volontà di porsi in concorrenza con i sindacati sui terreni tradizionali di questi ultimi. Ma, nonostante tali riserve, viene stretta un'alleanza (la “Spring Alliance”) tra la CES e alcune organizzazioni non governative attive in campo sociale (Piattaforma delle ONG sociali europee), della cooperazione e dello sviluppo (Concord), dell'ambiente (Bureau européen de l'environnement, la federazione delle principali associazioni ambientaliste europee). La Spring Alliance ha l'obiettivo di definire posizioni unitarie sui temi di interesse comune e di portarli insieme all'attenzione delle istituzioni europee³¹. Si sviluppano anche rapporti di collaborazione con l'European Anti Poverty Network (EAPN, la rete europea di lotta alla povertà); la *Lobby* europea delle donne; il Forum europeo della disabilità ecc. Il periodo dei forum sociali mondiali ha contribuito anche a una maggiore conoscenza reciproca (cfr. capitolo 9).

Quadro 16

Il ruolo delle donne nel sindacalismo europeo

Sebbene non sia stata ancora raggiunta una perfetta parità tra uomini e donne nel movimento sindacale europeo, bisogna riconoscere che siamo sulla buona strada. Qual era la situazione una trentina d'anni fa? La rivista *Signal*, pubblicata dal gruppo Stampa sindacale della CES in occasione del Congresso de L'Aia del 1982, ne traccia un quadro. Ecco cosa possiamo leggere:

“Congresso: cherchez la femme!”

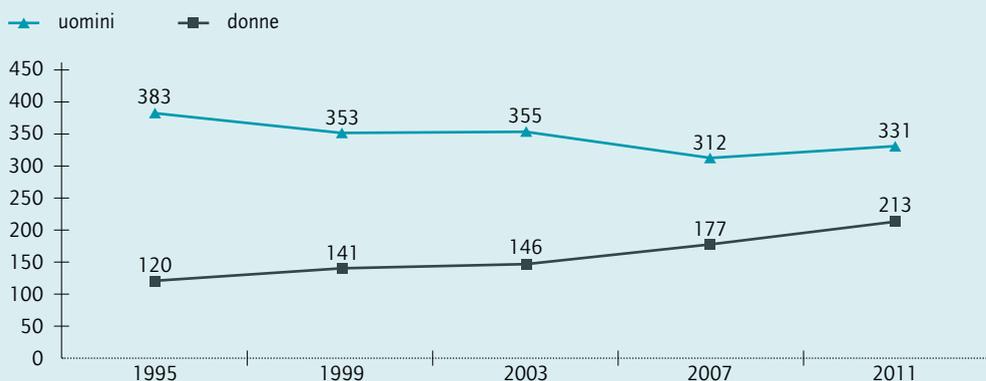
“Chi gettasse uno sguardo curioso nella sala del congresso vedrebbe far capolino, in mezzo a un oceano di giacche e cravatte, ben pochi volti femminili. Il

movimento sindacale europeo è forse inaccessibile alle donne? Sfogliando attentamente la lista dei partecipanti, o guardando i cartellini delle persone nei corridoi, e tenendo presente che quelli rossi sono dei delegati e quelli verdi degli osservatori, si possono fare dei calcoli edificanti. Su 143 delegati si contano 8 donne. Una sola fa parte del Comitato esecutivo della CES. Kirsten Stallknecht, presidente della FTF danese, è un caso unico. [...] Le osservatrici sono 16 su un totale di 113 osservatori registrati. Nei comitati sindacali europei c'è quasi il deserto: una sola donna tra i 75 delegati e osservatori iscritti nell'elenco. Se cerchiamo delle donne nelle organizzazioni non aderenti alla CES e invitate a L'Aia come osservatrici, ne troviamo solo 5. E, tra queste, 3 vengono dalla Polonia! [...]”



La rivista *Signal* nel 1982 presenta la storia poco comune di Danuta Zurkowska, Danuta Nowakowska e Krystyna Ruchniewicz, tutte e tre iscritte a Solidarność e invitate al Congresso della CES de L'Aia nel 1982. Le tre polacche sono state sorprese dal colpo di stato del 1981 mentre si trovavano all'estero. Non potendo rientrare a casa, si sono stabilite a Bruxelles sperando di ricevere l'appoggio delle organizzazioni sindacali europee per sostenere le rivendicazioni in Polonia. Fonte: CES

Grafico 3 Differenza tra i generi nei congressi di Bruxelles (1995), Helsinki (1999), Praga (2003), Siviglia (2007) e Atene (2011). Gli uomini sono indicati dalla riga blu e le donne dalla riga grigia.



Da allora ne è stata fatta di strada, come mostra il grafico sopra. Nel 2011 al Congresso di Atene circa il 40% dei delegati sono donne.

D'altra parte, come abbiamo già visto, l'aumento della presenza femminile nei ruoli chiave è un processo in corso nella CES sin dall'inizio degli anni Novanta. Béatrice Hertogs (prima segretaria confederale), Maria-Helena André (prima vicesegretaria generale), Wanja Lundby-Wedin (prima presidente), Bernadette Ségol (prima segretaria generale) ne sono state le pioniere, insieme a Catelene Passchiers, Veronica Nilsson, Judith Kirton-Darling, Claudia Menne. La Segreteria in carica nel periodo 2011-2015 conta più donne che uomini.

Oltre alla maggiore rappresentanza femminile nel Congresso e nelle funzioni dirigenziali, bisogna sottolineare il ruolo svolto, in seno alla CES, dal Comitato delle donne, che ha una funzione essenziale nello stimolare il progresso in direzione della parità tra i sessi, sia sul piano interno sia su quello esterno. All'interno della CES, il Comitato delle donne ha innanzitutto il compito di vigilare sull'attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere, adottato durante il Congresso di Praga del 2003. Tale piano si fonda su un duplice impegno del movimento sindacale: intraprendere azioni specifiche per la parità e garantire l'integrazione tra i sessi. Sul piano esterno, la CES partecipa attivamente alle attività di *lobby* relative alle direttive europee in tema di uguaglianza uomo-donna.

3.6. Il ruolo delle istituzioni sindacali

Come abbiamo capito leggendo fin qui, e come sottolineano a giusto titolo Andrew Martin e Georges Ross, il processo di strutturazione della CES e la dinamica di europeizzazione del movimento sindacale sono stati sostanzialmente diversi dai processi storici che hanno portato alla costituzione delle organizzazioni sindacali nazionali a cavallo tra il XIX e il XX secolo³². Se all'epoca la formazione dei grandi sindacati nazionali è, almeno in parte, il risultato di una mobilitazione sociale dalla base e dell'acquisizione progressiva di risorse e capacità di mobilitazione da parte dei sindacati, lo sviluppo della CES in qualche modo ha seguito la logica di dotarsi di strutture prima di passare all'azione³³. Ciò spiegherebbe, secondo i summenzionati autori, la generale riluttanza dei sindacati nazionali all'idea di conferire reali poteri a un'organizzazione nata secondo una logica *top-down* piuttosto che *bottom-up*³⁴.

Un'altra spiegazione di tale riluttanza potrebbe essere il fatto che nella CES bisogna continuamente confrontarsi con l'eterogeneità delle organizzazioni aderenti, caratterizzate da culture, interessi e rivendicazioni molto diverse. Procedendo un po' per stereotipi, potremmo dire che tra la tradizione di concertazione tedesca e belga, la tradizione francese di garanzia giuridica dei diritti di cittadinanza sociale e la tradizione inglese centrata sul "volontarismo", non è facile trovare una sintesi.

3.6.1. Le modalità di voto

Nel contesto descritto, la modalità del voto riveste un'importanza cruciale. Ufficialmente, ogni volta che è necessario votare, le decisioni vanno prese con una maggioranza dei due terzi. Ma, nei primi decenni di vita della CES, il normale principio di funzionamento è rappresentato dalla ricerca del consenso, peraltro incoraggiata dallo statuto.

A tal proposito vale la pena sottolineare che le due parti coinvolte nel dialogo sociale europeo (la CES e l'organizzazione padronale UNICE, oggi BusinessEurope) hanno modalità di voto differenti. In effetti, sotto la presidenza di Georges Jacob (1998-2003), l'UNICE è passata al voto a maggioranza qualificata per approvare il mandato di avviare i negoziati di dialogo sociale, ma resta necessario il consenso unanime per approvare il risultato della negoziazione (in altre parole ogni membro dell'organizzazione padronale ha il diritto di veto). Non funziona così per la CES: i risultati delle negoziazioni sono sottoposti all'approvazione con il voto di una maggioranza qualificata, ed è successo più volte che degli affiliati alla CES (soprattutto la DGB) si opponessero a un accordo raggiunto con il dialogo sociale (per esempio all'accordo sul lavoro a tempo parziale o a quello sui mercati di lavoro inclusivi) senza tuttavia poterne impedire l'adozione (cfr. capitolo 4).

3.6.2. Il Congresso

L'istanza suprema della CES è il Congresso. Ogni quattro anni questo riunisce i delegati di tutte le organizzazioni nazionali aderenti e delle federazioni settoriali europee, costituendo un momento chiave nella vita dell'organizzazione.

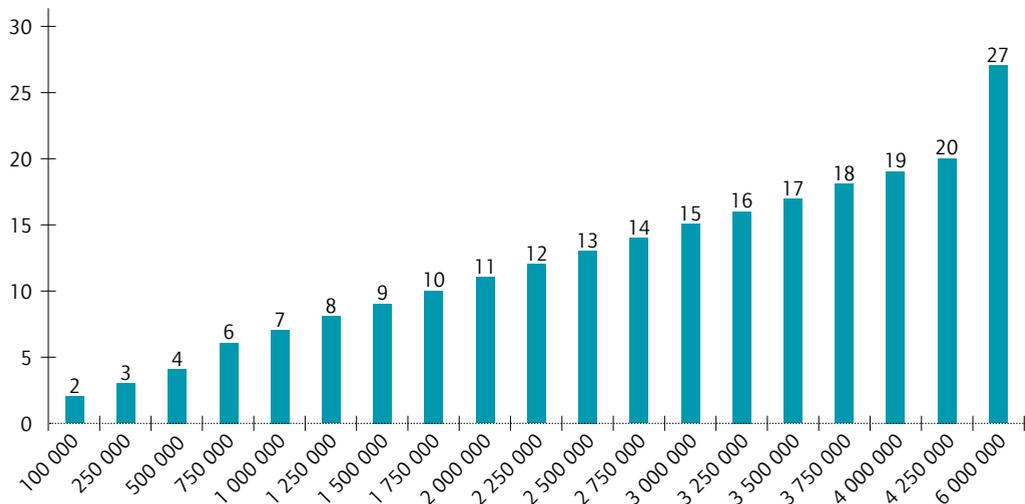
Lo statuto stabilisce il numero dei delegati cui hanno diritto le confederazioni sindacali:

- 1 delegato se hanno meno di 100 000 membri;
- 2 delegati da 100 000 a 250 000 membri;
- 1 delegato in più per ogni gruppo supplementare di 250 000 membri.

Sono poi concessi dei seggi supplementari alle organizzazioni che contano:

- fino a 500 000 membri: 1 delegato in più;
- oltre 500 000 membri: 2 delegati in più.

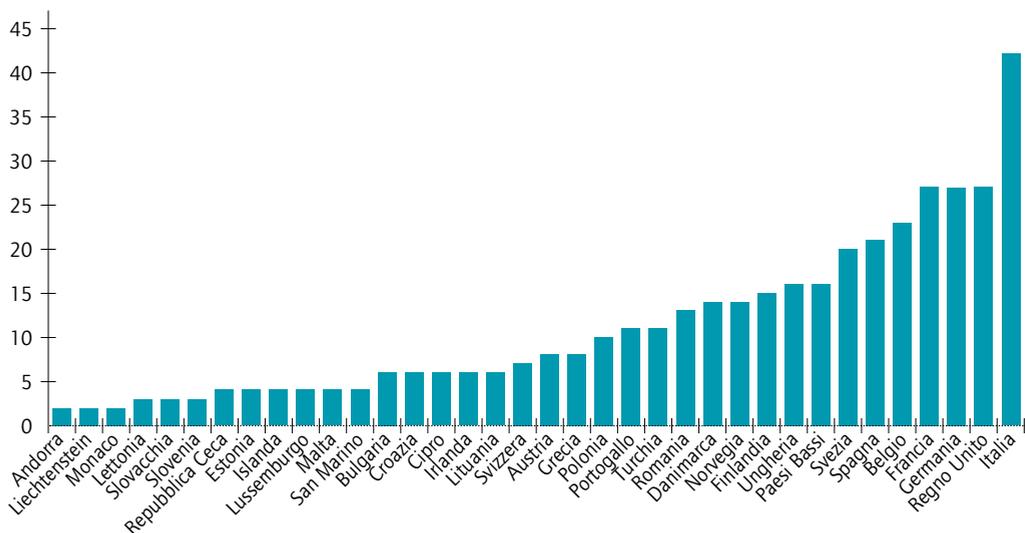
Grafico 4 Numero di delegati delle organizzazioni sindacali nazionali rispetto al numero degli iscritti



Solo due organizzazioni contano più di 500 000 iscritti: il TUC britannico e la DGB tedesca.

Raggruppando le organizzazioni sindacali per paese, otteniamo i seguenti numeri di delegati sindacali nazionali.

Grafico 5 Numero di delegati per paese (Congresso di Atene, 2011)



Questo grafico mostra come, dato che il peso delle piccole confederazioni è proporzionalmente sopravvalutato, i paesi che contano diverse piccole o medie organizzazioni sono avvantaggiati. Così la Francia, con cinque confederazioni nazionali che hanno in totale 2,74 milioni di lavoratori iscritti, ha lo stesso numero di delegati al Congresso della Germania o del Regno Unito, paesi che contano ciascuno una sola organizzazione, entrambe con 6 milioni di iscritti. Osserviamo altresì che il Belgio, le cui tre organizzazioni sindacali affiliano 3,23 milioni di lavoratori, quindi più della Francia, ha meno delegati di quest'ultima. Ma si tratta di considerazioni puramente formali dato che il movimento sindacale europeo, naturalmente, non funziona in base ai rapporti di forza nazionali.

Il Congresso accoglie inoltre i rappresentanti delle Federazioni settoriali riconosciute dalla CES, con il seguente criterio:

- 3 delegati per federazione settoriale;
- 1 delegato supplementare per ogni gruppo di 500 000 membri.

Infine, al Comitato delle donne sono attribuite dieci delegate.

Tabella 6 Numero dei rappresentanti delle federazioni sindacali europee (Congresso di Atene, 2011)

Federazioni	Numero di membri	Seggi
EPSU	7 254 219	17
UNI-Europa	6 333 588	15
EMF	5 300 000	13
ETUCE	4 289 305	11
ETF	2 600 000	9
EFBWW	2 322 017	7
EMCEF	2 013 370	7
EFFAT	1 800 000	6
ETUF-TCL	624 575	3
EUROCOP	488 858	3
EFJ	450 000	3
EAEA	350 000	3

I compiti principali del Congresso sono: decidere la strategia futura e la politica generale della Confederazione; adottare le risoluzioni e le altre proposte d'azione presentate dal Comitato esecutivo e dai membri; adottare il rapporto di attività; approvare la composizione del Comitato esecutivo ed eleggere la squadra della Segreteria (il segretario generale, i due vicesegretari generali, i segretari confederali e i revisori contabili). Inoltre il Congresso ratifica le decisioni prese dal Comitato esecutivo sulle domande di affiliazione come nuovo membro o come osservatore presentate dalle confederazioni nazionali e dalle federazioni sindacali europee. Solo il Congresso, infine, può modificare lo statuto dell'organizzazione. Per dare un ordine di grandezza, il Congresso di Atene nel 2011 ha accolto quasi 1 000 partecipanti.



Il Congresso è l'istanza suprema della CES. Ogni quattro anni questo riunisce i delegati di tutte le organizzazioni nazionali aderenti e delle federazioni settoriali europee.

Fonte: CES

Tabella 7 I Congressi della CES dal 1973 al 2015

Congresso	Date	Luogo
Assemblea costituente	8 febbraio 1973	Bruxelles
I Congresso ordinario	9 febbraio 1973	Bruxelles
Congresso straordinario	23-25 maggio 1974	Copenaghen
II Congresso ordinario	22-24 aprile 1976	Londra
III Congresso ordinario	14-18 maggio 1979	Monaco
IV Congresso ordinario	19-23 aprile 1976	L'Aia
V Congresso ordinario	14-18 maggio 1979	Milano
VI Congresso ordinario	19-23 aprile 1982	Stoccolma
VII Congresso ordinario	13-17 maggio 1991	Lussemburgo
VIII Congresso ordinario	8-12 maggio 1995	Bruxelles
IX Congresso ordinario	29 giugno-2 luglio 1999	Helsinki
X Congresso ordinario	26-29 maggio 2003	Praga
XI Congresso ordinario	21-24 maggio 2007	Siviglia
XII Congresso ordinario	16-19 maggio 2011	Atene
XIII Congresso ordinario	29 settembre-2 ottobre 2015	Parigi

Nota: le principali decisioni prese durante questi congressi sono riportate nel capitolo 2.

3.6.3. Il Comitato esecutivo

Il Comitato esecutivo si riunisce quattro volte all'anno. Questo organo essenziale è composto da rappresentanti delle organizzazioni affiliate, in proporzione al loro numero di iscritti (vedi sotto), delle federazioni sindacali europee e del Comitato delle donne. Spetta al Comitato esecutivo decidere il mandato e la composizione delle delegazioni che negoziano con le organizzazioni padronali europee nel dialogo sociale, e la valutazione dei risultati dei negoziati. Quando necessario, le decisioni sono adottate con un voto a maggioranza qualificata di due terzi. Con la riforma interna del 1991, il Comitato esecutivo vede rinforzato il suo ruolo politico per quanto riguarda le scelte strategiche di medio e lungo termine della CES.

Il Comitato esecutivo è composto dai rappresentanti delle confederazioni sindacali nazionali secondo i seguenti criteri:

- 1 rappresentante per ogni sindacato nazionale con meno di 1 milione di iscritti;
- 2 rappresentanti per ogni sindacato nazionale che conti tra 1 e 3 milioni di iscritti;
- 3 rappresentanti per ogni sindacato nazionale che conti tra 3 e 5 milioni di iscritti;
- 4 rappresentanti per ogni sindacato nazionale che conti tra 5 e 7 milioni di iscritti;
- 5 rappresentanti per ogni sindacato nazionale con più di 7 milioni di iscritti.

Quanto alle Federazioni sindacali europee, sono rappresentate come segue:

- 1 rappresentante per ogni federazione europea con meno di 3 milioni di membri;
- 2 rappresentanti per ogni federazione europea che conti tra 3 e 5 milioni di membri;
- 3 rappresentanti per ogni federazione europea più di 5 milioni di membri.

Il Comitato esecutivo comprende inoltre tre rappresentanti del Comitato delle donne.



Il Comitato esecutivo si riunisce almeno quattro volte all'anno. Svolge un ruolo politico nelle scelte strategiche a medio e lungo termine dell'organizzazione. Adotta anche i mandati di negoziazione nell'ambito del dialogo sociale europeo.

Fonte: CES

3.6.4. Il Comitato direttivo

Il Comitato direttivo è stato istituito con la riforma del 1991, quando ha sostituito il precedente Comitato delle finanze e degli orientamenti generali. Si tratta di un organo più ristretto, con il compito di assicurare la verifica dell'attuazione delle decisioni adottate dal Comitato esecutivo tra le sue sessioni. Come regola generale si riunisce otto volte all'anno ed è composto dai 21 membri eletti dal Comitato esecutivo. Questi hanno la responsabilità di decidere azioni urgenti a medio termine, supervisionare le negoziazioni con le organizzazioni datoriali, assicurare la rappresentanza della CES presso le istituzioni europee, gestire le questioni finanziarie e amministrative e preparare l'ordine del giorno per le riunioni del Comitato esecutivo.

3.6.5. La Segreteria

Infine, la Segreteria (eletta dal Congresso) gestisce le attività quotidiane della CES ed è incaricata delle relazioni con le istituzioni europee e le organizzazioni padronali. È composta dal segretario generale, portavoce della Confederazione, da due vicesegretari generali e da quattro segretari confederali. Segue le specifiche questioni europee, pianifica e propone azioni sindacali ed è responsabile del funzionamento interno della CES.

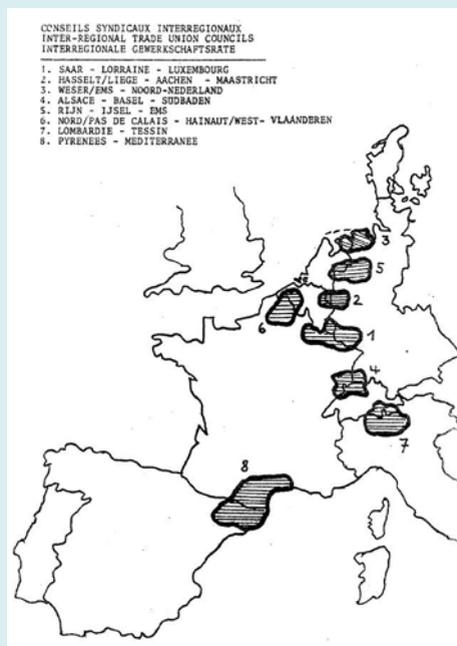
Quadro 17

Il sindacalismo transfrontaliero

Il sindacalismo transfrontaliero è comparso durante gli anni Settanta grazie alla creazione dei Consigli sindacali interregionali (CSIR). Il primo CSIR apparve nel 1976 nella regione di Saar-Lor-Lux, situata tra il Reno, la Mosella, la Saar e la Mosa. Nel 1984 si contano già 8 CSIR, sviluppatisi soprattutto nell'Europa nord occidentale. La questione dei lavoratori transfrontalieri e le risposte pratiche alle loro problematiche diverranno, a partire dagli anni Ottanta, una delle nuove direttrici d'azione del movimento sindacale.

Il 1° giugno 1990, il CSIR dell'Euroregione Mosa-Reno chiede che i CSIR esistenti vengano rappresentati nel Comitato esecutivo della CES. Nel 1991 durante il Congresso di Lussemburgo, viene deciso di dare a un rappresentante dei CSIR lo statuto di osservatore durante le riunioni del Comitato esecutivo, con la facoltà di partecipare alle riunioni dei comitati dedicati alla politica sociale, alla contrattazione collettiva e alla politica regionale e di coesione. Benché siano formalmente indipendenti dalla CES, i CSIR da allora si sono progressivamente inseriti in una logica di collaborazione e di coordinamento a livello europeo. Hanno confermato la loro importanza e il loro ruolo nella gestione del mercato del lavoro attraverso la rete EURES, nelle questioni dei trasporti e della gestione del territorio, come anche

nelle relazioni culturali nelle aree transfrontaliere. Oggi esistono 45 CSIR, che vanno dall'estremo nord della Svezia al sud della Spagna, dall'Irlanda all'Ungheria.



I primi CSIR

Fonte: rapporto di attività 1982-1984

A titolo illustrativo, ecco un quadro della divisione dei compiti nella Segreteria 2011-2015 (tale suddivisione è sempre suscettibile di modifiche):

– **Bernadette Ségol, segretaria generale**

Affari generali, relazioni con le istituzioni europee e con gli affiliati, finanze, comunicazione, relazioni esterne, governance economica

– **Józef Niemiec, vicesegretario generale**

Occupazione, mercato del lavoro, semestre europeo, Agenda Europa 2020, allargamento delle relazioni con i Balcani, lavoro dignitoso, risorse umane, coordinamento, contatti con l'Istituto sindacale europeo (ETUI)

– **Patrick Itschert, vicesegretario generale**

Dialogo sociale, campagne sindacali, diritti sindacali, responsabilità sociale delle imprese, gioventù, relazioni con la Turchia

– **Judith Kirton-Darling, segretaria confederale**

Energia, politica industriale, ristrutturazioni, sviluppo sostenibile, salute e sicurezza, sviluppo internazionale

– **Claudia Menne, segretaria confederale**

Democrazia industriale, partecipazione dei lavoratori, società europea, Comitati aziendali europei, parità di genere, Comitato donne, LGTB, persone disabili, protezione sociale, inclusione sociale, solidarietà intergenerazionale

– **Veronica Anna-Maria Nilsson, segretaria confederale**

Mercato interno, fisco, “smart regulation”, servizi pubblici, diritto del lavoro, distacco dei lavoratori, governance economica, protezione dei dati, rete di risoluzione delle controversie

– **Luca Visentini, segretario confederale**

Contrattazioni collettive, politica salariale, migrazione e mobilità, formazione permanente, coesione economica e sociale, budget europeo e fondi strutturali, politica regionale

3.7. Dai Comitati sindacali alle Federazioni industriali

La storia delle relazioni tra i Comitati sindacali settoriali e la Confederazione europea dei sindacati meriterebbe senza dubbio uno studio a parte. Non è progredita in maniera tranquilla; il suo carattere piuttosto tumultuoso si spiega soprattutto con il fatto che certe confederazioni settoriali aderiscono al tempo stesso alla CES e ad un’internazionale sindacale. Queste relazioni triangolari possono comportare difficoltà ideologiche o conflitti di competenza.

I Comitati sindacali europei di solito, benché non sempre, nascono da segretariati professionali internazionali creati a partire dal 1980 (cfr. capitolo 1). “Questi hanno una loro propria vita”, osserva Georges Debonne nel 1987³⁵, “ma esistono dei legami informali con i Comitati sindacali e, in rare eccezioni, l’organizzazione internazionale e quella europea si confondono. I Comitati sindacali sono indipendenti e decidono loro stessi la propria composizione. Ciò pone dei problemi alla CES, in particolare quando dei Comitati sindacali affiliano organizzazioni professionali di tendenza comunista o, al contrario, rifiutano l’adesione di sindacati che fanno parte di organizzazioni interprofessionali affiliate alla CES, ad esempio sindacati cristiani”. Possiamo ritrovare, a livello settoriale, le divisioni ideologiche che la stessa CES ha dovuto superare.

“In origine, la CES era un’organizzazione composta soprattutto da confederazioni sindacali nazionali”, ricorda Emilio Gabaglio. “L’azione professionale era affidata a Comitati sindacali – salvo nel caso dei lavoratori metalmeccanici della FEM – che avevano relazioni piuttosto blande con la Confederazione. Erano come dei satelliti, non dico degli elettroni liberi anche se certe volte era proprio così. Diciamo che bisognava integrarli, per fare in modo che la CES acquisisse una struttura paragonabile a una confederazione nazionale.”³⁶

Le affiliazioni, o piuttosto le “aggregazioni” dei Comitati sindacali alla CES, all’inizio avvenivano in maniera poco strutturata. Alcuni Comitati sono stati accettati immediatamente, altri no. Per fare un po’ d’ordine, il Comitato esecutivo nel giugno 1973 fissa cinque criteri da soddisfare per venire accolti: possibilmente coprire la stessa area geografica della CES; raggruppare le federazioni professionali dei sindacati affiliati alla CES; sentire il parere degli SPI; disporre di organi permanenti e di un bilancio di funzionamento e assicurare la reciprocità nello scambio di informazioni e la presenza alle riunioni. La tabella seguente riporta i principali Comitati aggregati nel 1991.

Tabella 8 I Comitati sindacali europei riconosciuti dalle CES nel 1991

Sigle	Nome	Data di fondazione	Data di adesione alla CES
CISL-CECA	Ufficio di collegamento dei sindacati liberi dei minatori e dei metallurgisti nella Comunità europea (Lussemburgo)	1952	1973
EFA	Federazione europea dei sindacati dei lavoratori agricoli (Bruxelles)	1958	1973
FEM	Federazione europea dei metalmeccanici (Bruxelles)	1963	1973
Euro-FIET	Organizzazione regionale europea della Federazione internazionale degli impiegati tecnici e quadri (Ginevra, Bruxelles)	1964	1973
IPTT	Internazionale del personale delle poste e telecomunicazioni (Ginevra)	1968	1973
EGAKU	Comitato europeo dei sindacati dello spettacolo (Vienna)	1973	
SETA-UITA	Sindacato europeo dei lavoratori dell'alimentazione, del settore alberghiero e della ristorazione e delle categorie connesse nell'ambito dell'UITA (Bruxelles)	1958	1978
ELCTWU	Comitato europeo di collegamento dei sindacati dei trasporti (Bruxelles)	1962	1979
CSESP	Comitato sindacale europeo dei servizi pubblici (Bruxelles)	1966	1979
CSEE	Comitato sindacale europeo dell'educazione (Lussemburgo)	1956	
FETBB	Federazione europea dei lavoratori edili e del legno (Bruxelles)	1958	1984
FGE	Federazione europea del settore grafico (Vienna)	1973	
FESCID	Federazione europea dei sindacati della chimica e industrie diverse (Bruxelles)	1958	1988
TGLWU	Comitato sindacale europeo del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio (Bruxelles)	1964	1988
FEJ	Federazione europea dei giornalisti	1988	

Fonte: Visser J. e Ebbinghaus B. (1992) "Making the most of diversity? European integration and transnational organization of labour", in Greenwood J., Grote J.R. e Ronit K. (a cura di) *Organized interests and the European Community*, Londra, Sage, 206-237 (citato in Dølvik J.E. (1999) *L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'europeanisation des syndicats dans les années 90*, Istituto sindacale europeo, Bruxelles)

A poco a poco i vecchi Comitati sindacali europei si sono raggruppati. Nel 2013 aderiscono alla CES dieci Federazioni sindacali europee:

1. EAEA – Arti e spettacolo
2. EFBWW – Legname-edilizia
3. EFFAT – Alimentazione, agricoltura, turismo
4. EFJ – Giornalismo
5. EPSU – Servizi pubblici
6. EFT – Trasporti
7. ETUCE – Istruzione
8. EURO COP – Polizia
9. IndustriAll – Industrie (metallurgia, industria mineraria, chimica, energia, tessile, abbigliamento, cuoio, originariamente EMF, EMCED, ETUF-TCL).
10. UNI-Europa – Servizi (commercio, finanze, pulizia ecc.) e comunicazione

Questi comitati, per quanto autonomi, collaborano in misura variabile con le federazioni settoriali internazionali. Talvolta rappresentano l'organizzazione regionale dell'internazionale, come nel caso dell'Organizzazione regionale europea della Federazione internazionale impiegati, tecnici e quadri (EURO FIET) nel settore del commercio, o del Comitato europeo dell'Internazionale del personale delle poste e telecomunicazioni, del Sindacato europeo dei lavoratori del settore alimentare o anche del Comitato sindacale europeo nel settore delle arti, dei media e dello spettacolo.

Il processo di integrazione di queste federazioni settoriali in seno alla CES s'iscrive in una certa logica³⁷. Nella maggioranza degli Stati membri, in effetti, quello settoriale costituisce un livello di negoziazione importante, nonostante a partire dagli anni Ottanta si manifesti una tendenza alla decentralizzazione e alla contrattazione collettiva a livello d'impresa, tendenza che ha avuto un'accelerazione con l'Unione economica e monetaria. Le federazioni sindacali europee e le loro relazioni con il livello internazionale presentano differenze da un settore all'altro. Ma naturalmente esse dispongono di un certo grado di autonomia in rapporto alla rispettiva internazionale, sono nate di propria iniziativa e sono dotate di propri statuti e strutture autonome (articolo 5 dello statuto della CES). In realtà, per la CES l'essenziale è che queste relazioni non costituiscano un freno alla partecipazione e al coinvolgimento delle federazioni nazionali nello sviluppo della struttura sindacale europea. La duplicazione delle strutture europee va evitata per non pregiudicare il carattere unitario della confederazione.

La riforma della CES adottata nel Congresso del 1991 (cfr. il precedente paragrafo 3.4) apporta delle modifiche importanti allo statuto per quanto riguarda il ruolo dei comitati industriali in seno alla CES. Da osservatori, divengono organizzazioni affiliate, con diritto di voto, tranne nelle decisioni sullo statuto e sulle adesioni di nuovi membri. Bernadette Ségol, all'epoca direttrice dell'ufficio di EURO-FIET a Bruxelles, riporta la sua esperienza di ex dirigente settoriale: "Avevamo uno statuto di osservatore. Avevamo diritto di parola ma non potevamo votare su niente. Ora, da una parte si tendeva a dire che le confederazioni dovevano essere formate, come nella maggior parte dei paesi, da federazioni ed entità geografiche regionali; dall'altra per ragioni diverse, e abbastanza complesse, alcune organizzazioni internazionali erano molto esitanti riguardo alla CES, anche se non era il mio caso. Queste organizzazioni erano attaccate alla loro indipendenza e non volevano rientrare nello schema, o avevano forti resistenze"³⁸. Le conflittualità con le federazioni internazionali professionali erano forti e, secondo alcuni, non si può dire che siano state interamente superate. La tentazione di ricondurre a livello nazionale e dei settori professionali le politiche sindacali a detrimento della solidarietà europea è ancora presente in una certa misura.

Resta il fatto che il processo iniziato al Congresso del 1991 sarà completamente realizzato durante il Congresso del 1995. I Comitati diverranno prima "Federazioni settoriali europee" e successivamente "Federazioni sindacali europee" (FSE), indipendentemente dal fatto che abbiano fatto parte della CES dalla sua fondazione o si siano unite nei primi anni di attività della confederazione.

Questa evoluzione interna della CES si accompagna, a partire dagli anni Novanta, allo sviluppo a livello settoriale europeo del dialogo sociale, promosso e sostenuto dalla Commissione europea. Secondo Bernadette Ségol, quest'azione di strutturazione del dialogo sociale settoriale "è stata molto positiva e penso che non vi sia stato alcun problema reale con la CES. Per esempio, la CES non mi è mai venuta a dire: Ascolta, l'accordo settoriale che hai firmato non va bene"³⁹ (sul dialogo sociale europeo cfr. capitolo 4).

Gli sviluppi dell'integrazione europea che non sono sempre avvenuti, per usare un eufemismo, nel senso auspicato dal sindacato, hanno progressivamente portato la CES a rinforzare la sua capacità d'azione per diventare più efficace e tentare di costruire un vero coordinamento sindacale transfrontaliero. Il fine ultimo, in un contesto spesso avverso, è quello di diventare una forza sociale capace di pesare sulle decisioni politiche e padronali europee.

A tal scopo, come abbiamo visto addentrandoci dietro le quinte della CES, è stato necessario superare divisioni ideologiche, procedere a un ampliamento geografico, rinforzare le strutture e le modalità di funzionamento, migliorare il processo decisionale, costruire una ramificata dimensione professionale e settoriale. Contemporaneamente la CES ha dovuto affrontare la questione della visibilità, della mobilitazione sul campo in uno spazio geografico sempre più vasto, degli strumenti di comunicazione ecc.

Con quali risultati? Diverse analisi non hanno mancato di mettere in rilievo le debolezze della CES la quale, in effetti, non è stata in grado di incidere in profondità sui cambiamenti in negativo dell'Europa, né di rinforzare quanto avrebbe voluto il modello sociale europeo. Ma non è forse riuscita, nonostante le tante divisioni europee e nazionali, a mettere insieme e mobilitare un sindacalismo sempre più rappresentativo sul piano europeo per difendere, in questi tempi burrascosi, un altro modello di società e di sviluppo?

Capitolo 4

La CES come protagonista del dialogo sociale europeo

Di solito la data di nascita “ufficiale” del dialogo sociale europeo si fa risalire al 1985. In quell’anno, infatti, ebbero luogo le prime delle cosiddette riunioni di Val Duchesse (dall’omonimo castello situato alle porte di Bruxelles), in cui il presidente della Commissione, Jacques Delors, aveva invitato le parti sociali europee – allora rappresentate dalla CES per i sindacati, dall’UNICE (divenuta BusinessEurope) per il padronato privato e dal CEEP per il padronato pubblico – a partecipare a un processo di consultazione per accompagnare socialmente la realizzazione del mercato unico europeo.

Se il 1985 è una data fondamentale nella storia del dialogo sociale, sarebbe però una mancanza di prospettiva ignorare la sua “preistoria”. Questa affonda le radici in due fenomeni specifici: il primo è l’inizio della concertazione sociale settoriale a partire dalla creazione della Comunità europea del carbone e dell’acciaio (1951) e della Comunità economica europea (1957) nei settori dell’agricoltura e dei trasporti; il secondo si ravvisa nello sviluppo di forme di concertazione e dialogo con le istituzioni europee nel campo della politica occupazionale (soprattutto tramite il Comitato permanente per l’occupazione, le conferenze tripartite ecc.).

Nel presente capitolo, dopo aver ripercorso le tappe cruciali della preistoria del dialogo sociale europeo, seguiremo in profondità gli sviluppi e l’attuazione di un vero dialogo sociale a partire dal 1985. Qual è stato il ruolo della CES in questi sviluppi? Quali speranze e delusioni ha vissuto riguardo a quel che ha sempre creduto dovesse diventare uno dei pilastri dell’Europa sociale, cioè la creazione di un vero e proprio sistema europeo di relazioni industriali? Ecco le domande a cui tenteremo di dare risposta.

Quadro 18

Cos'è il "dialogo sociale"?

Di norma, l'espressione "dialogo sociale" designa le relazioni tra le parti sociali (rappresentate dai datori di lavoro da una parte e dai lavoratori dall'altra). L'obiettivo attribuito al dialogo sociale bilaterale è quello di raggiungere accordi, più o meno vincolanti, tra padronato e lavoratori su temi come le condizioni lavorative, il funzionamento del mercato del lavoro, la formazione

professionale ecc. A partire dagli anni Sessanta a fianco del dialogo sociale si è sviluppata una concertazione tripartita che coinvolge, oltre alle parti sociali, le istituzioni europee e i governi. Tale concertazione offre innanzitutto un contesto in cui le parti sociali possono esprimere, singolarmente o in maniera congiunta, il proprio punto di vista sulle politiche condotte dalle istituzioni europee (o dai governi) e va debitamente distinta dal dialogo sociale bipartito propriamente detto.

4.1. La "preistoria"

4.1.1. Alle origini del dialogo sociale settoriale europeo

Nel 1951, la creazione della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA), edificata sulla base di obiettivi settoriali, a livello sociale ha il fine di "promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera, permettendone l'uguagliamento nel progresso". L'articolo 56 del trattato, per prevenire le conseguenze sociali delle ristrutturazioni legate alla realizzazione del mercato comune dell'acciaio e del carbone, contempla una serie di misure a favore dei lavoratori dei settori interessati: versamento d'indennità in caso di perdita del lavoro e in attesa di reimpiego, assistenza nel reinserimento, riqualificazione professionale. La CECA prevede anche programmi di alloggi sociali per minatori e operai siderurgici, oltre al finanziamento di ricerche sulle malattie professionali e la sicurezza nelle miniere.

Questa prima Comunità europea istituisce un "comitato consultivo" composto da un ugual numero di rappresentanti di produttori, lavoratori, consumatori e commercianti dei settori minerario e siderurgico dei sei Stati membri. Il comitato sarà l'interlocutore dell'"Alta Autorità" della CECA (antesignana della Commissione europea). "L'influenza del comitato consultivo presso la CECA è stata molto importante, soprattutto fino al 1967, al momento della fusione dei tre esecutivi europei", sostiene Jean Degimbe¹. Sarà il comitato a chiedere all'Alta Autorità la formazione di due "commissioni miste e paritarie carbone-acciaio" che oggi potremmo considerare le antenate degli attuali Comitati di dialogo sociale settoriale (CDSS). Le due commissioni, istituite dal 1954, sono luoghi di consultazione, informazione e dialogo tra le organizzazioni padronali e sindacali; inoltre assistono l'Alta Autorità nell'attuazione della politica sociale della CECA. Queste disposizioni inaugurano il ruolo consultivo che le organizzazioni sociali saranno via via chiamate a svolgere nella costruzione europea.

Nel 1957 vengono create la Comunità europea dell'energia atomica (Euratom) e la Comunità economica europea (CEE). Mentre la prima non si pone obiettivi precisi a livello sociale, se non la fissazione di norme di sicurezza uniformi per la protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori del settore nucleare, la seconda ha la finalità di migliorare le possibilità d'impiego dei lavoratori in generale, contribuendo a elevare il loro tenore di vita. Del resto sarà la CEE a istituire il Fondo sociale europeo, uno dei principali strumenti di

Quadro 19

Il trattato di Parigi

Il trattato di Parigi (che fonda la CECA nel 1951) istituisce un comitato consultivo composto da un uguale numero di rappresentanti di produttori di carbone e acciaio, lavoratori, consumatori e commercianti. Il trattato obbliga l'Alta Autorità a interpellare il comitato

consultivo su una serie di questioni come l'andamento dei prezzi e dei salari, la ricerca, le quote di produzione, le misure in caso di penuria ecc. Inoltre, ai sensi dell'articolo 46 del trattato, le imprese, i lavoratori, i consumatori e i commercianti, anche tramite le loro associazioni, possono presentare all'Alta Autorità suggerimenti e osservazioni sui temi di loro interesse.

finanziamento delle politiche sociali europee. E sarà l'articolo 118 del trattato della CEE a prendere in considerazione, per la prima volta, determinati aspetti sociali della costruzione europea (cfr. quadro 20).

La creazione della CEE, quindi, permette di estendere l'approccio della CECA a tutti i settori economici, portando allo sviluppo di una nuova dinamica di consultazione delle parti sociali negli anni Sessanta. Nonostante ciò, la dimensione sociale del progetto di mercato comune della CEE è più debole di quella prevista per la CECA, il che sin dall'inizio costituisce una delusione per il movimento sindacale europeo. Certo, nel 1958 viene creato un Comitato economico e sociale europeo, che porterà alla nascita di scambi tra la Commissione e la società civile organizzata. Questo comitato consultivo sarà il primo interlocutore socio-economico ufficiale della Commissione ma, sin dall'inizio, avrà difficoltà a influenzare le decisioni del Consiglio, a causa della limitazione delle sue prerogative.

Quadro 20

Il trattato di Roma

Il trattato del 1957, che istituisce la Comunità economica europea, all'articolo 118 attribuisce alla Commissione la missione di promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri in campo sociale, in particolare per le materie riguardanti [...] il diritto sindacale e la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori. Precisiamo che all'epoca non esistevano ancora organizzazioni unitarie datoriali e

sindacali europee. L'UNICE (BusinessEurope) sarebbe nata nel 1958, la Confederazione europea dei sindacati nel 1973. Il trattato di Roma istituisce un interlocutore economico e sociale a carattere consultivo: il Comitato economico e sociale. Esso è "composto di rappresentanti delle varie categorie della vita economica e sociale, in particolare dei produttori, agricoltori, vettori, lavoratori, commercianti e artigiani, nonché delle libere professioni e degli interessi generali" (articolo 193).

4.1.2. Consultazione, concertazione e dialogo sulle politiche occupazionali

A partire dagli anni Sessanta, si stabilirà progressivamente un processo di consultazione tra le parti sociali e le istituzioni europee su varie questioni tra cui la formazione professionale, la libera circolazione dei lavoratori, il monitoraggio dei risultati delle azioni del Fondo sociale europeo ecc. Tale consultazione avviene tramite "comitati consultivi interprofessionali" che riuniscono rappresentanti dei governi, dei sindacati e delle organizzazioni datoriali.

Nascono così:

- 1 comitato consultivo per la formazione professionale il 2 aprile 1963;
- 1 comitato consultivo per la libera circolazione dei lavoratori il 15 ottobre 1968;
- 1 comitato consultivo per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti il 14 giugno 1971;
- 1 comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro il 27 giugno 1974;
- 1 comitato consultivo per le pari opportunità tra uomini e donne nel 1981.

Ma il grado di coinvolgimento delle parti sociali resta limitato; le si interPELLA solo per esprimere pareri sulle politiche comunitarie. D'altra parte, sul piano settoriale, vengono istituiti dei "comitati paritari" che sono consultati dalla Commissione e formulano pareri sulle politiche settoriali attuate a livello europeo (agricoltura, trasporti). Sul piano interprofessionale, il tentativo della Commissione di creare dei gruppi paritari interprofessionali che lavorasse all'armonizzazione sociale non resisterà, all'avvicinarsi del 1965, all'impasse diplomatica nota come "crisi della sedia vuota" (benché il suo fallimento sia spiegabile anche semplicemente con la mancanza di risultati concreti)².

Dopo il vertice europeo de L'Aia (1969), gli anni Settanta sarebbero dovuti essere anni di rilancio della costruzione europea. Ma la Comunità si impantana nella crisi economica mondiale causata dalla prima crisi petrolifera. Questo difficile contesto economico si manifesta nel quadro del primo programma d'azione sociale, lanciato nell'ottobre 1972 su richiesta del vertice europeo di Parigi (cfr. capitolo 2). Rispetto a tale programma, il bilancio sociale degli anni Settanta nonostante tutto si rivela abbastanza positivo in quanto si accompagna a una forma di dialogo più "impegnata" tra le parti sociali e le istituzioni europee: la concertazione. Quest'ultima ha lo scopo di portare i protagonisti del dialogo sociale ad assumersi un reciproco impegno, con l'implicito intento di farli diventare co-attori, insieme al Consiglio, in campi come quello delle politiche occupazionali. A dicembre 1970 viene decisa l'istituzione di un Comitato permanente per l'occupazione (CPO) che riunisce i ministri "sociali" (dell'Occupazione e del Lavoro o degli Affari sociali), la Commissione e i rappresentanti delle parti sociali. Il comitato ha il compito di organizzare il dialogo, la concertazione e la consultazione tra i suoi membri per facilitare il coordinamento delle politiche dell'occupazione negli Stati membri, armonizzandole con gli obiettivi comunitari. È soprattutto in seno a questo comitato che venne discussa la direttiva sui licenziamenti collettivi.

Immediatamente dopo la fondazione della CES, nel 1973, la concertazione si svilupperà nel corso di conferenze tripartite dal 1974 al 1978. Durante tali conferenze, che riuniscono rappresentanti dei governi, della Commissione e delle parti sociali, vengono adottate dichiarazioni che impegnano i governi e le parti sociali ad agire nello stesso senso. Tuttavia queste iniziative di concertazione sono ben lungi dal portare ai risultati sperati, per lo meno secondo le attese della CES, che arriverà alla rottura (cfr. quadro 21).

La fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta mostrano quindi alla CES che la via istituzionale e la concertazione tripartita danno pochi risultati concreti. Da allora la confederazione punterà sulla mobilitazione sindacale e la creazione di un rapporto di forza transnazionale. La giornata sindacale del 5 aprile 1978, centrata sul tema della piena occupazione, segna l'inizio della mobilitazione europea. Successivamente si svolgerà una settimana d'azione dal 24 al 30 maggio 1979, cui seguiranno altre manifestazioni il 12 e 13 giugno 1980 a Venezia, con 5 000 sindacalisti militanti, a margine di un vertice europeo. Nel 1981, a Lussemburgo, una nuova dimostrazione rivendica il diritto all'impiego e il risanamento economico. Questo sindacalismo d'azione culmina con un giro delle capitali, cominciato all'inizio del 1983 e seguito da una dimostrazione a Bruxelles a febbraio e da una mobilitazione di 80 000 manifestanti il 4 giugno a Stoccarda. La CES dimostra la sua capacità di mobilitare forze transnazionali.



Alla fine degli anni Settanta le relazioni tra la CES e le istituzioni europee non sono idilliache. A maggio 1979 la confederazione organizza una settimana d'azione sul tema: "L'Europa sarà, come noi la faremo".

Fonte: Istituto internazionale di storia sociale, Amsterdam

Quadro 21

1972-1981: Concertazione, divergenze e fratture

In seguito alle promesse di rilancio de L'Aia nel 1969, le istituzioni europee decidono di istituire un Comitato permanente per l'occupazione (CPO) e delle conferenze tripartite. Con la crisi causata dal primo shock petrolifero all'interno di questi consessi si manifesteranno differenze di vedute (che progressivamente si trasformeranno in veri e propri solchi dottrinali) tra le soluzioni "euro-keynesiane" per uscire dalla crisi, raccomandate dal mondo sindacale, e le politiche neoliberiste, via via assurte a dogmi, che si insinuano in seno alle istituzioni europee e ai governi degli Stati membri.

Gli stessi inizi delle conferenze tripartite sono laboriosi. La conferenza sull'occupazione del 1973 è annullata perché il governo francese esige la presenza di organizzazioni sindacali nazionali³. Quanto al Comitato permanente per l'occupazione, resta paralizzato per due anni, fino alla fine del 1974, perché la CES rivendica un numero di rappresentanti proporzionale al proprio peso istituzionale. Ma, al di là di queste peripezie, le posizioni della Commissione Ortolì sembrano allora abbastanza vicine alle tesi sindacali, soprattutto in merito alla necessità di creare commissioni paritarie settoriali e di concludere contratti collettivi europei. La conferenza tripartita del dicembre 1974 porta a risultati giudicati interessanti dai dirigenti sindacali. La CES si rallegra nel vedere le proposte di direttive sull'uguaglianza tra i sessi e sui licenziamenti

collettivi entrare nella fase finale di adozione da parte del Consiglio.

Nel luglio 1975, la CES stila un elenco di rivendicazioni destinato a preparare le sue posizioni per la prossima conferenza tripartita del novembre 1975. Ma stavolta la Commissione si mostra decisamente meno ricettiva rispetto alle proposte sindacali. Sembra ormai privilegiare l'approccio datoriale di riduzione dei costi salariali. La seconda conferenza tripartita riflette differenze di posizione crescenti tra i protagonisti. Nonostante questa prima delusione, la CES mantiene la sua strategia di partecipazione alle conferenze, che le sembrano luoghi adatti per la diffusione delle sue proposte di rilancio socio-economico. Nel 1976, la confederazione elabora un elenco di rivendicazioni riguardanti la piena occupazione e una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, senza diminuzione dei salari. Certo, non è sempre facile raggiungere un punto di vista unitario, neanche tra le stesse fila sindacali, soprattutto quando il TUC si pronuncia a favore della "teoria della locomotiva", secondo la quale i paesi con una bilancia dei pagamenti positiva, come la Germania, devono svolgere un ruolo guida nella promozione della crescita, un principio fermamente rifiutato dalla DGB.

Il 24 giugno 1976 a Lussemburgo si tiene una nuova conferenza tripartita. La crisi economica e la disoccupazione sono sempre al centro della discussione, con analisi che divergono sempre più a seconda che provengano dalla parte datoriale o sindacale. Conseguentemente anche

le soluzioni proposte sono radicalmente diverse. Viene espressa, tuttavia, la volontà comune di ripristinare la piena occupazione e assicurare la stabilità dei prezzi. Purtroppo, per giungere a un accordo per l'attuazione di tale volontà, la strada sarà lunga. Ciò irriterà particolarmente la CES poiché le organizzazioni sindacali, convinte di aver fatto la loro parte contribuendo alla stabilizzazione dei prezzi con la moderazione delle richieste salariali, ritengono che invece gli altri partecipanti alla conferenza non stiano rispettando i propri impegni. Alla luce dei magri risultati ottenuti, cominciano quindi a domandarsi se sia il caso di continuare a partecipare alle conferenze tripartite o non sia meglio, invece, scegliere la strada del confronto. Il presidente della CES, Vatter, ispirandosi al modello tedesco, fa pendere la bilancia a favore della prosecuzione del dialogo.

Dall'inizio del 1977, i contatti con la nuova Commissione Roy Jenkins s'intensificano. Tuttavia, la conferenza tripartita del giugno 1977 porta ancora una volta risultati deludenti per i sindacati. Una nuova conferenza si svolge sotto la presidenza tedesca a Bruxelles il 9 novembre 1978. Sarà l'ultima a cui la CES, che praticamente non si aspetta più niente, accetta di partecipare, malgrado l'insistenza del cancelliere tedesco Helmut Schmidt e della Commissione.

I dissensi riguardano la riduzione dell'orario di lavoro, lo stimolo del consumo come motore della crescita e la creazione di posti di lavoro. I contatti diretti con l'UNICE si fanno meno regolari. Nel 1979 la CES decide di interrompere il dialogo con la Commissione, che riprenderà solo nel 1981.

I dirigenti europei, tuttavia, non si lasciano impressionare. Le proposte sindacali per uscire dalla crisi con interventi dall'alto (riduzione dell'orario di lavoro, pianificazione della piena occupazione, stimolo della domanda) si scontrano contro i dogmi neoliberisti che imperano non solo tra i datori di lavoro ma, ormai, anche presso le istituzioni europee e la maggioranza dei governi degli Stati membri. Di fronte al relativo fallimento del sindacalismo d'azione, e dopo numerosi dibattiti, i principali dirigenti delle confederazioni sindacali appartenenti alla CES nell'autunno 1983 decidono di tornare a un lavoro di rappresentanza istituzionale. Il clima sindacale è cupo, ma se non altro la CES è riuscita a dimostrare la propria capacità di mobilitazione e la legittimità della sua lotta.

4.2. Val Duchesse e oltre: verso un sistema europeo di relazioni industriali?

4.2.1. 1985: il rilancio di Val Duchesse

Mentre l'entusiasmo del sindacalismo europeo si è raffreddato dopo queste prime esperienze di concertazione, il ministro francese degli Affari sociali e della solidarietà, Pierre Bérégovoy (che nel primo semestre del 1984 presiede il Consiglio dei ministri dell'Occupazione e il Comitato permanente per l'occupazione) tenterà di smorzare le tensioni. È lui che, per primo, riunirà "in un contesto del tutto informale e a titolo strettamente personale"⁴ le parti sociali a Val Duchesse tra febbraio e giugno 1984, con l'intento di superare la paralisi del momento grazie a scambi di punti di vista. Non viene proposto alcun ordine del giorno, ma si impongono i problemi legati all'occupazione, in particolare al lavoro giovanile, nel quadro delle ristrutturazioni industriali e delle nuove tecnologie. Benché i risultati concreti dell'iniziativa siano limitati, l'esperienza non sarà vana.

In effetti è sulla scia di questi incontri che Jacques Delors, appena nominato alla presidenza della Commissione europea, organizza una prima riunione con le parti sociali il 31 gennaio 1985. L'agenda della giornata è ricca, prevedendo addirittura la riflessione sull'evoluzione globale della Comunità europea. Le discussioni avvengono in un clima più



La seconda metà degli anni Ottanta è caratterizzata da un clima più costruttivo tra la CES e la Comunità europea. In questo clima si svilupperà progressivamente il dialogo sociale europeo. (Jacques Delors, a destra, mentre discute con Emilio Gabaglio)

Fonte: CES

costruttivo, anche se gli scambi di opinioni sulla riduzione dell'orario di lavoro – esigenza portata dalla CES – sono descritti come “talvolta un po' più accesi”⁵ dal presidente della riunione George Debonne. Tutto considerato la dinamica sembra ben (ri)lanciata e gli incontri si susseguono nel corso del 1985. Jean Lapeyre, il quale entra nella Segreteria della CES nel 1986, ricorda che “agli occhi di Delors, le parti sociali dovevano essere dei veri e propri protagonisti sociali – sì, so che si può discutere sul termine di ‘parti’, cui Georges Debonne era contrario preferendo il termine ‘interlocutori’. Resta il fatto che secondo Delors stava a loro costruire lo spazio sociale del mercato interno europeo”⁶.

Queste riunioni portano alla creazione di due gruppi di lavoro. Il primo è il gruppo macroeconomico a cui, per la CES, partecipa Peter Coldrick. Il secondo riguarda le nuove tecnologie e l'informazione-consultazione, in cui la CES è rappresentata da Jean Lapeyre. Il primo parere comune emesso da questi gruppi di lavoro è firmato a novembre 1985. Questo embrione di dialogo sociale porta, dal 1985 agli inizi degli anni Novanta, all'adozione di una dozzina di pareri comuni, che costituiscono i primi testi congiunti adottati dalle parti sociali interprofessionali europee. Essi riguardano, tra l'altro, il dialogo sociale e le nuove tecnologie (12 novembre 1985), la strategia di cooperazione per la crescita e l'occupazione (6 novembre 1986), la formazione e la motivazione, l'informazione e la consultazione (6 marzo 1987).

Tale dialogo sociale embrionale – ancora privo di strumenti per agire sul processo decisionale comunitario – è percepito come un modo per accompagnare socialmente il cantiere rappresentato dalla realizzazione del mercato unico. La revisione del Trattato di Roma tramite l'Atto unico europeo per lanciare questo cantiere (cfr. capitolo 2) contempla le prime disposizioni sul dialogo sociale europeo.

Qual è la reale portata dei pareri comuni degli anni Ottanta? Le interpretazioni divergono. Secondo l'ex segretario generale dell'UNICE (BusinessEurope), Zygmunt Tyszkiewicz, si tratta di documenti “costruttivi e obiettivi”, il cui maggior pregio è di mostrare alle parti sociali nazionali che padronati e sindacati degli Stati membri “possono sedersi allo stesso tavolo di negoziazione e intendersi su delicati problemi di politica sociale in un contesto europeo”⁷. Perciò è essenzialmente l'aspetto dimostrativo che prevale. Anche il CEEP ritiene che i pareri comuni siano “la dimostrazione della capacità delle parti sociali di agire insieme”, ma esprime la volontà di andare oltre. Il suo ex segretario generale, Werner Ellerkmann, chiede un rafforzamento degli strumenti di tipo contrattuale⁸.

Dal canto suo, la CES dà un giudizio più critico. L'allora segretario generale, Matthias Hinterscheid, pur sottolineando alcune potenzialità insite nei pareri comuni e il loro

Quadro 22

L'Atto unico europeo

Le prime disposizioni sul dialogo sociale appaiono nell'Atto unico europeo (1986). Esse stabiliscono che "La Commissione si sforza di sviluppare a livello europeo un dialogo tra le parti sociali, il quale possa sfociare, se esse lo ritengono opportuno, in relazioni convenzionali" (articolo 118 B). Il testo è nuovo rispetto al trattato di Roma, e questo è il suo maggior pregio. Per il resto rimane breve, non prevede procedure specifiche di negoziazione e, soprattutto, non assegna una portata europea a eventuali accordi che possano

intervenire tra parti sociali. Certo, la Commissione si vede affidare una nuova missione, quella di "sviluppare" il dialogo sociale, il che apre un nuovo campo d'iniziativa. Ma il trattato resta particolarmente prudente e poco audace su questo punto. In definitiva, si limita a riconoscere che gli interlocutori sociali hanno qualcosa da dire sulla costruzione europea, soprattutto sulla realizzazione del mercato unico, ma ancora non gli attribuisce un ruolo di veri protagonisti. Il miglioramento delle condizioni di lavoro rimane legato esclusivamente all'iniziativa legislativa (le direttive) prevista all'articolo 118 A.

significato politico, mette in rilievo le insufficienze di questa forma di dialogo sociale "per l'assenza di dinamismo di tali prese di posizione, [e] per la debolezza dell'impegno assunto dalle parti sociali"⁹. Egli ritiene che si debba arrivare a una tappa supplementare: la conclusione di accordi-quadro e di contratti collettivi europei. È essenziale estendere le disposizioni dell'articolo 118 B dell'Atto unico per fornire un quadro comunitario alle relazioni sociali soprattutto a livello settoriale e industriale e per le imprese transnazionali. Sin dalla sua fondazione, la CES vuol porre le fondamenta di un sistema comunitario di relazioni industriali, con una contrattazione collettiva europea, considerata un orizzonte forse lontano, ma reale.

Questa nozione di orizzonte lontano si ritrova spesso nelle testimonianze dei protagonisti dell'epoca. "Quando sono arrivato qui alla CES nel 1986", spiega Jean Lapeyre, "dicevo sempre: 'in Francia, alla CFDT, dovevo tirar fuori un'idea al giorno. A Bruxelles mi basta un'idea all'anno'. Ma quell'idea, poi, bisogna mantenerla. E portarla fino in fondo". Ciò è particolarmente vero in quel periodo degli anni Ottanta, in cui inizia un dialogo sociale *sui generis*. Come fa notare Jean Lapeyre: "Non è affatto detto che un imprenditore greco comprenda un sindacalista danese. Perciò innanzitutto è necessario capire come funzionano i sistemi negli altri paesi, quali sono le loro modalità di negoziazione. Le persone devono imparare ad ascoltarsi, comprendersi, accettare le differenze per poi superarle o trascenderle. E, soprattutto, non bisogna prendere un sistema nazionale come esempio. Sarebbe un grave errore, perciò abbiamo cercato di concepire un sistema che non copiasse i sistemi nazionali, ma fosse qualcosa di nuovo"¹⁰.

4.2.2. 1991: l'Accordo sociale e la prospettiva della legislazione negoziata

Come spiegare il fatto che la CES, la quale dieci anni prima non si aspettava sostanzialmente più niente dalla concertazione e dal dialogo sociale, nel 1991 riuscirà a convincere il suo interlocutore datoriale, l'UNICE, a siglare un accordo sociale storico che avrebbe segnato l'inizio della legislazione negoziata a livello europeo? Per comprendere bene questa svolta, occorre parlarne in relazione con quel che sta accadendo, all'epoca, nella Commissione Delors. È appena entrato in vigore l'Atto unico europeo che prevede, in particolare, il voto a maggioranza qualificata (e non più all'unanimità) sulle questioni sociali.

Inoltre, nel 1989, è stata firmata la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori. Questa si traduce in un programma d'azione della Commissione di cui alcuni elementi potranno essere adottati a maggioranza qualificata; il veto britannico, dietro cui si nascondevano tutti coloro che erano contrari a una dimensione sociale europea – tra cui l'UNICE – non funziona più. La Commissione inizia quindi a presentare progetti di direttive sociali. L'UNICE si rende conto che la sua consueta strategia del non fare concessioni, né in termini di legislazione sociale né di accordi negoziati, risulterà presto insostenibile. Perciò accetta di cambiare atteggiamento, anche sotto la pressione del Parlamento europeo. Spinta da quel che alcuni ricercatori universitari definiranno lo spettro della legge¹¹: “Fate i negoziati, o noi faremo le leggi”.

Sono, quindi, tutti i rapporti di forza a cambiare, sia tra le istituzioni e gli Stati membri sia tra le parti datoriali e i sindacati. L'UNICE accetta di prendere in considerazione l'eventualità di proseguire con i “pareri comuni”, anche se il padronato britannico continua a dissociarsi. Viene istituito un gruppo di lavoro in seno al Comitato di pilotaggio del dialogo sociale. Naturalmente ci sono ancora grandi divergenze, ma il processo è rilanciato.

Ora, nel 1991, i governi degli Stati membri della Comunità sono intenti a negoziare parallelamente il progetto dell'Unione economica e monetaria (UEM) e quello dell'Unione politica (UP), da cui nascerà il trattato di Maastricht. Nel luglio 1991 la CES riesce a convincere l'UNICE a indirizzare una lettera comune ai capi di Stato e di governo annunciando l'intenzione di contribuire al futuro trattato con una proposta congiunta che definisca la propria visione dello sviluppo e della dimensione sociale europea. Ma le trattative per arrivare a questo contributo comune sono particolarmente laboriose. Vengono condotte all'interno di un gruppo coordinato da Jean Degimbe, allora direttore generale per gli Affari sociali della Commissione, e Carlo Savoini, storico esponente dell'italiana CISL che, prima di entrare nella Commissione come direttore dell'ufficio per il dialogo sociale, era stato un funzionario del Segretariato sindacale europeo e della Confederazione europea dei sindacati liberi – CESL (cfr. capitolo 1).

Il dibattito arranca, il gruppo non fa progressi. Per Emilio Gabaglio “le parti datoriali la tirano per le lunghe, soprattutto l'UNICE. L'altra organizzazione, il CEEP, ha una posizione più aperta, ma un minor peso. In realtà l'ostruzionismo viene innanzitutto dalla CBI [NdA: *Confederation of British Industry*, che rappresenta il padronato britannico], a cui il segretario generale dell'UNICE, Tyszkiewicz, dà ascolto. Un mese dopo il Congresso di Lussemburgo della CES mi sarà offerta l'occasione di un rilancio dal presidente di Confindustria, l'organizzazione datoriale italiana, Sergio Pininfarina, un gran signore appena scomparso [NdA: nel luglio 2012]. Questi organizza a Roma una tavola rotonda con la commissaria Vasso Papandreou, il presidente dell'UNICE Ferrer Salat e il sottoscritto. È un primo passo a cui farà seguire l'organizzazione di un secondo incontro, durante l'estate, tra i dirigenti delle associazioni datoriali tedesca, francese e italiana. Delors vi manda Carlo Savoini. È lì che nell'UNICE si delinea una maggioranza favorevole a un accordo”¹².

Nonostante alcuni imprevisti dell'ultimo minuto le parti sociali presentano quindi il loro contributo congiunto al futuro trattato di Maastricht sotto forma di un “Accordo sul ruolo delle parti sociali nello sviluppo della dimensione sociale comunitaria”. Tale accordo viene trasmesso ai capi di Stato e di governo, che l'introdurranno pressoché invariato nel trattato di Maastricht nel mese di dicembre 1991. La portata dell'accordo è notevole. Fissa le regole del gioco per la consultazione delle parti sociali sulle iniziative sociali della Commissione, per il ruolo che le stesse parti potranno svolgere e per la modalità in cui un eventuale accordo tra di esse potrà essere applicato a livello comunitario. Rappresenta quel salto di qualità che la CES chiedeva sin dalla fine degli anni Ottanta.

Di fronte al rifiuto britannico di sottoscrivere l'accordo, esso è inserito in un Protocollo sulla politica sociale allegato al trattato di Maastricht che vincola undici dei dodici Stati membri della Comunità¹³. L'accordo, per la prima volta nella storia d'Europa, rende le parti sociali vere protagoniste nel processo decisionale comunitario.

Quadro 23

Il trattato di Maastricht

La firma del trattato di Maastricht segna un passo in avanti nel dialogo sociale europeo ma, all'epoca, tale avanzamento riguarda solo undici Stati membri su dodici (senza il Regno Unito), grazie a un Accordo sulla politica sociale allegato al nuovo trattato. La formulazione dell'articolo 3 dell'Accordo, fortemente ispirata dal contributo delle parti sociali all'elaborazione del trattato di Maastricht, mostra chiaramente che il livello di ambizione è nettamente risalito.

“La Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario e prende ogni misura utile per facilitarne il dialogo prevedendo a un sostegno equilibrato delle parti. A tal fine la Commissione, prima di presentare proposte nel settore della politica sociale, consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria.

Se, dopo tale consultazione, dovesse ritenere opportuna un'azione comunitaria, la Commissione consulta le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Le parti sociali trasmettono alla Commissione un parere

o, eventualmente, una raccomandazione. In occasione della consultazione le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo previsto dall'articolo 4 [...]”.

E l'articolo 4 precisa: “Il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi gli accordi. Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e la prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o [...] in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione”.

Queste disposizioni costituiscono quindi un importante passo avanti perché prevedono, oltre alla promozione del dialogo, la consultazione delle parti sociali sull'orientamento delle iniziative sociali dell'Unione europea e, soprattutto, attribuiscono un ruolo “quasi legislativo” agli interlocutori, che possono chiedere alle istituzioni europee di trasformare i propri accordi in direttive. Viene anche creato un Comitato per il dialogo sociale, incaricato di attuare e migliorare le procedure comunitarie relative al dialogo, alla consultazione e alla negoziazione previste dall'accordo.

Ma questo importante progresso non sarà senza conseguenze sulle relazioni, talvolta molto delicate, tra le parti sociali europee e i loro affiliati nazionali¹⁴. Così, la debolezza del mandato conferito all'UNICE riflette le resistenze nazionali contro il trasferimento del potere negoziale a livello europeo¹⁵. La diversità dei modelli e dei problemi nazionali può tradursi in una diversità di interessi e di strategie¹⁶. E sarebbe sbagliato pensare che quel che vale per gli imprenditori non si applichi ai sindacati.

Per la CES, questo decisivo cambiamento rappresenta una seria sfida interna. Emilio Gabaglio, allora appena nominato segretario generale, testimonia: “La questione interna è semplice: se ora ci confrontiamo con la possibilità di negoziare degli accordi a livello europeo, come vanno organizzate le trattative? Chi dev'esserne responsabile? Ho dovuto litigare per sostenere che è un compito che spetta alla Segreteria. All'epoca, questa veniva considerata soprattutto un organo tecnico dal Comitato esecutivo. Ho dovuto impormi e affermare che la Segreteria, ormai eletta dal Congresso dopo la riforma del 1991 [NdA: cfr. capitolo 3], aveva un mandato politico oltre a curare la gestione quotidiana della CES. Quindi era sua competenza organizzare, ovviamente con i

rappresentanti nazionali, la delegazione per le trattative. Il portavoce sindacale doveva essere la Segreteria”¹⁷.

Altra questione interna fondamentale: nel momento di decidere se approvare o meno il risultato di una negoziazione, come regolarsi? È vero che il Comitato esecutivo aveva introdotto il voto a maggioranza qualificata, ma la ricerca del consenso tra affiliati, perlomeno tra i più importanti di loro, era una pratica abituale. In questo caso, però, se si voleva che il dialogo sociale portasse a dei risultati, un sistema del genere non poteva funzionare. Trattandosi di decisioni con conseguenze dirette sulle condizioni di lavoro dei salariati in tutti i paesi membri, era necessario che esse venissero prese a maggioranza qualificata, anche se non c’era un consenso unanime. “Così la CES ha fatto un salto di qualità”, sostiene Gabaglio. “Gli affiliati in effetti hanno accettato di rinunciare parzialmente alla propria sovranità per permettere, all’occorrenza, una decisione maggioritaria nell’interesse di tutti i lavoratori europei, superando le preferenze nazionali minoritarie. Ecco un elemento, di non poco conto, che ha contribuito a fare della CES un’organizzazione sovranazionale, dotata di poteri propri, beninteso da esercitare con giudizio.”¹⁸

4.2.3. 1995-1999: i primi accordi-quadro, la svolta padronale

I primi accordi-quadro, che la CES inseguiva da dieci anni, vedranno la luce a partire dal 1995 per impulso della Commissione. Il primo accordo concluso tra l’UNICE, la CES e il CEEP e trasformato in direttiva europea verte sul congedo parentale (1995), il secondo sul lavoro a tempo parziale (1997), il terzo sui contratti di lavoro a tempo determinato (1999). Ricordiamo che nel 1998 la Commissione lancerà anche una nuova forma d’istituzionalizzazione del dialogo sociale settoriale con la creazione del Comitato per il dialogo sociale settoriale (cfr. quadro 25). Sempre in questo periodo viene istituito il Centro europeo per le relazioni industriali¹⁹.

Quadro 24

I tre accordi-quadro negoziati dalle parti sociali europee e attuati tramite direttive europee (“legislazione negoziata”)

Accordo quadro sul congedo parentale, concluso a dicembre 1995 tra UNICE (BusinessEurope), CEEP e CES e attuato tramite una direttiva adottata dal Consiglio a giugno 1996. L’accordo stabilisce prescrizioni minime sul congedo parentale e sull’assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, con l’obiettivo di conciliare vita professionale e vita familiare, promuovendo la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

Accordo quadro sui contratti di lavoro a tempo parziale, concluso a giugno 1997 e attuato con una

direttiva adottata a dicembre 1997. Stabilisce delle norme per garantire ai lavoratori interessati dalle nuove forme di lavoro flessibile un trattamento paragonabile a quello di cui beneficia il personale a tempo pieno.

Accordo quadro sui contratti di lavoro a tempo determinato, concluso a marzo 1999 e attuato con una direttiva adottata a giugno 1999. Le regole stabilite prevedono prescrizioni minime sul lavoro a tempo determinato al fine di assicurare parità di trattamento tra i lavoratori e prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. La direttiva invita gli Stati membri a stabilire delle sanzioni in caso di violazione delle regole.

Per Gabaglio, “il dialogo sociale ha rinforzato il nostro profilo d’organizzazione sindacale europea. Questi risultati sono dovuti in gran parte all’impegno del mio vice Jean Lapeyre, con cui ho avuto un rapporto di autentica complicità per tutto il mio mandato. Internamente, la pratica del dialogo sociale ci è servita anche per rinsaldare la CES. Ecco, a tale proposito, un episodio rivelatore. Al momento di approvare l’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale avevo contro il sindacato tedesco DGB e altri. Allora ho chiesto il voto del Comitato esecutivo in applicazione delle nuove disposizioni statutarie. La decisione è stata approvata a maggioranza qualificata. Ma temevo che i tedeschi, messi in minoranza, si dissociassero. Così non è stato e quindi l’accordo è stato applicato in tutti i paesi. Mi è parso che, quel giorno, la CES fosse diventata adulta”²⁰. Ciò non toglie che i risultati del dialogo sociale saranno oggetto di dibattiti talvolta molto vivaci in seno al Comitato esecutivo.

Nell’ottobre del 1998, l’UNICE rifiuta di partecipare a una trattativa sull’informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese nazionali, proprio come aveva reso impossibile raggiungere un accordo sui comitati aziendali europei nel 1994 (cfr. capitolo 7). In un documento dedicato al futuro della politica sociale europea pubblicato a settembre 1999²¹, gli imprenditori europei spiegano i loro punti di vista sulla politica sociale europea in generale e sul dialogo sociale in particolare. Questo documento segnerà una svolta nella posizione del padronato europeo. Il dialogo sociale entra in una nuova fase, con il fallimento delle contrattazioni sul lavoro interinale nel 2001, il rifiuto da parte dell’UNICE di negoziare un accordo quadro sulla “protezione dei dati” nel 2003, il rifiuto di negoziare un accordo quadro sulla “trasferibilità dei diritti a pensione complementare” sempre nel 2003. Che sia sparito lo spettro della legge?

Quadro 25

Il dialogo sociale settoriale

A fianco del dialogo sociale interprofessionale si sviluppano una serie di iniziative di confronto settoriale in cui i rappresentanti delle federazioni negoziano per i propri settori. Nel 1998 la Commissione decide di istituire delle strutture specifiche: i “Comitati di dialogo sociale settoriale”. Nel 2013 ne esistono 42, che coprono settori europei diversi come l’agricoltura, la metallurgia, i trasporti, ma anche l’industria dello zucchero, il settore ospedaliero, quello degli spettacoli dal vivo, il tessile, il comparto calzaturiero ecc. Le imprese di tali settori sono estremamente eterogenee in termini di dimensioni e volume occupazionale. Un’altra differenza è che alcuni settori sono più preoccupati di altri per la politica europea (per esempio agricoltura e trasporti rispetto a parrucchieri o ospedali). Inoltre alcuni sono fortemente soggetti alla concorrenza internazionale, altri no. Bastano queste constatazioni a spiegare come mai il dialogo sociale è piuttosto diversificato.

Tale dialogo si sviluppa soprattutto dall’inizio degli anni Novanta. Le federazioni sindacali europee appartenenti alla CES hanno un ruolo essenziale: l’EPSU per i servizi pubblici, UNI-Europa per i servizi e la comunicazione, IndustryAll per l’industria (metallurgia, miniere, chimica, energia ecc.), l’ETF per i trasporti ecc.

Nel 2013 sono stati adottati oltre 700 testi congiunti nel quadro del dialogo sociale settoriale. Possiamo classificarli in diverse categorie: accordi giuridicamente vincolanti, poco numerosi (sull’organizzazione dell’orario di lavoro dei marittimi, sull’organizzazione dell’orario di lavoro del personale di volo nell’aviazione civile, sulla prevenzione delle ferite nel settore ospedaliero, su taluni aspetti delle condizioni di lavoro del personale viaggiante che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario, sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nei saloni di acconciatura); “raccomandazioni” congiunte rivolte alle organizzazioni nazionali (codici di condotta, quadri d’azione, linee guida ecc.); “dichiarazioni” e “posizioni comuni” nei confronti delle

istituzioni europee (per comunicare il punto di vista del settore su una o l'altra iniziativa europea), strumenti (per esempio strumenti formativi)²².

lavoro e lavoratori di uno stesso settore, tentare d'influenzare le politiche europee, proporre agli organismi nazionali degli orientamenti comuni e dotarsi di strumenti e/o programmi di lavoro comuni.

In definitiva, il dialogo sociale settoriale ha come fini principali arrivare a reciproci impegni tra datori di

4.2.4. 2000-2010: l'irruzione del Metodo aperto di coordinamento (MAC) nel dialogo sociale

Benché l'UNICE si mostri sempre più riluttante verso la legislazione negoziata, non si oppone necessariamente a un dialogo sociale più "soft", che porti a testi giuridicamente non vincolanti. L'organizzazione padronale tenterà progressivamente di imporre questa tendenza nel corso degli anni Duemila.

Tre importanti eventi politici influenzeranno lo sviluppo del dialogo sociale: l'entrata in vigore dell'euro, il lancio della "strategia di Lisbona" (e il metodo aperto di coordinamento a questa associato) e l'ingresso nell'UE di dodici nuovi Stati (i paesi dell'Europa centrale e orientale, Cipro e Malta). In tale contesto, le parti sociali interprofessionali presenteranno una dichiarazione comune sul ruolo del dialogo sociale europeo in vista del Consiglio europeo di Laeken del dicembre 2001.

La dichiarazione comune si articola in quattro grandi capitoli che riguardano rispettivamente:

- lo specifico ruolo delle parti sociali nel quadro della governance europea;
- la distinzione tra il dialogo sociale bipartito e la concertazione tripartita, nella prospettiva dell'allargamento;
- la necessità di articolare meglio la concertazione tripartita sui diversi aspetti della strategia di Lisbona (in particolare, la sostituzione del Comitato permanente per l'occupazione con un "Comitato di concertazione tripartita per la crescita e l'occupazione");
- la volontà di sviluppare un programma di lavoro per un dialogo sociale più autonomo.

Il contenuto di questa dichiarazione congiunta sarà oggetto di discussione nell'ambito della Convenzione europea (in vista del progetto del trattato costituzionale europeo); l'appello alla creazione di un Comitato di concertazione tripartita porterà alla creazione del "Vertice sociale tripartito per la crescita e l'occupazione" (cfr. *infra*).

Le istituzioni europee riconoscono sempre più il ruolo del dialogo sociale, soprattutto in quanto protagonista della strategia di Lisbona nei suoi aspetti di "modernizzazione economica e sociale", ma anche come elemento di governance. Così, nella primavera del 2002, i capi di Stato e di governo riuniti al Consiglio europeo di Barcellona mettono in rilievo "la necessità di consolidare il ruolo degli interlocutori sociali nella modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e il miglioramento della sua qualità, la formazione professionale e l'accesso al posto di lavoro nonché il suo mantenimento"²³. "Gli interlocutori sociali condividono la responsabilità della ricerca dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza del posto di lavoro e contribuiscono a rendere possibile l'adattabilità delle imprese. In particolar modo devono svolgere il ruolo principale per l'anticipazione e la gestione dei cambiamenti e trovare l'equilibrio che garantisca il funzionamento delle imprese e gli interessi dei lavoratori."²⁴



La concertazione tra il Consiglio, la Commissione e le parti sociali si sviluppa in occasione di "Vertici tripartiti". Nella foto John Monks, a destra, in animata conversazione con Philippe de Buck, segretario generale di BusinessEurope, e José Manuel Barroso, presidente della Commissione europea.

Fonte: ImageGlobe

Questo maggiore riconoscimento, tuttavia, non è sempre privo di ambiguità. Potremmo scorgervi le premesse di una modalità di governance economica basata sulla flessibilizzazione dei mercati del lavoro e su sistemi di fissazione dei salari. In effetti, a partire dall'istituzione del "dialogo macroeconomico" tra le parti sociali, la Banca centrale europea, i ministri dell'Economia e delle finanze e il presidente della Commissione nel 1999, la questione salariale è al centro del dialogo, o piuttosto del monologo, della BCE, fenomeno che la CES ha sempre contestato in nome dell'autonomia della negoziazione collettiva. Le conseguenze della crisi economica del 2008 nell'eurozona renderanno tale monologo ossessivo (cfr. capitolo 5).

Inoltre l'"aumentato riconoscimento" delle parti sociali (che tuttavia non arriva fino a invitarle a partecipare all'elaborazione delle linee guida politiche relative agli obiettivi di Lisbona) si accompagna, nel 2003, all'istituzione di un Vertice sociale tripartito annuale, che ha il compito di "assicurare, su base permanente [...] la concertazione tra il Consiglio, la Commissione e le parti sociali. Esso consente alle parti sociali a livello europeo di contribuire, nell'ambito del dialogo sociale, alle diverse componenti della strategia economica e sociale integrata, anche nella dimensione legata allo sviluppo sostenibile [...]"²⁵.

Questo riconoscimento si accompagna inoltre alla volontà di affermazione dell'autonomia delle parti sociali rispetto alle istituzioni europee, in particolare alla Commissione. Ciò si traduce soprattutto nell'adozione di "programmi di lavoro delle parti sociali" (il primo copre gli anni 2003-2005; il secondo 2006-2008, il terzo 2009-2010²⁶, il quarto 2012-2014) in cui sono le stesse parti sociali, e non più la Commissione, a fissare le loro priorità e la loro agenda di negoziazione.

A latere di questi accordi autonomi e di questi ambiti d'azione, ricordiamo che nel 2008 le parti sociali europee sono state coinvolte nella revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (cfr. capitolo 7).

Quadro 26

Il trattato di Nizza

Il trattato di Nizza del 2001 non aggiunge niente di nuovo alle disposizioni relative al dialogo sociale europeo. Tuttavia, in merito all'applicazione a livello nazionale di direttive europee in campo sociale, sul piano negoziale esso precisa che "uno Stato membro può affidare alle parti sociali [nazionali, NdA], a loro richiesta congiunta,

il compito di mettere in atto le direttive prese a norma del paragrafo 2. In tal caso esso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva deve essere recepita [...], le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve adottare le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva" (articolo 137).

Nel corso degli anni Duemila, l'applicazione dell'accordo sociale di Maastricht, che si era concretizzata nella firma di tre accordi quadro a vocazione legislativa, sembra via via prendere altre strade. Gli accordi quadro "legislativi" vengono progressivamente abbandonati a favore di accordi "autonomi", la cui applicazione avviene tramite le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri. La questione dello status e della verifica dell'attuazione di questi accordi di nuovo tipo non è del tutto chiarita, tanto più che l'allargamento dell'UE ai paesi dell'Europa centrale e orientale pone la questione dell'applicabilità di tali accordi in paesi dove le strutture e le parti del dialogo sociale sono ancora deboli.

Gli "accordi autonomi" siglati in questo periodo riguardano:

- il telelavoro nel 2002;
- lo stress da lavoro nel 2004;
- le molestie e la violenza sul luogo di lavoro nel 2007;
- i mercati del lavoro inclusivi nel 2010.



Sotto lo sguardo di Odile Quintin (Commissione europea) le parti sociali europee siglano l'accordo autonomo sullo stress da lavoro nel 2004.

Fonte: Unione europea

Questa evoluzione si accompagna alla progressiva introduzione del metodo aperto di coordinamento nel dialogo sociale che avviene essenzialmente sotto forma di "quadri d'azione". Si tratta di testi nei quali le parti sociali europee mettono in rilievo priorità sulle quali desiderano richiamare l'attenzione dei rispettivi affiliati nazionali. Tali testi non hanno carattere vincolante, ma rappresentano piuttosto delle raccomandazioni o dei consigli di buone pratiche, che saranno sottoposti a regolare monitoraggio.

I quadri d'azione su cui attualmente si sono raggiunti degli accordi riguardano:

- lo sviluppo delle competenze e dei livelli di qualifica lungo tutto l'arco della vita, nel 2002;
- la parità uomo-donna, nel 2005;
- l'occupazione giovanile, nel 2013.

Quadro 27

Il trattato di Lisbona

Il principale apporto del trattato di Lisbona (2009) riguarda il riconoscimento ufficiale delle parti sociali e del dialogo autonomo. Leggiamo infatti che "l'Unione riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali al suo livello, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali. Essa facilita il dialogo tra tali parti, nel rispetto della loro autonomia. Il vertice sociale trilaterale per la crescita e l'occupazione contribuisce al dialogo sociale" (articolo 152). Nel titolo X, dedicato alla politica

sociale, il trattato dichiara che l'Unione e gli Stati membri hanno come obiettivi "la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione" (articolo 151). Benché questo trattato non dia apporti sostanziali agli obiettivi e alle procedure del dialogo sociale, gli riconosce un ruolo importante nella costruzione della dimensione sociale europea.

4.2.5. 2010 e oltre: un processo in crisi?

La domanda si pone perché il ritmo delle negoziazioni è notevolmente rallentato rispetto ad allora. E non a causa di un minor impegno sindacale, sottolinea John Monks, segretario generale dal 2003 al 2011, bensì perché la Commissione non ingiunge più alle parti sociali: "fate i negoziati, o noi faremo le leggi". Ora va di moda la deregolamentazione; l'Europa teme di perdere terreno rispetto ai paesi emergenti, dove i diritti dei lavoratori e la protezione sociale sono quasi inesistenti.

Il dialogo sociale interprofessionale abbandona la via legislativa aperta con il trattato di Maastricht. Questo cambiamento riflette chiaramente la preferenza delle parti datoriali per strumenti meno vincolanti (accordi autonomi, quadri d'azione). Una preferenza che, logicamente, non è condivisa dalla CES e dai suoi affiliati. La Commissione, che ha giocato un ruolo fondamentale nello sviluppo del dialogo sociale dal 1985 fino all'inizio degli anni Duemila, sembra ormai incoraggiare la preferenza padronale per un dialogo *light* e per strumenti *soft*.

In occasione dei vent'anni del dialogo sociale inaugurato a Maastricht (1991-2011), Joël Decaillon, allora investito della questione presso la Segreteria della CES, commissiona all'Osservatorio sociale europeo (OSE) uno studio e un'indagine presso i membri della confederazione per conoscere il loro giudizio rispetto ai passati vent'anni di negoziazioni. I risultati sono sfumati: mentre la valutazione degli accordi quadro firmati negli anni Novanta è tutto sommato positiva, diventa decisamente più controversa, o francamente negativa, per tutti gli altri testi congiunti degli anni Duemila, considerati troppo poco ambiziosi, insufficientemente vincolanti e portatori di scarso progresso sociale per i lavoratori europei. Il rapporto si conclude con queste parole: "Mentre il percorso storico [del] dialogo sociale ha visto progressi pressoché costanti (benché talvolta deboli) fino all'inizio dell'anno 2000, gli ultimi dieci anni (2000-2010) sono stati caratterizzati dalla moltiplicazione degli strumenti e dei temi di confronto ma, allo stesso tempo, da un marcato indebolimento dei risultati concreti, per lo meno a livello interprofessionale. In questo senso, il decennio passato rappresenta una seria fase di regresso del dialogo sociale europeo, che in alcune associazioni affiliate suscita una palpabile insoddisfazione"²⁷. Tuttavia, nonostante queste insoddisfazioni e difficoltà, "l'importanza del dialogo sociale è chiaramente riaffermata dalla stragrande maggioranza delle persone interpellate"²⁸.

Quasi a voler confermare questa impasse, le negoziazioni sulla revisione della direttiva “orario di lavoro” si arenano a dicembre 2012. Per la CES tale revisione avrebbe dovuto avere come obiettivo principale l’eliminazione della clausola che permette ai datori di lavoro addirittura di non rispettare le norme della direttiva. In effetti la direttiva sull’orario di lavoro prevede che i dipendenti non possano lavorare più di 48 ore settimanali. Ma, soprattutto nel Regno Unito, numerosi datori di lavoro eludono tale norma facendo firmare ai dipendenti una clausola di rinuncia ai propri diritti legali, clausola prevista nella suddetta direttiva. Non è strano che una direttiva riporti condizioni che consentano di non rispettare le proprie disposizioni? È su questo punto, e per l’intransigenza delle parti datoriali determinate a conservare la clausola in questione, che la CES decide di interrompere le negoziazioni nel dicembre 2012²⁹.

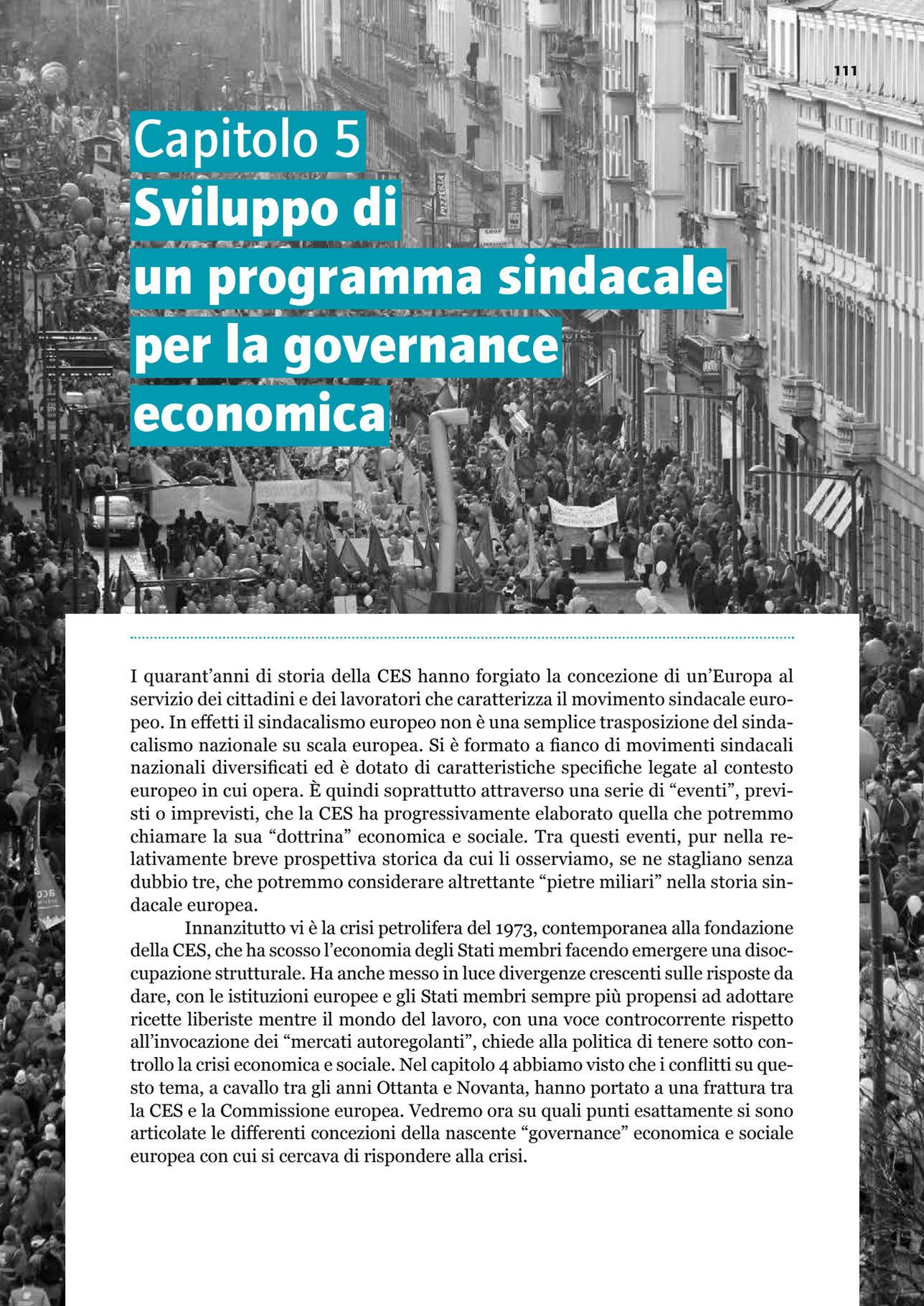
Oggi un pericolo ancora maggiore minaccia il dialogo sociale, stavolta non solo a livello europeo, ma anche e soprattutto a livello nazionale. Il pericolo viene direttamente dalla stessa Commissione, nel quadro della nuova governance economica europea per far fronte alla crisi (cfr. capitolo 5). Nella sua “Analisi annuale della crescita” pubblicata a gennaio 2011³⁰ la Commissione invita a “ridurre l’eccessiva protezione dei lavoratori titolari di contratti permanenti”, a “innalzare l’età pensionabile e collegarla alla speranza di vita”, a “favorire lo sviluppo del risparmio privato per integrare il reddito dei pensionati”, per non parlare dei messaggi lanciati da zelanti funzionari della Commissione a paesi come la Grecia e l’Irlanda. Messaggi, denuncia John Monks, che mirano a ridurre i minimi salariali, attenuare le “rigidità” salariali, diminuire i diritti alla pensione, rendere i mercati del lavoro più flessibili e, nel caso dell’Irlanda, permettere ai salariati di riflettere le “condizioni del mercato”³¹. Monks insiste: “Queste politiche di interferenza nel mercato del lavoro si fanno beffa di tutte le ipocrite dichiarazioni della Commissione riguardo l’autonomia dei partner sociali, l’importanza del dialogo sociale e la specifica esclusione nei trattati dell’UE di una competenza europea sui salari”.

La Commissione si sta forse rivoltando contro ciò che essa stessa ha contribuito a creare dal 1985?

Cosa sarebbe un sindacato europeo senza un dialogo sociale europeo? Sin dalla nascita, la CES lotta per l’istituzione, nell’UE, di un vero e proprio sistema europeo di relazioni collettive. Ancora oggi quasi non passa giorno senza che l’esigenza di un sistema del genere, che dovrebbe controbalanciare la subdola frammentazione e deregolamentazione che caratterizzano i mercati del lavoro nazionali, venga ribadita: ogni volta che i lavoratori distaccati bulgari o romeni sono trattati come schiavi nelle imprese tedesche, che i lavoratori lettoni si abbrutiscono di lavoro nei cantieri svedesi per imprenditori che non rispettano la normativa sulle condizioni di lavoro e il minimo salariale, che gli operai portoghesi vengono impiegati in nero, senza protezione sociale, nei cantieri edili in Francia o in Belgio e così via.

La CES si è impegnata nel dialogo sociale per impedire che il lavoro venisse trattato come una merce qualsiasi all’interno del mercato unico. La storia del dialogo sociale non è mai stata semplice. La confederazione ha dovuto farsi riconoscere come l’interlocutore sindacale rappresentativo dalle istituzioni europee. Ha dovuto convincere le parti datoriali della necessità di partecipare in modo costruttivo al dialogo, quindi cercare il sostegno delle istituzioni, anche nel periodo in cui le sirene del neoliberalismo le distoglievano dalle preoccupazioni per il mondo del lavoro. Ha dovuto costruire, al suo interno, il consenso sulle modalità e sul contenuto delle negoziazioni. E naturalmente, oltre a negoziare, ha dovuto vigilare senza sosta sull’applicazione degli accordi raggiunti.

Come abbiamo visto in questo capitolo, il contesto esterno spesso ha un'influenza determinante sullo sviluppo e sul tenore del dialogo sociale. Che si tratti della crisi economica e del ritorno in auge dei dogmi neoliberisti a partire dalla fine degli anni Settanta, dei nuovi orientamenti della Commissione europea, di finestre d'opportunità politica o di resistenze padronali che si riesce a superare solo temporaneamente, tutti questi elementi hanno determinato e determinano ancora la qualità del dialogo sociale europeo che oggi, in un'epoca di crisi finanziaria, economica e sociale, deve tirare le fila del proprio destino.



Capitolo 5 Sviluppo di un programma sindacale per la governance economica

I quarant'anni di storia della CES hanno forgiato la concezione di un'Europa al servizio dei cittadini e dei lavoratori che caratterizza il movimento sindacale europeo. In effetti il sindacalismo europeo non è una semplice trasposizione del sindacalismo nazionale su scala europea. Si è formato a fianco di movimenti sindacali nazionali diversificati ed è dotato di caratteristiche specifiche legate al contesto europeo in cui opera. È quindi soprattutto attraverso una serie di "eventi", previsti o imprevisti, che la CES ha progressivamente elaborato quella che potremmo chiamare la sua "dottrina" economica e sociale. Tra questi eventi, pur nella relativamente breve prospettiva storica da cui li osserviamo, se ne stagliano senza dubbio tre, che potremmo considerare altrettante "pietre miliari" nella storia sindacale europea.

Innanzitutto vi è la crisi petrolifera del 1973, contemporanea alla fondazione della CES, che ha scosso l'economia degli Stati membri facendo emergere una disoccupazione strutturale. Ha anche messo in luce divergenze crescenti sulle risposte da dare, con le istituzioni europee e gli Stati membri sempre più propensi ad adottare ricette liberiste mentre il mondo del lavoro, con una voce controcorrente rispetto all'invocazione dei "mercati autoregolanti", chiede alla politica di tenere sotto controllo la crisi economica e sociale. Nel capitolo 4 abbiamo visto che i conflitti su questo tema, a cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta, hanno portato a una frattura tra la CES e la Commissione europea. Vedremo ora su quali punti esattamente si sono articolate le differenti concezioni della nascente "governance" economica e sociale europea con cui si cercava di rispondere alla crisi.

Il secondo avvenimento chiave è il progetto di realizzazione del mercato unico europeo, dal 1985 al 1992. In questo periodo l'espressione "Europa sociale" è una rivendicazione cruciale visto che il mercato unico porta con sé la minaccia di una concorrenza inasprita, di delocalizzazioni e ristrutturazioni aziendali. Nonostante ciò, si tratta di una fase di rilancio europeo che suscita un certo entusiasmo sindacale: finalmente appare possibile conciliare il grande mercato interno con un'autentica dimensione sociale caratterizzata dal dialogo sociale, dalla carta dei diritti sociali fondamentali, dal raddoppio degli stanziamenti per i fondi strutturali europei, da una vera politica di coesione economica e sociale. Dopo la rottura alla fine degli anni Settanta, entriamo in un periodo in cui il movimento sindacale sostiene il progetto europeo, anche se con occhio critico.

Il terzo evento è la nascita, e la seguente realizzazione, del progetto di unione economica e monetaria. Tale processo, che secondo Bastiaan van Apeldoorn avviene in un contesto particolare, contraddistinto dalla trasformazione in senso transnazionale del capitalismo europeo¹, avrà riflessi in una serie di campi che sono al centro dell'azione sindacale a livello nazionale, soprattutto sulla politica salariale e occupazionale. Questo terzo evento può a sua volta essere suddiviso in due fasi: la prima, precedente allo scoppio della crisi economica del 2008, in cui traspare ancora una certa volontà politica di migliorare il coordinamento delle politiche sociali (patti sociali nazionali, Strategia europea per l'occupazione, metodi aperti di coordinamento in materia di pensioni e assistenza sanitaria ecc.); la seconda, dal 2009, in cui l'UE cambia partito e, un po' com'era avvenuto dopo le crisi petrolifere degli anni Settanta, punta tutto sull'autoregolazione dei mercati. A tal fine si rende necessaria la riduzione dei fondi destinati alla previdenza sociale (indennità di disoccupazione, pensioni, assistenza sanitaria ecc.), l'introduzione di una maggiore flessibilità nei mercati del lavoro e la decentralizzazione dei sistemi di contrattazione collettiva. Arrivano le famose "riforme strutturali", le politiche dell'offerta, la competitività di costo, il rilancio tramite le esportazioni. A giudizio della CES, l'Europa è nuovamente fuorviata dall'idea che tali riforme, e le politiche di austerità che le accompagnano, possano contribuire alla crescita e all'occupazione. Disgraziatamente i fatti danno ragione alla confederazione: tra il 2009 e il 2013 l'UE piomba nella recessione, la stagnazione, la disoccupazione di massa, vede l'esplosione delle disuguaglianze sociali e l'aggravarsi del divario socio-economico tra centro e periferia, nord e sud, est e ovest. Dopo la fase di rottura alla fine degli anni Settanta, e il periodo di sostegno critico negli anni 1985-1992, la CES si trova di nuovo vicina al punto di rottura con questa forma di governance europea fondata sull'austerità.

Nelle pagine seguenti, ripercorreremo la storia di questi tre periodi significativi non tanto in sé e per sé (si rimanda, a tal fine, al capitolo 2) ma tentando di evidenziare gli insegnamenti che ne ha tratto il movimento sindacale europeo.

5.1. Crisi petrolifere e crisi delle idee

Nel contesto internazionale dell'inizio degli anni Settanta diversi fattori (tra cui la fine degli accordi di Bretton Woods e la guerra del Kippur) portano allo scoppio di una crisi petrolifera che avrà un impatto determinante sulle economie dei paesi europei e degli Stati Uniti. Sul piano economico e sociale, gli anni che seguono sono segnati da una situazione, nuova per l'epoca, di stagflazione: una debole crescita economica si accompagna a una forte inflazione e a un alto tasso di disoccupazione. In queste circostanze riprendono vigore i protezionismi nazionali. Gli Stati membri della Comunità, lungi dal fronteggiare la crisi con posizioni e azioni politiche unitarie, sono al contrario fortemente divisi sulle priorità e le strategie economiche da adottare. La Commissione, dal canto suo, inizialmente punta su misure di tipo

keynesiano, in cui la politica di bilancio è vista come uno strumento di rilancio economico. Si tratta, essenzialmente, di stabilizzare il ciclo economico bilanciando livello di inflazione e livello di disoccupazione. Nel 1973 il commissario responsabile per gli affari economici e finanziari, per il credito e gli investimenti, è il tedesco Wilhelm Haferkamp, già presidente della DGB Nord-Reno-Westfalia dal 1962 al 1967. Haferkamp segue la linea economica keynesiana, mettendo l'accento sulla concertazione sociale. È l'epoca delle conferenze tripartite in cui si riuniscono i rappresentanti delle parti sociali, della Commissione e degli Stati membri.

Ma questo approccio di tipo keynesiano non porta ai risultati sperati. Nella seconda metà degli anni Settanta, la CES è sempre più delusa dalla piega che prendono le conferenze tripartite. Il Consiglio e la Commissione abbandonano progressivamente le politiche di gestione attiva della domanda a favore di una politica dell'offerta. Questa prevede strategie europee sul lavoro fondate sulla stabilizzazione, sul rafforzamento della competitività delle imprese, lo sviluppo del mercato interno, la moderazione dei salari e la sistematica revisione del quadro normativo del mercato del lavoro. La CES, da parte sua, chiede una riduzione generale dell'orario di lavoro, una migliore ripartizione del lavoro esistente, la concertazione tra investimenti pubblici e privati.

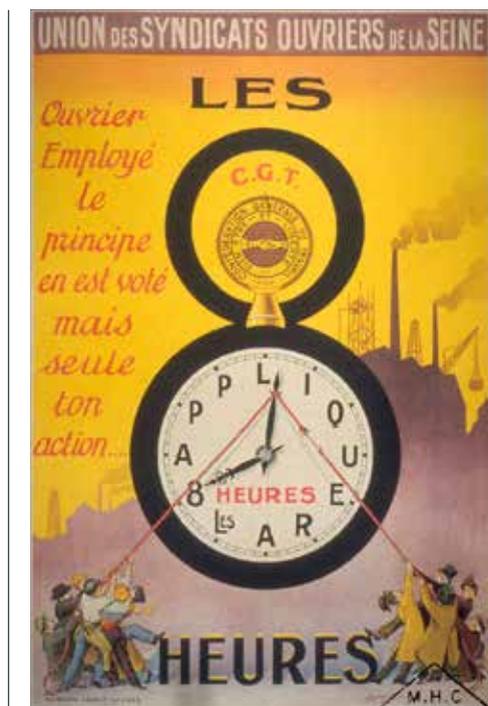
Queste divergenze di posizione sono accentuate dal delinarsi della rivoluzione neoliberista (vittoria di Margaret Thatcher alle elezioni legislative del 1979 nel Regno Unito); i dogmi neoliberisti cari al mondo imprenditoriale s'insinuano nel mondo politico. Come osserva Corinne Gobin, le posizioni della CES sono ormai "del tutto controcorrente rispetto alla scelta politico-economica divenuta predominante. La rivendicazione sindacale della riduzione dell'orario di lavoro, a livello collettivo e senza perdita di salario, per il fatto di essere al centro della questione della condivisione collettiva della ricchezza [...] diventa presto il simbolo politico da abbattere"². La trasformazione di un'Europa keynesiana in un'Europa liberista in qualche anno isola il movimento sindacale e porta all'interruzione delle relazioni tra la Commissione e la CES, che durerà dalla fine del 1979 al 1981. In questo periodo la CES inizierà a organizzare euro-manifestazioni per rendere popolari le sue rivendicazioni contro il massiccio aumento della disoccupazione, nella speranza di arrivare a un cambiamento nei rapporti di forza. Sempre in questo periodo nascerà un intergruppo sindacale in seno al Parlamento europeo³.

La ripresa del dialogo tripartito con la Commissione Thorn, entrata in funzione il 6 gennaio 1981 (e che resterà operativa fino all'arrivo di Jacques Delors nel gennaio 1985) non riesce ad appianare le divergenze. Indubbiamente, gli obiettivi globali sono comuni: ritrovare la strada della crescita e combattere la disoccupazione. L'analisi sulle cause del problema fatta dalla CES diverge però dall'analisi della Commissione e, soprattutto, porta a conclusioni discordanti sulle soluzioni per contrastare l'inflazione e sul ruolo da attribuire a una politica di rilancio tramite investimenti pubblici. Per il presidente della Commissione, Gaston Thorn (come per il suo predecessore, Jenkins) la soluzione del problema occupazionale sta innanzitutto nello sviluppo di nuove tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni – siamo all'alba della "società dell'informazione" – che deve accompagnarsi a un raddoppio degli sforzi di formazione sull'uso di tali tecnologie e allo sviluppo di sistemi per incoraggiare la propensione al rischio da parte delle piccole e medie imprese.

Se le divergenze sono chiare, esistono anche terreni d'intesa, per esempio in tema di orario di lavoro, formazione professionale, informazione e consultazione dei lavoratori (si veda il progetto di direttiva Vredeling, capitolo 7). Così la Commissione elabora, e trasmette al Consiglio il 10 dicembre 1982, un memorandum in cui si mostra favorevole all'idea di usare la durata dell'orario di lavoro come strumento della politica occupazionale⁴. Entro certi limiti sono considerazioni vicine alle tesi della CES, ma allo stesso tempo la Commissione

sottolinea che la riduzione dell'orario di lavoro, di per sé, non può essere considerata un mezzo efficace per ridurre la disoccupazione, obiettivo che richiede una riorganizzazione globale dei tempi di lavoro. La CES non trova accettabile sottolineare l'importanza di una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro, per lo meno senza prevedere, come contropartita, la sua riduzione.

Si noti che, in questa fase, anche in seno alla CES esistono sfumature o posizioni diverse sulle soluzioni per combattere la disoccupazione. Bruno Trentin, segretario generale della CGIL italiana dal 1988 al 1994, pur condividendo le richieste della CES non le considerava l'unica ricetta, ma sosteneva: "Tale misura deve essere affiancata da una trasformazione nell'organizzazione del lavoro e va legata alla promozione di nuove forme di solidarietà tra i lavoratori per ridistribuire gli orari"⁵. A suo parere, per attuare la riduzione dell'orario di lavoro, è necessaria una convenzione quadro su scala comunitaria che ne consenta un'applicazione diversificata in funzione del paese e dell'impresa. Quanto alla confederazione sindacale tedesca DGB, all'epoca è in aperto conflitto con il governo del cancelliere Helmut Kohl, costituito nel 1982, a causa delle proposte del ministro federale del lavoro, Norbert Blum, di aumentare il ricorso al lavoro a tempo parziale e la flessibilità nel mercato del lavoro. La DGB ha un'altra posizione: chiede di abbreviare l'orario di lavoro a 35 ore settimanali senza riduzioni di salario. A suo parere ciò consentirebbe di creare 1,4 milioni di posti di lavoro e, allo stesso tempo, ridurrebbe di 20 miliardi di marchi il costo della disoccupazione per la collettività.



Il movimento sindacale europeo ha sempre sostenuto la riduzione dell'orario di lavoro. Qui vediamo un manifesto francese in cui la CGT chiede l'applicazione della legge che fissa l'orario di lavoro standard in 8 ore al giorno. Il manifesto è del 1919 e il suo autore è Felix Doumenq.

Fonte: CGT

Al di là delle diverse sfumature nelle posizioni nazionali, la CES lavora indefessamente, soprattutto in seno al Comitato permanente per l'occupazione, per convincere i governi a cambiare le politiche sul lavoro e aumentare gli investimenti pubblici in maniera concertata. Ma è gioco forza constatare che i governi si accontentano di "sancire le politiche attuali, nonostante l'aumento della disoccupazione"⁶.

Di fronte ai magri risultati delle conferenze tripartite, la CES decide di organizzare una grande Conferenza europea sull'occupazione il 5 e il 6 aprile 1984. Per la prima volta viene chiesto ai rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e delle istituzioni europee di pronunciarsi sulle proposte di rilancio economico e di creazione di posti di lavoro elaborate dal sindacato europeo⁷. Partecipano alla conferenza quattro capi di governo, otto ministri del lavoro, i dirigenti delle grandi istituzioni europee (CEE, EFTA, Consiglio d'Europa) e le organizzazioni datoriali. Tra le proposte presentate dalla CES, ricordiamo l'appello per un'azione concertata di stimolo selettivo della domanda, programmi di investimenti pubblici e la riduzione generalizzata dell'orario di lavoro. La CES chiede un rafforzamento delle politiche sul mercato del lavoro, una più equa ripartizione degli oneri sociali e la protezione dei lavoratori a basso reddito. Al termine di questa grande conferenza si raggiunge un accordo sulla necessità di una maggiore cooperazione a livello europeo per uscire dalla crisi. In questo campo, infatti, il "costo della non-Europa"⁸ è enorme, come sottolinea il vicepresidente della Commissione, Étienne Davignon. Non per questo si appianano le divisioni tra gli attori pubblici, datoriali e sindacali. L'UNICE si dichiara pronta ad abbracciare il dialogo sulla riorganizzazione dei tempi di lavoro, ma insistendo sul fatto che la riduzione dell'orario di lavoro non è una misura atta a creare nuova occupazione.

Per la CES, il bilancio della conferenza "non è del tutto negativo"⁹: ha permesso di aprire il confronto con importanti rappresentanti delle organizzazioni datoriali, è stata programmata una riunione tra la CES e l'UNICE per la fine del 1984 e i governi hanno dato il proprio sostegno alla proposta sindacale di creare un "comitato europeo di alto livello per l'occupazione". *Last but not least*, "sono stati fatti dei passi avanti sul tema dell'orario di lavoro; le nostre proposte sugli investimenti pubblici riscuotono sempre maggior interesse e sostegno"¹⁰. La CES è forse finalmente riuscita a far passare la propria idea di una governance economica e sociale al servizio dei cittadini e dei lavoratori?

5.2. Il mercato unico: promesse e minacce

L'arrivo di Jacques Delors alla Commissione europea nel 1985 è un momento importante che segna la vera data di nascita del dialogo sociale europeo (cfr. capitolo 4). Ma, al di là del dialogo sociale, il progetto del "mercato unico europeo" avviato dal nuovo presidente della Commissione porta alla definizione concreta delle rivendicazioni sociali avanzate dai sindacati in cambio del loro sostegno al progetto. Progetto che prevede, entro il 1993, l'eliminazione di tutti gli ostacoli fisici, tecnici e fiscali alla libera circolazione delle persone, dei beni, dei servizi e dei capitali. L'apertura totale delle frontiere interne della Comunità dovrebbe dinamizzare gli scambi commerciali, la concorrenza, gli investimenti e "quindi anche" l'occupazione. Ma sin dall'inizio tale programma porta con sé una serie di interrogativi sociali relativi alle conseguenze dell'aumentata concorrenza sui lavoratori, le ristrutturazioni, le delocalizzazioni aziendali, la concorrenza sociale, le condizioni di lavoro, il diritto del lavoro ecc. Il mercato unico non sposterà ulteriormente i rapporti di forza tra lavoro e capitale a favore di quest'ultimo? Tutti questi interrogativi fanno emergere la necessità di dotare il mercato unico di una "dimensione sociale", come la chiamano gli stessi capi di Stato e di governo riuniti nel Consiglio europeo di Hannover a giugno 1988.

Come sottolinea Jon Erik Dølvik, il progetto del mercato unico (e più tardi quello, strettamente legato, della moneta unica) per il mondo sindacale costituisce al tempo stesso un'opportunità e una minaccia. Il mercato unico prometteva di "favorire la crescita e l'occupazione a lungo termine. Intanto, nel breve termine, aumentava la concorrenza, le ristrutturazioni aziendali e la disoccupazione"¹¹. La CES si trova di fronte a un dilemma: opporsi

alla promessa per contrastare la minaccia o sostenere la promessa, esigendo il controllo e l'inquadramento della minaccia? Il comitato esecutivo sceglie la seconda opzione. In una risoluzione adottata nell'ottobre del 1988, il sindacato europeo illustra la propria visione della dimensione sociale del mercato interno. Dopo aver denunciato la sottovalutazione, da parte della Commissione, dei rischi di dumping sociale, la debolezza delle proposte in materia di diritti sociali fondamentali comunitari e "l'assenza di metodo, priorità e scadenze temporali per realizzare lo spazio sociale europeo", la CES nel documento definisce le sue otto rivendicazioni principali.

Queste possono essere riassunte come segue¹²:

- una base legislativa che garantisca a tutti i lavoratori i diritti fondamentali, per evitare qualsiasi concorrenza basata sul dumping sociale nel mercato unico;
- la democrazia economica come parte integrante del mercato unico;
- l'intensificazione del dialogo sociale, accompagnata dal dialogo settoriale e aziendale;
- il coinvolgimento delle parti sociali nelle procedure di normazione (legate all'apertura delle frontiere interne);
- un diritto europeo al congedo per motivi di formazione per tutti i lavoratori;
- una maggiore tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- un quadro europeo per controllare le ristrutturazioni, con la partecipazione dei sindacati;
- una regolamentazione europea delle forme di lavoro atipiche (a tempo parziale, a tempo determinato, interinale, a domicilio).

Sono queste le principali condizioni poste dal sindacato in cambio del proprio sostegno al progetto del grande mercato unico. Dieci mesi più tardi, il comitato esecutivo precisa le sue richieste per quanto riguarda il rispetto dei diritti sociali fondamentali. Ribadisce i propri auspici in termini di crescita e occupazione, ma anche di solidarietà e giustizia sociale, nonché i timori "che il mercato unico abbia esclusivamente un fine liberista, quello di assicurare la libertà delle merci e dei capitali a profitto di pochi"¹³. Occorrerà dunque che la Commissione garantisca la coesione economica e sociale, e che si vari una vera politica sociale europea per creare un mercato interno "leale ed equo". A tal fine è necessario stabilire una base di diritti sociali fondamentali, prevedere delle modalità che assicurino l'effettivo godimento di questi diritti e, infine, dare ai lavoratori e alle organizzazioni sindacali la possibilità di ricorrere in caso di violazione dei diritti sanciti. D'altra parte è "evidente" che il rispetto dei diritti fondamentali "richiede anche politiche attive a favore della crescita e dell'occupazione, per recuperare i ritardi strutturali, per correggere le disuguaglianze elevando il livello generale"¹⁴.

I capi di Stato e di governo degli 11 paesi membri della Comunità (i Dodici, meno il Regno Unito) nel dicembre 1989, durante il Consiglio europeo di Strasburgo, adottano la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori. Questa si ispira a testi elaborati da altre organizzazioni internazionali, come la Carta sociale del Consiglio d'Europa (1961) e le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). La Carta fissa i grandi principi sui quali si fonda il modello europeo di diritto del lavoro e definisce uno zoccolo di diritti sociali garantiti e attuati, a seconda dei casi, a livello nazionale o europeo (si veda il quadro seguente).

Così dal 1985 al 1993 (il periodo di realizzazione del mercato unico) assistiamo al progressivo arricchimento della cosiddetta "Europa sociale" con la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, una direttiva quadro sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (1989), il raddoppio del budget per i fondi strutturali, il rafforzamento della politica di coesione economica e sociale (1988-1993) e l'Accordo sociale del trattato di Maastricht che porterà all'avvio del dialogo sociale contrattuale (1991).

Quadro 28

La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori

La carta enuncia dodici grandi principi:

- il diritto di esercitare qualsiasi professione e mestiere nel paese europeo di propria scelta;
- il diritto a un'equa retribuzione;
- il diritto al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro;
- il diritto alla protezione sociale assicurata dal sistema in vigore nel paese di accoglienza;
- il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva;
- il diritto alla formazione professionale;
- il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne;
- il diritto alla protezione sanitaria e alla sicurezza

nell'ambiente di lavoro;

- il diritto alla protezione dell'infanzia e degli adolescenti;
- la garanzia di una pensione minima per le persone anziane;
- il diritto all'inserimento sociale e professionale per i disabili.

La Carta, sotto forma di una solenne dichiarazione, non modifica minimamente il quadro giuridico esistente. La Commissione decide dunque di accompagnarla a un programma di lavoro contenente quarantasette iniziative per la concreta attuazione dei diritti sanciti¹⁵. Nel giugno 1997 il Consiglio europeo di Amsterdam decide d'inserire un riferimento alla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali nel nuovo trattato.

Dal punto di vista sindacale, se la vigilanza è sempre d'obbligo, possiamo senz'altro dire che questo periodo è caratterizzato da un certo entusiasmo, non scevro da spirito critico, per il "rilancio europeo". Come sottolinea Jean Lapeyre, sin dall'inizio Jacques Delors era stato "cosciente che il rilancio partiva da uno squilibrio. Sono gli squilibri che creano la dinamica, Delors voleva che la realizzazione del mercato interno avvenisse con il contributo delle parti sociali"¹⁶. Questi nuovi "squilibri dinamici" se non altro fanno uscire l'Europa dalla letargia conservatrice della fine degli anni Settanta e dell'inizio degli anni Ottanta. La CES, che si era vista isolata, rientra adesso in gioco. Ciò le permetterà di esprimere proposte concrete per la definizione di un'impalcatura sociale comunitaria articolata in: diritti sociali fondamentali, contrasto al dumping sociale, politica attiva di lotta alla disoccupazione, politica industriale su scala europea, aumento e coordinamento degli investimenti pubblici e privati, rilancio della domanda.

Ma è possibile dare un'interpretazione completamente diversa dello stesso periodo. È quel che fa Corinne Gobin, secondo la quale accettando di svolgere un ruolo di protagonista, in particolare nel dialogo sociale, la CES "ha dovuto abbandonare certe rivendicazioni troppo irritanti per il mondo padronale (la riduzione collettiva dell'orario di lavoro, la piena occupazione, ma anche la concezione di un modello di sviluppo economico mondiale, solidale e integrato) e abbracciare progressivamente [...] una visione della gestione economica più allineata alle idee padronali"¹⁷. Secondo questa interpretazione, quindi, la CES in un certo senso sarebbe caduta in trappola; accettando di contribuire alla visione istituzionale dell'Europa sociale di Jacques Delors e dei suoi collaboratori, si sarebbe vista costretta ad accettare le idee padronali di competitività, legate alla globalizzazione, e dei costi salariali come fattore di competitività. Insomma, la confederazione si sarebbe condannata all'impossibilità di agire se non a margine del progetto liberista del mercato unico, per giunta dando il "placet sindacale" alle politiche istituzionali.

Se possiamo concordare con Gobin sul fatto che la CES, a partire da questo periodo, ha messo in sordina la rivendicazione della riduzione collettiva dell'orario di lavoro a livello

europeo, sarebbe indubbiamente esagerato lasciar credere che, da allora, la sua visione economica si sarebbe “allineata alle idee padronali”. Come faceva osservare Georges Debunne dieci anni prima di Gobin, e come si potrebbe sottoscrivere parola per parola nel 2013, “per tutta la sua esistenza [...], la CES non ha mai smesso di difendere una politica europea alternativa a quella che ci ha portato al degrado sociale di cui oggi soffriamo. La lotta per l’occupazione è stata costantemente al centro delle sue preoccupazioni. Più crescita, più investimenti pubblici e privati, una maggiore stabilità monetaria, il rilancio della domanda, la realizzazione del mercato unico, una politica industriale dinamica, l’introduzione di nuove tecnologie, l’adozione di una politica regionale, la protezione e il miglioramento dell’ambiente sono tutte questioni che la CES ha sostenuto e su cui ha avanzato proposte, ma sempre chiedendo congiuntamente una politica sociale di lotta contro la disoccupazione e la creazione di uno ‘spazio sociale’ di solidarietà, richieste tranquillamente ignorate dalla maggioranza delle autorità istituzionali sul piano europeo e nazionale”¹⁸.

Comunque sia, all’alba degli anni Novanta questo embrione di “Europa sociale” è ancora più una rivendicazione che una realtà. Come avverte Mathias Hinterscheid al Congresso di Lussemburgo nel maggio 1991, “l’Atto unico, considerato come un grande salto qualitativo, si è dimostrato del tutto insufficiente a realizzare l’unione economica e monetaria. È diventato sempre più evidente come, a medio e lungo termine, un’unione economica e monetaria non possa svilupparsi se non attraverso un’unione politica. E la grande maggioranza dei responsabili politici ha finalmente capito che un’unione politica senza ampie e solide basi su cui fondare una vera politica sociale sarebbe del tutto inaccettabile per gran parte dei cittadini perché metterebbe a rischio il nostro modello sociale tanto caro ai lavoratori”¹⁹. Ecco così anticipato il terzo evento cruciale che forgerà la visione economica e sociale europea della CES.

5.3. L’incompletezza dell’UEM e le minacce per il modello sociale europeo

Il mercato unico porta alla moneta unica. Prima ancora che sia compiutamente realizzato il primo vengono avviati i preparativi per la seconda. La CES prende coscienza che l’unione economica e monetaria (UEM) avrà molteplici ripercussioni su questioni cruciali di politica sindacale, in particolare sulla politica salariale e del lavoro. Nelle parole di Anne Dufresne, “il coordinamento salariale si è sviluppato all’ombra dell’UEM così come, in parallelo, il dialogo sociale si è sviluppato all’ombra del mercato unico”²⁰.

Analogamente al mercato unico, l’unione economica e monetaria è foriera al tempo stesso di promesse e minacce. Promesse perché, come dice Dølvik, “a lungo termine dovrebbe liberare l’economia europea dalla severa egemonia della Bundesbank e del quasi monopolio dei mercati finanziari mondiali”. Inoltre può “costituire una tappa intermedia necessaria per arrivare a una gestione macroeconomica europea, anche in materia di politica fiscale, che eventualmente consenta il ritorno a politiche espansive nel campo dell’occupazione su scala europea, nello spirito del ‘keynesismo su un continente’”²¹. Ma a breve termine, la moneta unica e i suoi criteri di convergenza comportano degli aggiustamenti economici potenzialmente dolorosi, nonché tagli alla spesa pubblica che rischiano di aggravare la disoccupazione.

La congiuntura degli inizi degli anni Novanta, periodo di lancio del processo che porterà all’euro, è segnata da un altro fenomeno meno visibile, ma decisivo. Lo nota soprattutto Bastiaan van Apeldoorn²²: si tratta della trasformazione delle élite economiche europee, fino a quel momento per lo più inclini a difendere una forma di neomercantilismo europeo

(creazione di “campioni europei” in grado di tener testa ai concorrenti extraeuropei) in élite di un capitalismo transnazionale per cui l’Europa è solo una regione del mondo che deve aprirsi all’economia globalizzata. Per dirlo in modo lapidario, il capitalismo europeo nel corso degli anni Novanta diventa un capitalismo mondiale. Questa trasformazione avviene soprattutto su impulso della Tavola rotonda degli industriali europei (ERT)²³, un forum che riunisce i dirigenti delle maggiori multinazionali con sede in Europa, il cui programma politico si può riassumere in cinque parole: deregolamentazione, privatizzazione, flessibilità, concorrenza, competitività. Apeldoorn ritiene che abbia avuto una notevole influenza sulle élite politiche della Commissione e degli Stati membri. Un tale cambiamento nel contesto politico rende sempre più incerta la prospettiva di un euro-keynesismo, anche nel quadro di un’unione economica e monetaria.

Un’altra minaccia collegata, che tuttavia resterà latente fino alla crisi dell’euro, è l’assenza di convergenza economica e sociale tra i paesi dell’eurozona. Dal momento in cui l’Europa si affida ai mercati e si butta nella globalizzazione, perché dovrebbe ancora porsi la necessità di un “governo economico europeo”? Le economie degli Stati membri non dovrebbero tendere spontaneamente all’equilibrio grazie all’azione autoregolatrice dei mercati? Così dice la tesi neoliberista, ancor oggi dominante benché abbia perso qualsiasi credibilità. I mercati finanziari non sono riusciti a regolare alcunché, hanno anzi accentuato gli squilibri. Gregari e irrazionali, non hanno previsto la crisi finanziaria e la loro cecità ha imposto un costo sociale esorbitante alle popolazioni più deboli. Questo strapotere dei mercati è conseguenza anche dell’incapacità degli Stati membri di accordarsi su una forma di governance europea. In tal senso l’autoregolazione dei mercati riflette essenzialmente una sorta di abdicazione della politica.

5.3.1. 1992-2008: dal lancio dell’euro alla crisi: “Va tutto bene...”

Nel 1992, il trattato di Maastricht lancia il progetto della moneta unica. In realtà tale progetto era nell’agenda europea già dalla fine degli anni Sessanta, ma il termine degli accordi finanziari di Bretton Woods e la crisi economica seguente allo choc petrolifero del 1973 avevano portato ad accantonarlo (cfr. capitolo 2). C’era voluto il rilancio europeo tramite il mercato unico per farlo tornare di attualità. Era stato quindi sancito dal trattato di Maastricht, con l’avvio dell’unione economica e monetaria (UEM).

Per quanto riguarda l’aspetto monetario del progetto, le cose sono semplici: si tratta d’introdurre una moneta unica, l’euro, in sostituzione delle valute nazionali allora in corso negli Stati membri (marco tedesco, lira italiana, franco francese ecc.). Ciò avrebbe comportato l’istituzione di una banca centrale europea, la BCE, con responsabilità esclusiva per la politica monetaria e che, in totale indipendenza, avrebbe dovuto assicurare la stabilità dei prezzi e combattere l’inflazione.

Sotto l’aspetto economico, invece, le cose sono nettamente più complesse. Jacques Delors, allora presidente della Commissione, chiede che l’integrazione monetaria sia accompagnata da uno stretto coordinamento nelle politiche economiche degli Stati membri²⁴. Si trattava, in sintesi, di istituire una sorta di governo economico europeo per assicurare l’integrazione economica dell’area euro, in parallelo all’integrazione valutaria garantita dalla BCE. Tale governo sarebbe stato responsabile della crescita e dell’occupazione per tutta l’eurozona. Ma i governi nazionali, che restano attaccati alla propria sovranità e non intendono rinunciare a manovrare le leve della politica economica per il bene dell’Europa, non ascoltano Delors²⁵. L’unico coordinamento cui procedono è quello delle finanze pubbliche; con il patto di stabilità (“e di crescita”) adottato nel 1997 si impongono, a pena di sanzioni,

di mantenere il deficit di bilancio al di sotto del 3% del prodotto interno lordo (PIL) e il livello del debito pubblico al di sotto del 60% del PIL.

La CES sostiene il progetto dell'UEM perché la considera una tappa essenziale per arrivare a una vera governance economica europea. Ma si tratta di un sostegno vincolato a diverse condizioni²⁶. Innanzitutto, gli obiettivi dell'UEM non devono limitarsi alla stabilità dei prezzi, ma prevedere il sostegno alla crescita e all'occupazione. Poi la BCE deve funzionare in modo democratico. Occorre rafforzare la dimensione sociale e il ruolo delle parti sociali in seno alle istituzioni europee. Infine, i benefici dell'UEM devono essere equamente ripartiti, il che implica una politica regionale più forte e la creazione di fondi speciali per finanziarla.

La CES vede nella realizzazione della moneta unica anche un'opportunità per coordinare determinati aspetti fiscali. In effetti, la facoltà di riscuotere imposte e tasse è intrinsecamente legata alla capacità dei governi di rispondere ai bisogni della collettività in termini di sicurezza sociale e servizi pubblici. Ora, un'integrazione economica e monetaria senza un coordinamento più generale delle politiche fiscali, rischia di condurre al "degrado fiscale", vale a dire a un'erosione della base d'imposizione degli Stati membri. Così facendo, c'è il serio rischio che gli Stati riducano la tassazione dei fattori di produzione mobili, quali il capitale, a danno dei fattori meno mobili, come il lavoro, con i conseguenti effetti negativi sull'occupazione. Perciò la CES chiede all'Europa di raccogliere quattro grandi sfide nel settore fiscale: garantire che gli Stati membri siano collettivamente capaci di offrire servizi pubblici e sociali di qualità e di realizzare i propri obiettivi socio-economici; coordinare le politiche fiscali nazionali per lottare contro l'evasione e consentire un aumento dell'imposizione fiscale per ridurre i disavanzi pubblici; adottare un sistema fiscale più favorevole alla promozione dell'occupazione; attuare una politica fiscale finalizzata a una maggiore tutela dell'ambiente²⁷.

Pur consapevole degli ostacoli quasi insormontabili che avrebbe incontrato l'esigenza di una vera armonizzazione fiscale (soprattutto perché doveva essere approvata con un voto all'unanimità del Consiglio), la CES chiede un'azione europea che porti a regole minime nei seguenti campi: tassazione degli interessi sul capitale, imposta sul fatturato, accise, imposta sul reddito delle società e tassazione ambientale. La confederazione sostiene tali richieste in occasione delle udienze nel Gruppo di studio di alto livello sull'imposizione fiscale presieduto dal commissario per la Tassazione e il mercato interno Mario Monti²⁸. Implicitamente, la maggior parte di queste misure richiedono un rafforzamento della componente economica dell'UEM, cui numerosi governi si oppongono.

Per contribuire al lancio del progetto d'unione economica e monetaria, gli anni Novanta vedono uno sforzo di convergenza soprattutto nelle politiche di bilancio degli Stati membri. All'inizio la convergenza economica e sociale è oggetto di un'attenzione del tutto marginale, giacché si sarebbe dovuta realizzare grazie all'autoregolazione dei mercati. In effetti, gli economisti monetaristi sostengono che l'uso di un'unica moneta incoraggerà gli investitori a puntare sui paesi meno sviluppati come la Grecia e il Portogallo, che promettono i migliori rendimenti sugli investimenti, invece di cercare di aumentare i profitti in paesi già molto sviluppati come la Germania. In questo scenario i flussi di capitale contribuiranno ad aumentare la produttività dei lavoratori e la capacità di esportazione delle imprese dell'Europa meridionale.

Bisogna attendere la metà degli anni Novanta e l'instaurarsi, in diversi Stati membri, di governi progressisti di sinistra o centro-sinistra perché affiori gradualmente la volontà di rinforzare il coordinamento delle politiche economiche e sociali. A livello nazionale ciò si riflette nell'adozione di patti sociali in Italia, Spagna, Paesi Bassi, Irlanda, Germania. Questi patti costituiscono dei "compromessi generali a medio-lungo termine, finalizzati a



Il 13 dicembre 2001 a Bruxelles si tiene una grande manifestazione per dire sì all'euro, ma come portatore di crescita e occupazione, non di disoccupazione, austerità e recessione.

Fonte: Christophe Degryse

conciliare gli obiettivi di competitività nazionale con quelli occupazionali come ad esempio la politica attiva sull'occupazione, l'orario di lavoro, la sicurezza sociale e la fiscalità. [...] Governo, padronato e sindacati vi vedono un'alternativa alla strategia raccomandata dai fautori di una totale flessibilità dei mercati, alternativa che potrebbe costituire un elemento dell'eventuale 'modello sociale europeo'²⁹. I patti sociali s'iscrivono chiaramente nella prospettiva dell'unione economica e monetaria³⁰ e in qualche modo costituiscono la risposta sociale dei protagonisti nazionali alle sfide che l'UEM pone all'economia. Ma, dall'inizio degli anni Duemila, i governi (come quello di Berlusconi in Italia) o le stesse parti sociali decidono di metter fine a tali patti, spesso a causa di disaccordi profondi sul loro contenuto. Per quanto riguarda la Germania, emerge un altro programma: l'Alleanza per il lavoro (*Bündnis für Arbeit*) che mira a ridurre la disoccupazione, creare posti di lavoro e migliorare la competitività delle imprese tedesche.

A livello europeo vengono prese anche iniziative di coordinamento delle politiche sociali. Tra queste ricordiamo il lancio della Strategia europea per l'occupazione (SEO), a partire dal 1997 (cfr. quadro 29). Può apparire sorprendente, ma per la prima volta dalla creazione della Comunità gli Stati membri "considerano la promozione dell'occupazione una questione di interesse comune e coordinano in sede di Consiglio le loro azioni al riguardo"³¹.

Dopo il varo della SEO, sono messi in atto diversi altri metodi "aperti" di coordinamento in materia di pensioni, emarginazione sociale, assistenza sanitaria, nel quadro della Strategia di Lisbona 2000-2010. Decisa dal Consiglio europeo nel marzo del 2000, la "Strategia di Lisbona" mirava a rendere l'UE "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale"³². In tema di occupazione, la Strategia di Lisbona fissa l'obiettivo di portare, dal 2000 al 2010, il tasso di occupazione generale nell'Unione al 70% e il tasso di occupazione femminile a più del 60%. A marzo 2001 vengono introdotti degli obiettivi intermedi e un fine supplementare: entro il 2005 il tasso di occupazione generale e quello di occupazione femminile dovrebbero salire, rispettivamente, al 67 e al 57%, mentre il tasso di occupazione dei lavoratori in età avanzata dovrebbe raggiungere il 50% entro il 2010.

Quadro 29

La Strategia europea per l'occupazione (SEO)

Come risultato della crisi occupazionale, della prospettiva dell'UEM e dei cambiamenti nelle maggioranze politiche in diversi paesi (Francia, Germania, Regno Unito) nel giugno 1997 vengono inserite nel Trattato di Amsterdam nuove disposizioni sulla politica del lavoro a livello europeo. Tali disposizioni riguardano in particolare l'elaborazione di strategie coordinate per l'occupazione, misure per raggiungere un alto tasso di occupazione nell'Unione, la cooperazione a tal fine tra gli Stati membri e il varo di progetti pilota. L'Unione si dota quindi di basi giuridiche che consentono di ampliare il proprio raggio d'azione in materia.

Il 20 e 21 novembre 1997 si tiene un Consiglio europeo straordinario a Lussemburgo. I lavori del vertice sono consacrati esclusivamente alla lotta contro la disoccupazione. I Quindici adottano, per la prima volta, delle

"linee guida" in materia di occupazione che vanno in quattro direzioni principali:

- miglioramento della capacità di inserimento professionale;
- sviluppo dell'imprenditorialità;
- potenziamento della capacità di adattamento delle imprese e dei lavoratori;
- rafforzamento delle politiche sulle pari opportunità.

Viene così inaugurata la Strategia europea per l'occupazione (SEO) con il fine precipuo di definire degli obiettivi politici comuni (le "linee guida") e metterli in pratica a livello nazionale tramite la realizzazione di "piani nazionali di azione per l'occupazione", confrontando e valutando i risultati ottenuti per proseguire al meglio lungo la rotta tracciata. Trattandosi di un metodo aperto di coordinamento (MAC) gli obiettivi della SEO non sono giuridicamente vincolanti. Il giudizio sui suoi risultati concreti non sarà mai unanime.

Vengono fissati anche obiettivi in termini di lotta alla povertà e all'emarginazione sociale, mobilità dei lavoratori e degli studenti, istruzione e formazione, ricerca, nuove tecnologie ecc. A partire dal 2001, in seguito al Consiglio europeo di Göteborg, la Strategia di Lisbona si arricchisce di un capitolo "sviluppo sostenibile", per cui è opinione condivisa che tale strategia tentasse, almeno all'inizio, di conciliare gli imperativi economici (competitività), sociali (occupazione, inclusione sociale) e ambientali (sviluppo sostenibile e lotta contro il riscaldamento climatico, cfr. quadro 30). In un certo senso, le diverse strategie messe a punto in questo periodo fungono da strumenti di coordinamento delle politiche socio-economiche.

La CES, nell'appoggiare la Strategia di Lisbona, ricorda che il suo metro di valutazione è sempre l'obiettivo della piena occupazione, sostenuta da una politica di crescita: "L'Unione europea deve adottare un'ambiziosa strategia di crescita al 3,5% con l'obiettivo di aumentare l'occupazione e renderla di migliore qualità, più rispettosa dell'ambiente, basata su un mix strategico che presuppone uno stretto e concreto coordinamento delle politiche macroeconomiche [...]"³³.

Nel 2004, la Commissione affida una valutazione di medio termine della Strategia di Lisbona a un gruppo di esperti di alto livello presieduto dall'ex primo ministro olandese Wim Kok (che era stato anche presidente della CES dal 1979 al 1982). Quest'ultimo nel novembre 2004 pubblica il "rapporto Kok"³⁴, in cui esorta la Commissione a riorientare la Strategia di Lisbona per raggiungere gli obiettivi di crescita e occupazione. In particolare, il rapporto invita gli Stati a rendere più flessibili i contratti di lavoro classici, a creare nuove forme contrattuali, ad aumentare l'attrattività del lavoro a tempo parziale, a favorire la mobilità dei lavoratori e la libera offerta di servizi delle agenzie di lavoro interinale nell'Unione.

Quadro 30

La strategia europea per lo sviluppo sostenibile e la lotta al riscaldamento climatico

In origine, il movimento sindacale ha iniziato a preoccuparsi delle questioni ambientali con l'inserimento dei primi rappresentanti dei lavoratori responsabili della salute e della sicurezza all'interno delle aziende. Nei primi anni Novanta le preoccupazioni erano legate essenzialmente alle condizioni dell'ambiente di lavoro: esposizione a prodotti chimici e sostanze pericolose, trattamento dei rifiuti, energia, sistemi di trasporto ecc. In numerosi Stati membri le organizzazioni sindacali lanciavano campagne centrate su problemi specifici. In Danimarca e nei Paesi Bassi, per esempio, si chiedeva di bandire l'uso dei solventi organici nelle vernici; in Germania, Italia, Spagna e Regno Unito le preoccupazioni vertevano sugli agenti di lavaggio nelle tipografie; in Portogallo, Finlandia e Francia sui prodotti di disarmo del calcestruzzo nell'industria edile e così via.

Talvolta, però, le preoccupazioni per l'ambiente e la salute entrano in conflitto con interessi socio-economici (e occupazionali), come sottolinea uno dei primi documenti relativi al dibattito sul tema pubblicato dalla CES e l'Ufficio tecnico sindacale europeo per la salute e la sicurezza (UTS, da allora inserito nella struttura dell'Istituto sindacale europeo, ETUI, cfr. allegato a pag. 242). Così accade per la costruzione di una centrale elettrica a carbone ad Amsterdam, osteggiata dal movimento ecologista e dalla confederazione sindacale FNV, ma sostenuta dall'FNV Amsterdam. Gli esempi di questo tipo abbondano, in tutta l'UE, e spesso oppongono le confederazioni sindacali e i sindacati settoriali. Ma tali conflitti all'interno del mondo sindacale non fanno che accelerare la ricerca del modo di conciliare le esigenze ambientali e sociali, come illustra una specifica analisi della CES e dell'UTS: "Dall'inizio degli anni Novanta, i sindacati della maggior parte degli Stati membri dell'UE hanno iniziato a negoziare delle clausole ambientali nei contratti collettivi a livello dei rami d'industria (o settoriale) e a livello aziendale [...]. Sul piano settoriale, si è potuto constatare che l'industria chimica e metallurgica hanno svolto un ruolo

pionieristico (soprattutto in Belgio, Germania, Spagna e nei Paesi Bassi). I contratti aziendali che comprendono clausole ambientali sono soprattutto quelli delle grandi società"³⁵.

Alla vigilia del Consiglio europeo di Göteborg, dove sarà aggiunto un capitolo "sviluppo sostenibile" alla Strategia di Lisbona, la CES adotta una risoluzione in cui definisce la sua visione di una politica ambientale legata a una politica europea per l'occupazione³⁶. Questa risoluzione fa appello, in particolare, al dialogo sociale per la ricerca di alternative che promuovano la creazione di posti di lavoro per un'economia "verde" e di tecnologie pulite, nonché l'attuazione di politiche economiche e fiscali a sostegno degli investimenti per lo sviluppo sostenibile.

Il tema ambientale acquisirà particolare importanza in seguito al Congresso di Praga del 2003: sarà strutturalmente inserito tra i temi di competenza della Segreteria della CES sotto la guida di Joël Decaillon, allora segretario confederale. Un dossier scottante è sulla sua scrivania all'epoca: il dossier REACH. Dopo la tragedia della diossina nel 1999, i ministri europei dell'ambiente avevano chiesto l'elaborazione di un nuovo sistema di controllo delle sostanze chimiche. La Commissione aveva risposto con la proposta di un regolamento fondato su tre elementi chiave: registrazione, valutazione e autorizzazione per l'immissione in commercio dei prodotti chimici (l'acronimo REACH deriva dall'inglese *Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals*). Questa proposta aveva messo a dura prova il movimento sindacale. Il livello interprofessionale era favorevole al progetto di regolamento, che rappresentava un progresso nella prevenzione dei rischi di natura chimica sul luogo di lavoro, mentre la Federazione europea dei sindacati dei lavoratori delle miniere, della chimica e dell'energia (EMCEF) si mostrava sostanzialmente allineata all'industria, opponendosi con forza alla proposta che, a suo dire, metteva a rischio decine di migliaia di posti di lavoro. Era conflitto aperto con la CES. Nella confederazione fu istituita una task-force per arrivare a una posizione comune. "Il cambiamento nella posizione della DGB fu notevole", sottolinea Joël

Decaillon. Venne adottata una risoluzione a favore del progetto di regolamento REACH³⁷ che a suo giudizio rappresenta una “svolta nella storia del sindacalismo, dato che non ci presentavamo più unicamente come difensori dell’occupazione, ma come attori responsabili delle conseguenze di quel che viene prodotto sulla società nel suo insieme [...]”. Inoltre è estremamente interessante vedere che il dibattito sulle nanotecnologie oggi in corso in Europa si basa sui progressi ottenuti grazie al regolamento REACH, soprattutto con la creazione dell’Agenzia [europea per le sostanze chimiche] di Helsinki”.³⁸ Infine, questa articolazione tra tutela della salute sul lavoro e tutela dei consumatori ha permesso di allargare il campo delle alleanze della CES. “Così è avvenuto con la creazione della Spring Alliance tra le organizzazioni ambientali non governative, la piattaforma sociale e la CES”³⁹ (cfr. anche il capitolo 3).

Il dossier REACH ha permesso di ampliare la riflessione sulla riduzione dell’impatto ambientale dei sistemi industriali, la creazione di posti di lavoro legati all’economia verde, il riscaldamento climatico. La CES ha rinforzato la propria capacità d’analisi in campo ambientale, per esempio con lo studio del 2007 sui cambiamenti climatici e l’occupazione⁴⁰, che è servito da riferimento per le istituzioni europee, per l’ONU e il programma delle Nazioni Unite per l’ambiente (UNEP) nonché per l’Ufficio internazionale del lavoro (BIT). Saranno adottate una serie di risoluzioni in materia⁴¹ che sottolineano come l’unica soluzione per l’Europa sia di “aderire a una politica industriale che combini l’innovazione nella tecnologica e nell’organizzazione per sostenere un nuovo modello di conoscenza fondato su una produzione a basso consumo di energia e di risorse e sulla soddisfazione di nuovi bisogni sociali, soprattutto attraverso una coerente politica energetica e climatica”⁴².

Segue il lancio di un’agenda europea sulla “flessicurezza”, neologismo che descrive una politica economica volta a conciliare la flessibilità del mercato del lavoro con un adeguato livello di sicurezza sociale per i lavoratori⁴³. Dopo essersi quasi lasciata convincere sulle virtù di un tale equilibrio, la CES constaterà rapidamente che se l’aspetto della “flessibilità” è ben presente tra le priorità europee, quello della sicurezza lo è molto meno, quando non è completamente assente⁴⁴. Alla fin fine la formula della “flessicurezza” porta all’erosione dei diritti sociali.

Siamo ormai nella seconda metà degli anni Duemila e l’intera Europa politica, economica e finanziaria sembra seguire una sola parola d’ordine: deregolamentazione. Dopo il rapporto Kok, la Strategia di Lisbona si trasforma in un programma di deregolamentazione dei mercati del lavoro e in un’agenda di riforme strutturali, liberalizzazioni, eliminazione degli “ostacoli” alla crescita e della “burocrazia”, riduzione degli oneri amministrativi e “semplificazione normativa” all’insegna della *Better Regulation* (“legiferare meglio”), della *Smart Regulation*⁴⁵ (“legiferare con intelligenza”) ecc. È anche il periodo in cui l’integrazione dell’industria finanziaria è al culmine con il varo del Piano d’azione per i servizi finanziari (PASF) e del “Libro bianco sui servizi finanziari (2005-2010)”⁴⁶. Un libro bianco il cui principale obiettivo è, secondo il commissario Charlie McCreevy, “creare il miglior quadro finanziario al mondo”⁴⁷. Un obiettivo che mantiene le “promesse”⁴⁸, dichiara lo stesso McCreevy il 1° marzo 2007, sei mesi prima della corsa agli sportelli della banca britannica Northern Rock, il primo atto della più grande crisi finanziaria che l’Europa e gli Stati Uniti abbiano mai conosciuto (cfr. *infra*).

Anche stavolta, com’era accaduto nel 1979, la nuova ondata di fede cieca nei mercati autoregolanti isola la CES. Nel gennaio 2006 John Monks, allora segretario generale, predice: “La Strategia di Lisbona non funzionerà mai se i decisori europei assegnano alla dimensione economica la priorità sulla dimensione sociale. In questo momento in numerosi Stati membri e presso alcuni servizi della Commissione europea domina la fede pervasiva, quasi teologica, che la minima regolamentazione sia fatale per la crescita e la competitività e pericolosa per l’occupazione”⁴⁹.

Quadro 31

La difficile questione salariale al centro delle relazioni BCE-CES

Da parte sindacale, oltre al rischio di una deregolamentazione del diritto del lavoro, la grande questione che si pone nel contesto della moneta unica riguarda l'evoluzione delle politiche salariali e occupazionali. Anne Dufresne iscrive tale questione nel solco del discorso politico nato alla fine degli anni Settanta: "Bisogna moderare i salari!"⁵⁰. All'epoca bisognava moderarli a causa dell'impenata del prezzo del petrolio. Negli anni Ottanta per evitare la "spirale inflazionistica". A partire dagli anni Novanta bisogna moderarli in vista dell'unione economica e monetaria. "I monetaristi ortodossi identificano [...] il rallentamento della crescita dei salari reali come uno dei pilastri della politica disinflazionistica e una tecnica privilegiata per favorire la crescita dell'occupazione", scrive Dufresne.

La CES, che ha sostenuto l'attuazione dell'UEM e, quindi, la sua impalcatura monetarista e una certa limitazione salariale, su questo punto si sente tradita. Nonostante la questione dei salari non sia di competenza europea, ma nazionale, la BCE e la Commissione, ma ovviamente anche gli imprenditori europei, prendono sempre più a pretesto l'UEM per far rientrare tale questione nel discorso europeo.

Sin dal lancio del processo dell'UEM, la CES aveva insistito sul fatto che il suo scopo essenziale avrebbe dovuto essere una convergenza reale fondata sugli obiettivi chiave della crescita, degli investimenti e dell'occupazione⁵¹. Proprio come gli anni Novanta avevano visto la negoziazione di patti sociali in diversi Stati membri, la CES pensava che sarebbe stata chiamata a svolgere un ruolo simile a livello europeo⁵².

Alcune settimane prima dell'entrata in vigore della moneta unica, a Francoforte ha luogo un incontro tra una delegazione della CES, guidata da Emilio Gabaglio, e il presidente della BCE Wim Duisenberg. In quell'occasione la BCE si mostra rassicurante: la sua politica monetaria non sarà eccessivamente restrittiva; non avrà come unico fine quello di rendere l'euro una valuta forte; la BCE non si sottrarrà all'obbligo di sostenere gli obiettivi generali di politica economica dell'Unione una volta raggiunti gli obiettivi di stabilità⁵³. Duisenberg, tuttavia, si dice

convinto che la disoccupazione dipenda essenzialmente da fattori strutturali e non dal modo in cui è condotta la politica monetaria. In conclusione dell'incontro, viene deciso che le parti sociali si rivedano due volte all'anno, stabilendo anche contatti a livelli più specialistici⁵⁴.

La BCE gioca un ruolo chiave nell'economia europea; tramite la fissazione dei tassi di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principale nell'eurozona influenza le prospettive di crescita e controlla l'inflazione⁵⁵. Ecco perché è importante per la CES poter interagire correttamente con tale istituzione. Le riunioni bilaterali non hanno solo lo scopo di conoscere meglio l'analisi e la logica della BCE, ma anche quello di trasmetterle chiaramente il messaggio che non esiste un pericolo d'inflazione dato che i salari sono sotto controllo. Come contropartita, la BCE è chiamata ad assumersi la responsabilità di fornire le condizioni per la crescita. Questa interazione tra i guardiani della moneta (BCE) e della politica salariale (le parti sociali) deve avere luogo nel quadro del dialogo macroeconomico, messo a punto nel 1999⁵⁶. Ma ben presto la CES constata una tendenza a spostare il dibattito dalle politiche macroeconomiche verso le "riforme strutturali" (aumento della flessibilità e deregolamentazione del mercato del lavoro). Questa dinamica obbliga la CES, spinta soprattutto dalla DGB, a sviluppare posizioni coordinate e coerenti tra sindacati affiliati e a livello europeo, nonché un coordinamento delle pratiche di negoziazione collettiva⁵⁷.

Così nel 1999, durante il suo IX congresso, la CES decide di formare un "Comitato di coordinamento delle contrattazioni collettive". Quest'ultimo si riunisce due volte all'anno e ha il compito di far convergere l'evoluzione dei salari sulla norma "inflazione + produttività, per evitare disparità salariali all'interno dell'eurozona. Ma mira anche a evitare che una domanda globale inferiore alla domanda potenziale possa avere un effetto negativo sulla crescita e l'occupazione. A tal fine, il Comitato monitora le tendenze della contrattazione collettiva in Europa e le evoluzioni salariali, con l'obiettivo auspicato di mettere a punto strategie comuni. È però giocoforza constatare che il coordinamento salariale, così come l'introduzione di un salario minimo nell'UE, costituiscono due temi particolarmente difficili per il sindacalismo europeo, che si mostra fortemente diviso in proposito.

5.3.2. 2008: crisi finanziaria, austerità e indebolimento del modello sociale europeo

Mentre si pensava che l'entrata in vigore dell'euro fosse una vittoria, la crisi finanziaria del 2008 e i suoi strascichi in Europa metteranno in luce i gravi difetti e le profonde lacune del nuovo sistema monetario. I difetti sono essenzialmente legati alla mancanza di una vera "governance economica" che la CES invoca dagli anni Novanta. Domina ancora la fede cieca nella capacità dei mercati di autoregolarsi: "L'integrazione finanziaria porterà vantaggi sociali: migliori pensioni, rendimenti superiori per i singoli investitori, più capitale di rischio disponibile per l'innovazione. Si tratta di elementi essenziali per garantire continuità ai guadagni economici che contiamo di realizzare grazie all'agenda di Lisbona", dichiarava nel 2002 l'ex commissario europeo Frits Bolkestein⁵⁸.

Di fronte allo scoppio della crisi dei *subprime* negli Stati Uniti e alla sua fulminea diffusione in Europa, lo strumento finanziario dell'agenda europea, vale a dire il Piano d'azione per i servizi finanziari, si mostra totalmente incapace di prevenire il rischio sistemico. In un documento di lavoro dei servizi della Commissione, del resto, questa sottolinea: "A posteriori, è chiaro che la strategia avrebbe dovuto essere strutturata meglio, così da potersi concentrare maggiormente su elementi importanti che hanno avuto un ruolo fondamentale nell'origine della crisi, come l'attenta supervisione e il rischio sistemico sui mercati finanziari, le bolle speculative (ad esempio: nei mercati immobiliari) e il consumismo basato sul credito [...]"⁵⁹. Il risultato è che, ben lungi dal coronare il "sogno di Lisbona", il 2010 anziché essere l'anno della competitività, della piena occupazione e delle "migliori pensioni" è l'anno della recessione, dei fallimenti, della disoccupazione, dei deficit e dell'indebitamento pubblico, con minacciose ombre che si profilano sul futuro finanziamento delle pensioni di vecchiaia.

Nel 2008, la CES presenta alla Commissione la proposta di un piano di rilancio economico che prevede misure urgenti per arrestare l'emorragia di posti di lavoro e impedire che il violento impatto iniziale di una domanda negativa si trasformi in una grande depressione simile a quella degli anni Trenta⁶⁰. Per il sindacato europeo, inoltre, è necessario ricominciare al più presto a lavorare sulla regolazione del settore finanziario e lanciare un *New Deal* sociale per l'Europa, che riesca a invertire la tendenza alla sistematica riduzione dei salari e al peggioramento delle condizioni di lavoro. Si tratta di rendere i salari e i posti di lavoro di qualità il motore della domanda e della crescita. Questo *New Deal* è presentato in occasione del vertice sull'occupazione della Commissione a Praga e della conferenza di metà mandato della CES che si tiene a Parigi nella primavera del 2009.



John Monks discute con il presidente della Commissione europea, José Manuel Barroso (a destra), durante il vertice per l'occupazione di Praga del 7 maggio 2009. Per la CES, la crisi richiede un *New Deal* sociale e una solida regolazione del settore finanziario.

Fonte: ImageGlobe

I principali insegnamenti da trarre da questi dieci anni di Strategia di Lisbona sembrano quindi chiari: da una parte, l'ideologia secondo cui bisogna aumentare la crescita economica a qualsiasi costo, tramite la deregolamentazione e la flessibilità, per soddisfare le aspirazioni sociali e ambientali è uno specchio per le allodole. D'altra parte, sono i paesi che dispongono dei migliori sistemi di concertazione e protezione sociale a resistere meglio alla crisi⁶¹. Proprio la regolamentazione, la sicurezza sociale e i servizi pubblici, visti come strumenti obsoleti o ostacoli alla creazione di ricchezza, nel 2009 hanno salvato il continente europeo dalla depressione e dal dilagare di tensioni sociali incontrollate. Eppure l'Europa non sembra imparare la lezione.

Così, dopo un inizio del 2009 consacrato ai piani di salvataggio dell'economia europea e all'applicazione di politiche keynesiane, in cui si sottolineava il fatto che la crisi offriva l'opportunità di "cambiare paradigma" o "rifondare il capitalismo", tra la fine del 2009 e l'inizio del 2010 si delinea uno scenario completamente diverso. Assistiamo al massiccio trasferimento del debito bancario privato verso gli Stati, costretti a tenere a galla l'industria finanziaria e l'economia in generale. Nel 2010 la crisi non è finita, ha semplicemente cambiato campo. Non attanaglia più le banche e la finanza, ma mina al cuore gli Stati e i governi. La crisi dei *subprime* è diventata la crisi del debito sovrano che di riflesso provoca, pur in diversi gradi, altre crisi, stavolta politiche e sociali. In tutt'Europa i governi formulano piani di rigore o di austerità, la disoccupazione è alle stelle e il modello sociale europeo si vede minacciato dalla "nuova governance economica europea". Paradossalmente, il paradigma liberista riesce a nutrirsi e a rinforzarsi grazie alla crisi. Non è più il capitalismo che va rifondato, ma l'intero modello sociale europeo.

In diversi paesi dell'UE domina l'austerità e, con qualche sfumatura, il quadro è lo stesso: congelamento, se non riduzione, degli stipendi nel pubblico impiego; moderazione salariale nel settore privato⁶²; tagli alla spesa pubblica, riforme delle pensioni, diminuzione delle prestazioni sociali; aumento dell'IVA, riforma della legislazione sul lavoro; aumento delle tasse scolastiche⁶³. Con la disoccupazione crescente sullo sfondo, il contesto è propizio per un attacco in piena regola (e concertato) contro i servizi pubblici, i salari minimi, il diritto alla contrattazione collettiva, i sistemi d'indicizzazione dei salari nei paesi dove esistono.

La CES passa "al contrattacco", organizzando una prima giornata d'azione europea il 29 settembre 2010. L'idea è di mostrare che esiste un forte movimento contro l'austerità e a favore della crescita e dell'occupazione, attivo soprattutto in Europa, e che la solidarietà è ancora attuale. La confederazione, fervente partigiana di una vera governance economica contro il dumping salariale, sociale e fiscale, prende decisamente le distanze dalla governance fondata sull'austerità che si profila. Il 13 e 14 ottobre 2010 il Comitato esecutivo adotta una risoluzione a favore di un governo economico e sociale, l'emissione di eurobond per finanziare una grande iniziativa europea di investimenti, l'istituzione di tasse sul capitale o sulle transazioni finanziarie, il rafforzamento di condizioni sociali eque e la prevenzione delle pratiche di lavoro precario e di dumping sociale nel mercato interno⁶⁴.

Come scrive in modo premonitorio Joseph Stiglitz nel gennaio 2011: "La risposta alle carenze e all'estrema prodigalità del settore privato, che hanno causato la crisi, è stata quella di imporre l'austerità al settore pubblico. La conseguenza sarà, quasi certamente, una ripresa economica più lenta e un'attesa ancora maggiore prima che la disoccupazione torni a livelli accettabili"⁶⁵.

Alcuni paesi, come la Grecia, il Portogallo e l'Irlanda, per far fronte alle ingenti necessità di finanziamento pubblico, sono costretti a trattare con mercati finanziari che chiedono premi di rischio sempre maggiori; temendo che questi Stati si trovino in condizioni d'insolvenza gli fanno pagare il più caro possibile questo timore. La situazione porta gli



Stati membri dell'UE ad adottare dei meccanismi di salvataggio per proteggere l'eurozona dagli attacchi speculativi. L'11 maggio 2010, il Consiglio dell'UE raggiunge un accordo per creare un "meccanismo europeo di stabilizzazione finanziaria"⁶⁶ e venire in aiuto ai paesi con difficoltà di bilancio che possono mettere a rischio la zona euro (e le banche dei paesi del Nord). L'accordo su questo meccanismo lancia anche un messaggio ai mercati finanziari: l'Unione, i suoi Stati membri e il Fondo monetario internazionale (FMI) all'occorrenza sono pronti a mobilitare centinaia di miliardi di euro per difendere l'eurozona. Ma l'istituzione di tale meccanismo si accompagna all'impegno dei governi a ridurre i debiti e i disavanzi pubblici eccessivi. Tutta l'Europa entra nel paradigma dell'austerità.

A costo di forti polemiche soprattutto con la Germania, la Banca centrale europea (BCE) si lancia ugualmente nell'operazione di salvataggio, presentandosi sui mercati secondari come "acquirente di ultima istanza" dei debiti degli Stati in sofferenza. Acquista quindi decine di miliardi di euro di titoli di stato greci e irlandesi. Dal canto suo, la Commissione lancia una serie di iniziative per rivedere la struttura della vigilanza finanziaria e la modalità di governance economica dell'Unione. Prevede un rafforzamento del Patto di stabilità e di crescita, soprattutto vigilando sulla politica di bilancio degli Stati membri ex ante tramite l'istituzione del "Semestre europeo". Germania e Francia, dal canto loro, presentano un controverso progetto del Patto di competitività, che diverrà il patto Euro Plus.

Quadro 32

Una risposta in quattro fasi

Per schematizzare la risposta europea alla crisi, possiamo dividerla in quattro fasi principali.

La prima fase vede lo sviluppo di strumenti di gestione della crisi e di solidarietà da attivare qualora la stabilità finanziaria dell'eurozona venga messa a rischio: il Meccanismo europeo di stabilizzazione finanziaria (MESF) e il Fondo europeo di stabilità finanziaria (FESF), che saranno poi sostituiti dal Meccanismo europeo di stabilità (MES).

La seconda fase è centrata sul controllo degli squilibri di bilancio e macroeconomici tra gli Stati membri per garantire la stabilità finanziaria. Ciò porta a un rafforzamento del Patto di stabilità e di crescita, a un nuovo sistema di controllo degli squilibri macroeconomici e a un patto di bilancio inserito nel Trattato sulla stabilità, sul coordinamento e sulla governance (TSCG) concluso

dai 25 Stati membri, che prevede la regola d'oro del pareggio del bilancio.

La terza fase concerne il risanamento e la ricapitalizzazione del settore bancario e finanziario a livello nazionale e del suo coordinamento a livello europeo, sulla base delle raccomandazioni del rapporto Larosière del 2009⁶⁷. Vi si inserisce anche la realizzazione di un'"unione bancaria" (vigilanza finanziaria integrata del settore bancario, regime unico di garanzia dei depositi, meccanismo di risoluzione delle crisi bancarie).

La quarta fase mira a un migliore coordinamento delle politiche socio-economiche nazionali per stimolare la crescita e l'occupazione. Dà origine alla strategia "Europa 2020" (che costituisce l'estensione della Strategia di Lisbona), al Patto Euro Plus, al Patto per la crescita e l'occupazione e a certe disposizioni del TSCH (Trattato sulla stabilità, sul coordinamento e sulla governance, noto anche come "Patto di bilancio europeo" o "Fiscal compact").

Ma, per tutta la durata della crisi, si annuncia un divorzio tra il mondo del lavoro e le istituzioni europee. In effetti, la cosiddetta “nuova governance economica”, con il suo arsenale di nuove procedure e raccomandazioni⁶⁸, agli occhi di lavoratori, pensionati, disoccupati, ammalati, appare più che altro come una serie di restrizioni antisociali che rimettono in discussione o indeboliscono il diritto del lavoro. Nel gennaio 2011, hanno luogo degli scambi di punti di vista molto vivaci tra la CES e la Commissione. In una lettera indirizzata al commissario Olli Rehn, John Monks denuncia i “diktat” e le pressioni dei funzionari della Commissione perché vengano ridotti i salari minimi e le pensioni, e si allarma per le proposte sulla governance economica che rischiano di “ridurre gli Stati membri a uno statuto quasi coloniale”. Un tono finora inaudito. Segue uno scambio epistolare dal tono altrettanto vivace tra la CES e la sua controparte sociale, BusinessEurope, che richiama al senso di “responsabilità collettiva”.

Al di là delle conseguenze politiche della crisi, assistiamo quindi anche a un deterioramento inedito del clima sociale. Un deterioramento che riflette questo fatto: i governi di destra e di centro-destra in Europa, così come le istituzioni europee, non sono disposti a far pagare la crisi a quelli che l’hanno causata. Come scrive George Irvin: “Bisognerebbe dire chiaramente che sarà la collettività a pagare per la crisi e non le banche”⁶⁹. È una scelta politica. Ma le conseguenze di questa scelta in termini di disaffezione rispetto alla politica – e in particolare alla politica europea – saranno disastrose. Per la CES ancora una volta (proprio come alla fine degli anni Settanta), l’Europa viene fuorviata dall’idea che l’austerità e le riforme strutturali contribuiranno a rilanciare la crescita e l’occupazione. E, per l’ennesima volta, i fatti le danno ragione: tra il 2009 e il 2013 l’Europa piomba nella recessione, la stagnazione, la disoccupazione di massa, disuguaglianze sociali sempre più gravi e un crescente divario socio-economico tra centro e periferia, nord e sud, est e ovest.

L’ostinazione delle istituzioni europee e di alcuni governi nel perseverare, contro tutto e tutti, sulla strada del degrado sociale interno e di politiche che aggravano la recessione, delegittima l’Unione europea agli occhi dei lavoratori. Esistono altre politiche, esistono alternative sostenute da economisti di fama mondiale, da istituzioni internazionali, da alcuni partiti politici, ma non c’è niente da fare. L’Europa prosegue nella sua china senza battere ciglio. Al punto che mai, in quarant’anni, i lavoratori si sono sentiti così distanti dal progetto europeo, dalla promessa di una prosperità condivisa e di una convergenza nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro.

In questo capitolo, abbiamo visto che la visione sindacale di un “modello economico e sociale” europeo al servizio dei cittadini e dei lavoratori si è formata essenzialmente durante tre eventi cruciali: la crisi economica scoppiata nel 1973, con il manifestarsi di una disoccupazione che diventerà strutturale; il rilancio economico seguente la realizzazione del mercato unico nel 1993 e l’istituzione dell’unione economica e monetaria seguita dalla crisi finanziaria del 2008.

Attraverso questi tre eventi, possiamo seguire l’emergere di una visione sindacale legata a un programma di piena occupazione, riduzione dell’orario di lavoro, concertazione tra investimenti pubblici e privati, affermazione dei diritti sociali fondamentali, democrazia economica fondata sul dialogo sociale, politiche di rilancio della domanda come motore di crescita, integrazione, risorse condivise e armonizzazione verso l’alto delle condizioni di vita e di lavoro.

Il movimento sindacale europeo ha cercato costantemente, non sempre riuscendoci, di rappresentare una forza propositiva. Negli ultimi anni, le relazioni tra la CES e le istituzioni europee sono

diventate molto tese. I motivi di disaccordo sono molteplici: attacchi ai salari e ai processi di contrattazione collettiva, politiche di austerità in ogni frangente, aggravamento delle disuguaglianze sociali ecc. Il sindacato è stato chiaramente messo ai margini dalle istituzioni e da numerosi governi. Ciò ovviamente non corrisponde all'idea sindacale del "modello sociale europeo". La CES è convinta che sia impossibile costruire qualcosa che somigli al suo progetto per l'Europa senza l'appoggio del mondo del lavoro. Perciò nel 2013 ha proposto il lancio di un ambizioso piano europeo d'investimenti per la crescita sostenibile e la creazione di posti di lavoro di qualità.

Capitolo 6

Libertà economiche vs diritti sociali fondamentali

Sostanzialmente la sfida dell'“Europa sociale” è quella di arrivare a un equilibrio tra lo sviluppo del mercato interno e la promozione dei diritti sociali fondamentali. Caratteristica essenziale del mercato unico è l'applicazione, tra gli Stati membri dell'UE, delle quattro libertà sancite dai trattati: libertà di circolazione dei beni, dei servizi, delle persone e dei capitali. Ma tenendo “presenti i diritti sociali fondamentali”¹, i paesi membri si pongono come obiettivi anche “la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione”².

La conseguenza logica è che le suddette libertà non possono, *a priori*, essere un ostacolo ai diritti sociali sanciti dal trattato. Una delle condizioni poste dal movimento sindacale per dare il proprio sostegno al mercato unico era sempre stata che quest'ultimo non favorisse una concorrenza sleale sui salari e sulle condizioni di lavoro. È in questa prospettiva che va letta la Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989. L'affermazione di questi diritti dovrebbe garantire che l'accresciuta concorrenza derivante dalla libera circolazione nel mercato unico non si trasformi in dumping sociale e salariale.

Ma due fenomeni insidiosi minano questa ricerca d'equilibrio. Il primo è il progressivo passaggio del concetto iniziale di libera circolazione a quello, molto più generale, di “libertà economica”. Concetto che, in quanto tale, non figura nei trattati europei, al contrario dei diritti sociali fondamentali. Alcuni interpretano tale “libertà economica” come un diritto in senso molto esteso.

In secondo luogo, la ricerca di un equilibrio tra mercato unico e rispetto dei diritti sociali fondamentali è indebolita dall'abbandono da parte degli Stati membri dell'UE dell'obiettivo politico di un'uguaglianza sociale all'insegna del progresso nel mercato interno. Dal momento in cui questo obiettivo, che pure è iscritto nel trattato, viene accantonato, agli occhi degli attori economici le differenze sociali si trasformano in fattori di competitività. Così la Corte di giustizia dell'UE si è trovata più volte a dirimere conflitti inerenti ai diritti e alle libertà in questione, adita da imprese che ritenevano la propria "libertà economica" lesa da un'azione collettiva. Azione considerata invece dai lavoratori come una risposta a comportamenti contrari ai diritti sociali fondamentali.

Questo fenomeno è una vera sfida per il movimento sindacale. Come evidenziato da John Monks nel 2008, si prospetta il rischio di un "incidente inevitabile" per il "modo in cui la libera circolazione nel mercato unico interagisce con i sistemi nazionali di relazioni sociali e con i diritti sociali fondamentali. Il mercato unico è di competenza europea, le relazioni sociali sono di competenza nazionale e così entrano in collisione quando vengono adottate delle clausole di libera circolazione, soprattutto se queste ultime hanno prevalenza sulle previsioni normative nazionali"³.

Sul piano giuridico, il dibattito si è articolato intorno ad alcune cause importanti che descriveremo di seguito: le sentenze *Cassis de Dijon* e *Rush Portuguesa Limitada*, la direttiva sul distacco dei lavoratori, la direttiva Bolkestein, i casi Viking, Laval, Ruffert e infine la clausola Monti.

6.1. Dalla sentenza *Cassis de Dijon* alla sentenza *Rush Portuguesa Limitada*

Negli anni Settanta, nel processo di eliminazione degli ostacoli alla libera circolazione delle merci, la Corte di giustizia delle Comunità europee è chiamata a definire, sul filo di diverse cause, il concetto di misure di effetto equivalente alle restrizioni quantitative. In questo contesto la celebre sentenza *Cassis de Dijon*⁴ segna il punto di partenza di un nuovo approccio nell'eliminazione degli ostacoli alla libera circolazione dei beni, con l'affermazione del principio del mutuo riconoscimento, principio che non mancherà di sollevare interrogativi per le sue possibili conseguenze.

Qual è l'oggetto del contendere? All'epoca la Germania aveva proibito a un imprenditore tedesco l'importazione del liquore Cassis de Dijon perché di grado alcolico inferiore a quello minimo prescritto dalla legge tedesca per la categoria dei liquori di frutta. Nella sua sentenza la Corte sostiene che, essendo tale liquore legittimamente prodotto e venduto in Francia, la legislazione tedesca comporta una restrizione ingiustificata alla libera circolazione delle merci. Vista l'assenza di regole europee armonizzate sul tenore alcolico dei liquori, la Corte impone quindi un nuovo principio: quello del mutuo riconoscimento, da parte degli Stati, delle rispettive normative. In altre parole, se la Francia autorizza il Cassis de Dijon pure la Germania deve autorizzarlo. La Commissione appoggia con forza la Corte, dedicando grande attenzione e facendo grande pubblicità alla sentenza, anche con la sollecita diffusione di una comunicazione interpretativa in merito.

Due anni più tardi, nel 1981, la Corte applica lo stesso principio di mutuo riconoscimento al settore dei servizi⁵. Non sono ammessi ostacoli alla libera prestazione di servizi risultanti dall'applicazione della legge del paese destinatario della prestazione tranne nel caso in cui la normativa del paese di origine non sia sufficiente a garantire una protezione equivalente dei lavoratori.

In realtà, con queste sentenze gradualmente si delinea la logica di un'“integrazione negativa”, vale a dire di un'integrazione del mercato europeo che non avviene grazie all'armonizzazione delle normative a livello comunitario bensì attraverso il mutuo riconoscimento delle rispettive norme nazionali⁶, che potrebbero entrare in concorrenza. Ciò suscita il timore che il principio del mutuo riconoscimento possa condurre a un “livellamento verso il basso”, da cui il concetto d'integrazione “negativa”. Ogni Stato membro potrebbe essere tentato di abbassare i propri standard (sociali, ambientali, di qualità ecc.) per evitare che le imprese, trovandosi in una situazione di concorrenza sleale, abbandonino il territorio nazionale. Tanto più che, con l'ingresso nella CEE della Grecia nel 1981, e della Spagna e del Portogallo nel 1986, sul mercato interno coesistono paesi con livelli di vita e di salari sempre più distanti.

Nell'atto di adesione della Spagna e del Portogallo è prevista una restrizione transitoria alla libera circolazione dei lavoratori di questi paesi negli altri Stati membri. Ma nella sentenza *Rush Portuguesa Limitada* del 27 marzo 1990⁷ la Corte, raffrontando gli articoli del trattato sulla libera prestazione dei servizi e le deroghe alla libera circolazione dei lavoratori, conclude che tali deroghe non hanno alcuna incidenza “sul diritto di un prestatore di servizi nel settore edile e dei lavori pubblici di trasferirsi con il proprio personale dal Portogallo per la durata del lavoro da effettuare”⁸. Un'impresa portoghese aveva infatti stipulato un contratto di subappalto con un'impresa francese allo scopo di eseguire lavori per la costruzione di una linea ferroviaria nell'ovest della Francia; a tal fine aveva fatto venire dal Portogallo i propri dipendenti portoghesi. Ora, in forza del diritto esclusivo attribuitogli dal codice del lavoro francese, solo l'*Office national d'immigration* poteva assumere in Francia cittadini di paesi terzi. La Corte aveva concluso che “le autorità dello Stato membro nel cui territorio i lavori devono essere effettuati non possono imporre al prestatore di servizi condizioni che riguardino l'assunzione di manodopera in loco o l'ottenimento di un permesso di lavoro per il personale portoghese”⁹. Questa sentenza suscita il timore che gli imprenditori dei paesi in cui il livello dei salari è più basso adottino forme di “concorrenza sleale” nell'ambito della prestazione di servizi.

6.2. La direttiva “Distacco”

Negli anni Novanta la situazione è la seguente: l'Europa dei Dodici è socialmente più frammentata di quanto non lo fosse l'Europa dei Sei (o anche dei Nove)¹⁰. Sta abolendo gli ostacoli alla libera circolazione delle persone, dei servizi e dei capitali tra gli Stati membri e proibisce qualsiasi limitazione alla prestazione di servizi fondata sulla nazionalità o la residenza. Ci si aspetta che la realizzazione del mercato unico contribuisca a sviluppare la prestazione transnazionale dei servizi e, quindi, che un maggior numero di imprese distacchino i propri dipendenti per effettuare, in via temporanea, lavori sul territorio di un altro Stato membro. È in questo contesto che nel 1996 viene adottata la direttiva sul distacco dei lavoratori, al termine di negoziati iniziati nel 1991 e rivelatisi particolarmente laboriosi, soprattutto in previsione degli effetti che l'atto avrebbe avuto nei settori caratterizzati da una maggiore mobilità dei lavoratori come l'edilizia, i lavori pubblici e l'agroalimentare¹¹. I principali obiettivi della nuova direttiva sono quelli di garantire una concorrenza leale e il rispetto dei diritti sociali.

La direttiva definisce le condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori distaccati e, nell'articolo 3, stabilisce uno “zoccolo duro” di norme sociali imperative relative ai prestatori di servizio. Tra queste norme figurano: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite; tariffe minime salariali, comprese le

tariffe maggiorate per lavoro straordinario; condizioni di messa a disposizione temporanea dei lavoratori, in particolare da parte di imprese di lavoro interinale; sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Per lungo tempo questa direttiva sarà considerata un pilastro essenziale nell'equilibrio tra mercato unico e diritti sociali. La CES si aspetta che svolga un ruolo fondamentale in tema di concorrenza leale, rispetto dei diritti dei lavoratori, diritto del lavoro e sistemi di relazioni industriali europee. Se il movimento sindacale sostiene la mobilità dei lavoratori e una maggiore apertura del mondo del lavoro in Europa, ritiene tuttavia che vadano accompagnate da un insieme di regole del gioco eque e rigorose.

Ciò nonostante il modo in cui, di sentenza in sentenza, la Corte di giustizia dell'UE interpreta questa direttiva, dandone una lettura che non riflette il suo obiettivo originale di perseguire l'equilibrio tra libera prestazione dei servizi e rispetto dei diritti sociali, porterà la CES a esigerne la revisione. Un altro motivo di grande preoccupazione è l'assenza di dispositivi di controllo realmente efficaci. Anche per questo, nel 1999, il Congresso di Helsinki della CES adotterà il principio del sindacalismo europeo senza frontiere: ogni lavoratore, nei periodi in cui sarà distaccato in un altro paese, vedrà garantiti e difesi i propri diritti dalle organizzazioni aderenti alla CES, indipendentemente dalla sua affiliazione sindacale d'origine.



La direttiva sul distacco dei lavoratori riguarda essenzialmente i settori in cui sono più numerosi i lavoratori mobili, come l'edilizia.

Fonte: Christophe Degryse

6.3. La saga "Bolkestein"

La soppressione di qualsiasi ostacolo alla libera prestazione dei servizi in tutto il mercato unico: questo è il nuovo obiettivo che i capi di Stato e di governo assegnano all'Europa nel Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000)¹². Di conseguenza, a dicembre la Commissione definisce una strategia per il "mercato interno dei servizi"¹³ che riceve il sostegno unanime degli Stati membri e delle altre istituzioni. Tale strategia si basa su un approccio trasversale (tutti i settori dei servizi devono essere trattati nello stesso modo) ed è articolata in due fasi: innanzitutto occorre fare il punto sulle difficoltà che ostacolano il corretto funzionamento

del mercato interno dei servizi, quindi si procederà all'elaborazione di soluzioni atte a risolvere i problemi evidenziati, principalmente tramite uno strumento legislativo applicabile a tutti i settori.

Così il 13 gennaio 2004 il commissario per il Mercato interno, l'olandese Fritz Bolkestein, presenta una proposta di direttiva sui servizi nel mercato interno, che il Collegio dei commissari approva all'unanimità. L'idea fondamentale è consentire a qualsiasi prestatore di servizi di operare in tutti i paesi dell'UE alle stesse condizioni in cui lo fa nel proprio paese (il famoso "principio del paese d'origine"). La direttiva permetterebbe quindi alle multinazionali di applicare le regole del proprio paese di origine nel momento in cui prestano un servizio in altri paesi.

Il progetto suscita una reazione molto accesa da parte del sindacato che vede la prospettata direttiva come una "licenza di dumping" sociale e salariale. A un'impresa basterebbe stabilire la propria sede o le proprie filiali nei paesi con le norme sociali più deboli e i salari più bassi per fare affari in tutto il territorio europeo a costi minimi. A gennaio 2004 i sindacati belgi lanciano l'allarme, seguiti dai colleghi francesi e tedeschi¹⁴. Il mondo del lavoro, in particolare nei paesi dove la regolamentazione è più forte, teme le delocalizzazioni, o le minacce di delocalizzazione, che si accompagnano a un aumento della pressione per abbassare gli standard sociali. Di fatto quella che ormai è chiamata la "direttiva Bolkestein" metterebbe in concorrenza i sistemi sociali nazionali, tanto più che include i servizi pubblici e i servizi d'interesse generale (scuola, sanità, fornitura di energia elettrica, acqua, servizi telefonici, edilizia sociale ecc.). La CES bocchia senza appello il principio del paese d'origine, chiedendo che venga tolto dalla proposta di direttiva, e l'inclusione dei servizi pubblici, che devono essere esclusi dal suo campo di applicazione. Parallelamente, domanda che venga assicurata una migliore protezione dei lavoratori distaccati nel quadro di una prestazione di servizio.

Il livello di mobilitazione dei movimenti sociali, tanto nella "vecchia Europa" quanto – merita sottolinearlo – nei nuovi paesi aderenti, riflette i forti malumori contro la prospettata direttiva. A sostegno delle numerose azioni condotte a livello nazionale, la CES organizza due manifestazioni europee in momenti chiave dei negoziati. La prima ha luogo a Bruxelles il 19 marzo 2005, qualche giorno prima della riunione dei capi di Stato e di governo del 22 e 23 marzo. Richiama circa 80 000 manifestanti, dinnanzi ai quali John Monks afferma: "Noi non vogliamo Bolkestein – quel Frankenstein della direttiva sui servizi, una direttiva che, se passasse, avvierebbe una corsa al ribasso, abbassando il livello dei salari, delle condizioni di lavoro e dei servizi pubblici piuttosto che costruire un'Europa dagli standard elevati. Noi diciamo no a un'Europa dagli standard bassi. No alla corsa delle imprese verso il paese con i costi più bassi e gli standard più bassi"¹⁵. Fa appello alla Commissione affinché getti il testo "nel cestino dei rifiuti" e ne scriva un altro che tenga conto degli interessi dei cittadini, concludendo: "Questa è una grande battaglia nella guerra contro i neoliberisti che vogliono seppellire l'Europa sociale. Non glielo permetteremo. Non è la loro Europa. È la nostra Europa"¹⁶.

La seconda manifestazione viene organizzata il 14 febbraio 2006, giorno in cui i parlamentari europei dibattono la direttiva in sessione plenaria. Stavolta si svolge per le strade di Strasburgo e la maggior parte dei manifestanti è costituita da membri dei sindacati affiliati francesi e tedeschi e da sindacalisti provenienti dall'Europa centrale e orientale¹⁷. Una delegazione sindacale viene ricevuta dal presidente del Parlamento europeo, Josep Borell, e gli consegna una petizione. Due giorni dopo, sembra che la maggior parte delle richieste delle organizzazioni sindacali siano state prese in considerazione. In prima lettura, il Parlamento europeo impone a larga maggioranza una revisione del progetto di direttiva. Chiede la soppressione del principio del paese di origine, l'esclusione della normativa sul



Durante la prima grande manifestazione contro il progetto della "direttiva Bolkestein" a Bruxelles, nel marzo 2005, significativamente è tutta l'Europa sindacale, dall'Est all'Ovest, dai nuovi ai vecchi Stati membri, a proclamare la propria opposizione a una direttiva che lancerebbe la corsa al dumping sociale.

Fonte: Christophe Degryse

lavoro, in particolare per quanto riguarda il distacco dei lavoratori, il richiamo al rispetto del fondamentale diritto alla contrattazione collettiva e all'azione sindacale, l'esclusione dei servizi generali dal campo di applicazione della direttiva nonché l'esclusione di determinati settori sensibili come le agenzie interinali e i servizi di sicurezza privati. "Abbiamo fermato provvisoriamente l'avanguardia dell'offensiva neoliberista sull'Europa sociale", commenta con prudenza John Monks, ma la "guerra" continua¹⁸.

E, in effetti, diversi gruppi politici contrari alla revisione continuano a esercitare una notevole pressione. Analogamente, alcune federazioni padronali e numerosi Stati membri attaccano il testo parlamentare sotto diversi aspetti. Al ritorno da Strasburgo, i sindacati polacchi, cechi e ungheresi vengono addirittura convocati dai rispettivi governi, che gli rimproverano di essere andati alla manifestazione. Sostengono che la direttiva avrebbe creato occupazione nei loro paesi, grazie al vantaggio comparato di cui avrebbero goduto in virtù della tassazione e dei salari più bassi nonché delle condizioni di lavoro e delle normative meno rigorose.

Finalmente, sotto la pressione dei sindacati, della maggioranza del Parlamento europeo, del presidente francese Jacques Chirac e del cancelliere tedesco Gerhard Schröder, la Commissione è ufficialmente invitata a rivedere il testo. Viene incaricata anche di rivedere la direttiva sul distacco dei lavoratori, di preparare una comunicazione sui servizi di interesse generale e di elaborare una direttiva distinta sui servizi sanitari. Dopo varie peripezie, il 15 novembre 2006 nel Parlamento europeo ha luogo la votazione finale sulla "direttiva servizi" revisionata, voto che suggella quasi tre anni di dibattiti e manovre politiche. Nella versione finale, la direttiva sopprime il principio del paese di origine ed esclude dal suo campo di applicazione i servizi di interesse generale non economici (servizi sociali, istruzione, cure mediche); i servizi sociali relativi all'edilizia popolare, all'infanzia e al sostegno delle famiglie e delle persone bisognose che sono forniti dallo Stato, da prestatori incaricati dalle autorità pubbliche o da associazioni di volontariato riconosciute dallo Stato; i servizi dalle agenzie di lavoro interinale ecc. Inoltre in una dichiarazione (non giuridicamente vincolante) la Commissione afferma che la direttiva non avrà alcuna incidenza sul diritto del lavoro nazionale o sulle pratiche collettive e che è neutrale rispetto al ruolo delle parti sociali.

Commentando il compromesso raggiunto, Carola Fischbach-Pyttel, segretaria generale della Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (FSESP) vi vede un'opportunità storica: "È proprio ora che l'Unione Europea, e in particolare la Commissione Europea, dia il giusto peso e considerazione alla costruzione di una moderna Europa sociale. [...] Il progetto europeo ora deve di nuovo confrontarsi con i cittadini attraverso un dibattito genuino su un concreto quadro normativo per i servizi pubblici nell'Unione Europea"¹⁹. Anche

la CES accoglie favorevolmente tale compromesso, benché resti critica rispetto a certe ambiguità. I parlamentari membri del Partito popolare europeo (PPE) e dell'Alleanza dei Liberali e dei Democratici per l'Europa (ALDE) non hanno voluto evidenziare tali ambiguità durante il voto; saranno ora la Commissione e la Corte di giustizia dell'UE a doverle affrontare. Queste zone grigie hanno portato la sinistra radicale e i Verdi, nonché alcuni socialisti, a votare contro il compromesso. Per la CES ora bisogna concentrare le energie sulla trasposizione della direttiva, affinché ne sia data una corretta e concreta attuazione.

6.4. 2007-2008: alcune sentenze problematiche della Corte di giustizia

Tra dicembre 2007 e aprile 2008 la Corte pronuncia tre sentenze (nelle cause *Laval*, *Viking* e *Rüffert*) secondo le quali la parità di trattamento dei dipendenti è potenzialmente assimilata a un ostacolo alla libera prestazione di servizi. Queste sentenze riflettono il problema dell'applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori del 1996, in particolare nei paesi che adottano contratti collettivi senza meccanismi di estensione. Inoltre rimettono in causa il compromesso sulla direttiva servizi, anche se questa non dovrebbe avere "alcuna incidenza sulle leggi di diritto del lavoro nazionali, sulle pratiche collettive" (cfr. *supra*).

Alla base, le sentenze in questione sottolineano il ruolo assunto dalla Corte nella definizione della normativa sociale europea, che rischia di non essere più il frutto della democrazia sociale o della volontà politica, ma dell'azione dei giudici. Ancora una volta, l'esaltazione del loro ruolo è causata dalla mancanza di una definizione chiara dell'equilibrio tra diritti sociali fondamentali e libertà economiche nel mercato unico. Ricapitoliamo i lineamenti essenziali delle tre cause.

6.4.1. Il caso Viking

Viking Line è una società finlandese che gestisce una linea di trasporto marittimo di passeggeri. Possiede e utilizza un traghetto, il *Rosella*, che batte bandiera finlandese e impiega in prevalenza personale finlandese, il quale gode di un contratto collettivo negoziato dal sindacato finlandese dei marittimi (FSU). Ma nel 2003 la Viking, al fine di ottenere un vantaggio competitivo, decide di immatricolare in Estonia il traghetto che assicura il collegamento Helsinki-Tallinn nel Mar Baltico e sostituisce l'equipaggio finlandese con un equipaggio estone, meno pagato. Il sindacato finlandese dei marittimi contatta allora la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (ITF) affinché questa informi le associazioni sindacali affiliate e gli chieda di boicottare la Viking, rifiutando di negoziare con essa. In tal modo l'FSU avrebbe conservato il diritto di contrattazione sui salari e le condizioni di lavoro per l'equipaggio del *Rosella*, anche dopo il cambio di bandiera. La Viking si oppone.

La causa viene portata dinnanzi alla Corte di giustizia dell'UE. È d'importanza capitale non solo per i sindacati finlandesi, ma per tutti i sindacati europei, dato che la Corte deve pronunciarsi sul rapporto tra le regole che governano la libera circolazione e la protezione del fondamentale diritto dei lavoratori a condurre azioni collettive. Nella sentenza dell'11 dicembre 2007, la Corte riconosce che il diritto alle azioni collettive è garantito dalla legislazione comunitaria e internazionale. Pertanto può giustificare l'imposizione di restrizioni alla fondamentale libertà comunitaria di stabilimento sancita dai trattati europei, in particolare al fine di proteggere i lavoratori e le loro condizioni di lavoro. Tuttavia, come osserva la CES, al tempo stesso la Corte sembra limitare il campo d'applicazione di tale giustificazione in un modo che potrebbe ostacolare l'esercizio del diritto di azione collettiva, soprattutto nelle

situazioni transfrontaliere. Secondo l'analisi dell'allora segretario generale della CES, John Monks, "tale sentenza chiaramente protegge i sindacati a livello locale e nazionale e rimette in discussione la libertà di stabilimento delle società. La sentenza è però meno chiara circa i diritti sindacali transnazionali. [...] avremmo voluto un più chiaro e inequivocabile riconoscimento dei diritti dei sindacati di mantenere e difendere i diritti dei lavoratori e la parità di trattamento, nonché il diritto sindacale di cooperare oltre le frontiere, al fine di controbilanciare il potere dell'impresa organizzata che sta diventando sempre più globale"²⁰.

6.4.2. Il caso Laval

Il caso Laval, più clamoroso, fa nascere le stesse inquietudini. Nella fattispecie abbiamo un'impresa lettone, *Laval un Partneri Ltd*, che nel 2004 distacca dei lavoratori in alcuni cantieri in Svezia per la realizzazione di un appalto per la costruzione di una scuola nella città svedese di Vaxholm. Per le prestazioni da effettuare, Laval non è tenuta ad aderire al contratto collettivo firmato dai sindacati svedesi dei lavoratori del settore edile e dei lavori pubblici. Di fatto, l'impresa intende retribuire il personale con salari inferiori a quelli garantiti dal contratto collettivo in vigore nel paese in cui viene effettuata la prestazione dei servizi. Anche se, in seguito a negoziati con il sindacato svedese dell'edilizia, Laval si offre di aumentare i salari, lo stesso sindacato blocca i cantieri per il rifiuto dell'impresa di rispettare le normative vigenti in loco e di aderire al contratto collettivo dell'edilizia. Laval decide di ricorrere in giudizio. Il Tribunale del lavoro svedese rinvia il caso alla Corte di giustizia dell'UE.

Mentre la causa inizia ad acquisire risonanza, la situazione si complica quando il commissario europeo al Mercato interno, Charlie McCreevy, durante un breve soggiorno a Stoccolma nel settembre 2005, esprime pubblicamente il proprio sostegno al campo padronale contro il sindacato dell'edilizia. John Monks scrive immediatamente al presidente della Commissione, José Manuel Barroso, domandandogli se l'opinione del commissario riflette quella dell'esecutivo europeo²¹. Il clima si fa rovente.

Il 18 dicembre 2007, una settimana dopo la sentenza Viking, la Corte si pronuncia sul caso Laval. Nella sentenza sostiene che il diritto allo sciopero è indubbiamente un diritto fondamentale ma che deve ritenersi altrettanto fondamentale il diritto delle imprese a fornire servizi transfrontalieri. Le caratteristiche essenziali dei sistemi nazionali delle relazioni industriali sono considerate meno importanti delle disposizioni sulla libera circolazione. La sentenza equivale ad autorizzare il dumping sociale.



Nell'arco di pochi mesi, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha pronunciato tre sentenze che sembrano rimettere in questione il carattere "fondamentale" dei diritti sociali fondamentali.

Fonte: Corte di giustizia dell'Unione europea

La CES, che si è sempre pronunciata a favore della parità di trattamento dei lavoratori migranti sulla base delle condizioni del paese di accoglienza, incassa il colpo. La Corte, sostenendo la superiore importanza delle libertà economiche rispetto a quella dei diritti sociali fondamentali, impone delle restrizioni al diritto di contrattazione e di azione collettiva. Le sentenze pronunciate non solo rimettono in forse il principio per cui i sindacati devono poter lottare ad armi pari con le imprese transeuropee, ma violano i diritti fondamentali sanciti nelle costituzioni e nelle legislazioni nazionali, nella Carta dei diritti fondamentali e in diversi strumenti giuridici internazionali. Proprio a partire da queste sentenze emergerà la rivendicazione di una “clausola sul progresso sociale”, che diventerà una priorità sindacale (cfr. *infra*).

6.4.3. Il caso Rüffert

Dopo le cause Viking e Laval, nella sentenza Rüffert la Corte sosterrà che l’obbligo di corrispondere ai dipendenti la remunerazione prevista da un contratto collettivo costituisce una limitazione alla libera prestazione dei servizi.

In Germania, la società *Objekt und Bauregie GmbH & Co*, di cui è curatore fallimentare Dirk Rüffert, si aggiudica un appalto per lavori di costruzione nel Land della Bassa Sassonia. Decide di subappaltare i lavori a una società polacca, la quale si impegna a corrispondere ai dipendenti le retribuzioni fissate dal contratto collettivo vigente nel Land. Ma il contratto di appalto viene risolto allorché si scopre che la società subappaltatrice versa ai 53 operai distaccati meno della metà del salario minimo applicabile al settore edile. L’amministrazione della Bassa Sassonia chiede il pagamento di un indennizzo alla società tedesca che si oppone in giudizio. La causa è deferita alla Corte di giustizia dell’UE che dovrà stabilire se le norme della Bassa Sassonia in materia di appalti pubblici sono compatibili con la libertà di prestazione dei servizi nell’UE.

Il 3 aprile 2008, la Corte emette una sentenza in cui sostiene che la limitazione alla libera prestazione di servizi risultante dall’obbligo, da parte delle imprese partecipanti alle gare, di corrispondere ai dipendenti la retribuzione fissata dal contratto collettivo di lavoro vigente in loco, non è giustificata dall’obiettivo della tutela dei lavoratori. Ancora una volta, la CES condanna questa decisione “pericolosa” che “apre le porte al dumping sociale”²². Le autorità pubbliche non hanno più il diritto, quando offrono contratti di appalto, di chiedere che le imprese partecipanti alla gara si impegnino a pagare i salari già fissati tramite contrattazione collettiva? La libera prestazione dei servizi prevale ormai sul “miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso” (art. 151 del TFUE)?

6.4.4. Protocollo sul progresso sociale

Le sentenze della Corte di giustizia sui casi Viking, Laval, Rüffert, ma anche altre sentenze come quella sul caso Lussemburgo, mostrano quanto sia fragile l’equilibrio, nel mercato unico, tra il rispetto dei diritti sociali e di contrattazione collettiva e le libertà economiche. Questi casi giudiziari hanno spinto la CES a esigere una revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori ma, soprattutto, l’inserimento di un Protocollo sul progresso sociale nei trattati europei. Il protocollo dovrebbe chiarire e stabilire una volta per tutte la relazione tra diritti fondamentali e libertà economiche. Dovrà essere allegato ai trattati europei in modo da diventare strettamente vincolante ed essere tenuto in conto dalla Corte di giustizia dell’UE nelle sue sentenze.

Il protocollo dovrebbe includere i tre seguenti elementi: innanzitutto ribadire che il mercato unico non è un fine di per sé, ma un mezzo approntato per far progredire socialmente i popoli dell'Unione; chiarire quindi che le regole in materia di libertà economiche e di concorrenza non possono avere priorità sui diritti sociali fondamentali e sul progresso sociale (pertanto, in caso di conflitto, devono essere i diritti sociali a prevalere); infine esplicitare che le libertà economiche non possono essere interpretate come una licenza per le imprese di violare o eludere la legge o le prassi nazionali in materia sociale e di lavoro o per giustificare una concorrenza sleale sui salari e le condizioni di lavoro²³.

6.4.5. La "clausola Monti"

Nel ruolo di commissario europeo per il Mercato interno (1995-1999²⁴), Mario Monti si è mostrato sensibile alla necessità di mettere tale mercato non solo al servizio delle imprese e dei consumatori, ma anche dei lavoratori e dell'occupazione. Nel 1998, ha fatto adottare un regolamento relativo alla libera circolazione delle merci tra gli Stati membri²⁵ che, all'articolo 2, recita: "Il presente regolamento non può essere interpretato in modo tale da pregiudicare in qualsiasi modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri, compreso il diritto o la libertà di sciopero. Tali diritti possono includere il diritto o la libertà di adottare altre azioni contemplate dagli specifici sistemi che regolano le relazioni industriali negli Stati membri". La "clausola Monti" è venuta alla luce.

Per la CES, si tratta di una clausola essenziale. Conferma il rispetto del diritto di sciopero nel contesto della libera circolazione delle merci. Ma una serie di sentenze della Corte di giustizia dell'UE, tra cui quelle sopra menzionate, mostra che i giudizi europei non la tengono in alcun conto. A questo punto, secondo la CES, sta alla Commissione e alle autorità europee prendere le misure necessarie per chiarire inequivocabilmente alla Corte che le regole del mercato interno non possono cancellare decenni di impegno da parte degli Stati membri per migliorare le condizioni di vita dei propri lavoratori. A tal fine è necessario inserire la clausola Monti in tutti gli atti legislativi relativi al mercato unico, rivedere la direttiva sul distacco dei lavoratori e istituire un quadro regolamentare per i servizi pubblici.



Per Mario Monti, allora commissario europeo per il Mercato interno, il diritto di azione collettiva non può essere limitato dai principi della libera circolazione.

Fonte: Unione europea

A ottobre 2009 il presidente della Commissione, José Manuel Barroso, decide di rilanciare il mercato unico come obiettivo strategico della nuova Commissione. Chiede quindi all'ex commissario Monti di redigere un rapporto facendo delle raccomandazioni. La CES vi vede l'opportunità di sostenere le sue rivendicazioni con una nuova clausola Monti²⁶. Il rapporto di Monti viene pubblicato a maggio 2010 e formula una serie di raccomandazioni²⁷. Non trascurava le questioni sociali e, in particolare, i problemi sollevati dalle sentenze della Corte di giustizia in materia di diritto del lavoro. Secondo il rapporto, il mercato interno non è mai stato tanto impopolare; il suo rilancio potrà avvenire solo se si riuscirà a ricostruire un forte consenso. Monti suggerisce, tra l'altro, la revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori. Il giudizio della CES sul rapporto è sostanzialmente positivo. In una risoluzione, la

confederazione sottolinea: “Gli sforzi di Monti per rispondere alle sfide poste dalle sentenze della Corte di giustizia europea sono utili [...]. La CES apprezza soprattutto il riconoscimento del fatto che il chiarimento dei problemi sollevati dalle sentenze non può attendere ‘future eventuali controversie’ e che ‘le forze politiche devono impegnarsi a cercare una soluzione, conforme all’obiettivo del trattato di un’economia sociale di mercato’. Un messaggio essenziale del rapporto è la necessità di risolvere le tensioni tra l’integrazione del mercato e gli obiettivi sociali”²⁸.

In seguito al rapporto, il 27 ottobre 2010 la Commissione pubblica una comunicazione per il rilancio del mercato unico²⁹, in cui vengono messe sul tavolo cinquanta proposte. Secondo la proposta n. 29, relativa ai diritti fondamentali, “la Commissione si adopererà affinché si tenga conto dei diritti garantiti dalla Carta, ivi compreso il diritto di promuovere azioni collettive. La Commissione analizzerà in via preliminare e in modo approfondito l’impatto sociale di tutte le proposte legislative sul mercato unico”.

Per la CES si tratta di un impegno del tutto insoddisfacente. Il giudizio sul documento è molto severo: “Le proposte della Commissione allo stato attuale sono insufficienti e, combinate con una strategia UE 2020 poco ambiziosa e con l’assenza di un nuovo programma politico sociale per i prossimi cinque anni, danno un’immagine inquietante della scarsa importanza che alcuni membri della Commissione e numerosi membri del Consiglio dei ministri attribuiscono all’Europa sociale. Se l’Europa non riesce a imporre il rispetto dei diritti dei lavoratori e dei cittadini nel mercato unico, e quest’ultimo viene percepito come uno strumento di dumping sociale e concorrenza sleale, la base del consenso sull’integrazione europea si eroderà rapidamente e il processo di integrazione diventerà più arduo”³⁰.

Apparentemente desiderosa di rispondere a queste preoccupazioni, il 21 marzo 2012 la Commissione presenta due proposte legislative: una sull’applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori e l’altra volta a chiarire il rapporto tra libertà economiche e diritti sociali³¹. Quest’ultima prende la forma di una proposta di regolamento denominata “Monti II”. Ispirandosi a diverse sentenze della Corte di giustizia dell’UE (tra cui Viking e Laval), la Commissione propone di instaurare una perfetta parità tra libertà economiche e diritti sociali che, a suo giudizio, porterebbe a un riequilibrio perfettamente neutrale e lascerebbe ai tribunali nazionali il compito di decidere caso per caso.

Tale proposta suscita immediatamente vive reazioni, non solo da parte della CES ma anche in numerosi Stati membri e in seno al Parlamento europeo. Per la CES un diritto fondamentale non può, per definizione, essere sottoposto ad alcuna limitazione. In questo senso, il regolamento Monti II è contrario alla Carta dei diritti fondamentali dell’UE, alla Carta sociale europea rivista dal Consiglio d’Europa, alla Convenzione europea sui diritti dell’uomo e alle Convenzioni 87 e 98 dell’ILO in quanto suscettibile di limitare il diritto di condurre azioni collettive. Il regolamento avrebbe rinforzato l’interpretazione data dalla Corte di giustizia dell’UE nelle cause Viking e Laval, senza fornire la minima risposta ai problemi causati da tale interpretazione. Il giudizio dell’Istituto sindacale europeo non è meno severo³². Di fronte all’alzata di scudi suscitata dalla proposta, l’11 settembre 2012 la Commissione ne annuncia il ritiro.

Quanto alla proposta di una direttiva “concernente l’applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori”, la CES ne deplora l’approccio minimalista. Invece di sottoporre la direttiva a una revisione organica al fine di migliorarla, la Commissione propone solo una direttiva di attuazione, che non potrà impedire gli attacchi ai diritti dei lavoratori, chiarire il campo di applicazione della direttiva originaria né combattere efficacemente le frodi e le “società di comodo”³³.

Di fronte a questa doppia occasione mancata, il movimento sindacale europeo torna a chiedere un protocollo sul progresso sociale da allegare ai trattati. Senza una tale

chiarificazione sancita in modo irrevocabile, l'Europa non si avvia verso alcuna risoluzione dei conflitti ma, al contrario, verso una moltiplicazione dei conflitti tra diritti fondamentali e libertà economiche.

Quadro 33

L'Europa e il ruolo dei servizi pubblici

La CES ha spiegato bene la sua posizione sul futuro dei servizi pubblici³⁴ nella risoluzione "Verso una nuova dinamica per i servizi pubblici", adottata durante la riunione del Comitato esecutivo dell'1-2 giugno 2010. Ne sintetizziamo di seguito gli elementi essenziali³⁵.

La qualità della vita dei cittadini europei è in gran parte determinata dalle politiche pubbliche deputate ad assicurare la manutenzione di infrastrutture vitali come le strade o gli ospedali e la fornitura di servizi essenziali, per esempio nel campo della sanità, degli alloggi e dell'istruzione. I servizi pubblici sono un pilastro del modello sociale europeo, importante per il benessere e la coesione sociale, la creazione di posti di lavoro e la prosperità economica; rappresentano più del 26% del PIL dell'UE e danno lavoro a oltre 64 milioni di persone. Inoltre gli investimenti pubblici in elettricità verde, energie rinnovabili e trasporti ecologici contribuiscono alla transizione verso un'economia sostenibile e a basso tenore di carbonio.

I servizi pubblici oggi devono misurarsi con diverse sfide: la peggiore crisi economica e finanziaria dagli anni Trenta e le politiche di austerità attuate sotto la spinta delle istituzioni europee e degli Stati membri. I tagli draconiani alla spesa pubblica minacciano gravemente la giustizia e l'integrazione sociale. La priorità assoluta accordata al consolidamento del bilancio, con scadenze spesso impossibili, porta a una considerevole riduzione della qualità dei servizi pubblici e della loro accessibilità da parte dei cittadini. Di fatto, le politiche europee hanno l'effetto di limitarne seriamente le possibilità di finanziamento. A causa di questa intromissione e di alcune sentenze della Corte di giustizia dell'UE, è in atto un lento "scivolamento" che tende sempre più ad

attribuire ai servizi un carattere economico, rinforzando la tendenza alla loro liberalizzazione.

Eppure esistono delle nuove basi giuridiche che dovrebbero essere utilizzate per rinforzare i servizi pubblici. Il trattato di Lisbona definisce l'economia sociale di mercato come un nuovo quadro in cui la concorrenza non è più un fine ma un mezzo. Questo trattato riflette una maggiore apertura nel dibattito sui servizi d'interesse generale (SIG). La Carta dei diritti fondamentali diviene giuridicamente vincolante; essa stabilisce il diritto di accesso ai SIEG (servizi d'interesse economico generale) e diverse sue disposizioni implicano l'esistenza di una finalità di interesse generale (diritto all'istruzione, alle cure sanitarie, all'assistenza sociale, all'abitazione ecc.). Il nuovo articolo 14 del trattato costituisce una base giuridica³⁶ per il buon funzionamento di questi servizi, affinché essi siano in grado di assolvere ai loro compiti specifici. Infine, un nuovo protocollo (n. 26) sui SIG stabilisce delle disposizioni interpretative relative ai valori comuni dell'UE rispetto ai SIEG e conferma il grande margine di manovra degli Stati membri in termini di fornitura, delega, finanziamento e organizzazione dei SIEG, così da rispondere il più possibile alle esigenze degli utenti. L'articolo 1 del protocollo riconosce il ruolo essenziale e l'ampia discrezionalità delle autorità nazionali, regionali e locali.

Questi nuovi fondamenti giuridici impongono una responsabilità condivisa tra l'UE e gli Stati membri nell'assicurare l'applicazione dei principi inerenti ai servizi pubblici: solidarietà, accesso universale, parità di trattamento, continuità e sostenibilità dei servizi, diritti degli utilizzatori. Ora l'Unione deve passare dal sistema delle deroghe, finora prevalente, a un sistema di promozione basato sul concetto di valore comune, rappresentato dalla solidarietà e dalla coesione sociale e territoriale.

Perciò la CES chiede con forza:

- che la Commissione formuli una proposta legislativa sulla base del nuovo articolo 14, mirante a rafforzare la missione specifica dei servizi pubblici;
- che gli Stati membri e le autorità pubbliche locali e regionali istituiscano un registro dei servizi di interesse generale non economico, esclusi dall'applicazione delle regole comunitarie sulla prestazione dei servizi, sulla concorrenza e sugli aiuti di Stato;
- che l'UE pubblichi una guida sugli appalti pubblici a carattere sociale che includa considerazioni sociali, etiche e occupazionali nel processo di aggiudicazione dei contratti (protezione del lavoro, tutela delle condizioni di lavoro, rispetto delle convenzioni dell'ILO e dei contratti collettivi);
- che sia condotta un'approfondita valutazione critica delle liberalizzazioni e privatizzazioni precedenti e che, in attesa dei risultati, sia decretata una moratoria sulle liberalizzazioni (acqua, trattamento dei rifiuti, trasporto ferroviario nazionale di passeggeri);
- che si provveda a migliorare la sicurezza, la qualità e la disponibilità dei servizi sociali di interesse generale, esposti a un crescente livello di insicurezza, incertezza e conflitti di ordine giuridico. A questi servizi dovrebbe essere applicata una deroga rispetto alle norme del mercato interno.

Se la CES ha sostenuto il progetto di realizzazione del mercato unico europeo è stato in quanto esso prometteva una maggiore prosperità per tutti e la creazione di posti di lavoro di qualità. La realizzazione di questa promessa implica una costante ricerca di un equilibrio tra lo sviluppo del mercato e la promozione dei diritti sociali. Ma oggi tale equilibrio è minacciato: la libera circolazione è interpretata come una "libertà economica" e considerata prioritaria rispetto a qualsiasi altra considerazione. Bisogna ricordare che la libertà di circolazione non è un fine in sé (il che porterebbe a diffondere pratiche di concorrenza sleale sui salari e sulle condizioni di lavoro per aumentare il tasso di profitto) ma un mezzo al servizio di uno sviluppo economico armonioso, dell'occupazione, del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, della coesione economica e sociale europea. È questo, e solo questo, il progetto sostenuto dalla CES.

Capitolo 7

Democrazia economica: un bilancio incompiuto

Rispetto agli altri paesi del mondo, compresi i paesi industrializzati come gli Stati Uniti o il Giappone, molti paesi europei sono caratterizzati da un modello di relazioni sociali assai specifico. Le organizzazioni sindacali sono riconosciute come interlocutore legittimo per le questioni relative alle politiche occupazionali e al mercato del lavoro. L'azione collettiva è un diritto fondamentale. Il dialogo sociale tra dipendenti e datori di lavoro è di norma promosso a tutti i livelli. I lavoratori vengono informati e consultati sulle diverse questioni relative alla situazione economica della loro impresa e sulle decisioni che possono influire sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. In alcuni paesi essi sono addirittura coinvolti nella gestione delle imprese.

Questo "modello sociale" può essere certamente meglio descritto come un mosaico, considerate le forme e i gradi di sviluppo diversi che presenta a seconda del paese. La storia, i protagonisti, le scelte politiche, la situazione economica hanno impresso le loro specificità su ciascuno dei paesi per quanto riguarda il ruolo dello Stato, il livello della negoziazione, la forma e il grado di coinvolgimento dei lavoratori ecc. A parte tali differenze, occorre tuttavia riconoscere che i paesi europei condividono delle caratteristiche nell'organizzazione delle relazioni collettive di lavoro che possono rientrare nella definizione di "democrazia economica" facente parte del "patrimonio sociale europeo", per citare la bella espressione coniata da Gérard Fonteneau¹. Una definizione che pone al contempo l'accento sulla ricchezza di questa dimensione sociale, sul modo in cui viene trasmessa nel corso del tempo e sulla necessità di preservarla: in questo caso, niente può ritenersi definitivamente acquisito e alcuni elementi devono essere costantemente arricchiti per controbilanciare talune strategie di gestione delle risorse umane sempre più opprimenti.

In questo capitolo, analizzeremo il modo in cui l'Unione europea ha cercato di costruire, con notevoli difficoltà, un modello specifico di democrazia economica a livello europeo, nel contesto di "europeizzazione" e di "multinazionalizzazione" delle imprese, principalmente attraverso delle direttive tese a coinvolgere i lavoratori e le loro organizzazioni nelle decisioni che li riguardano. Ripercorreremo brevemente la storia delle direttive più importanti adottate in materia: licenziamenti collettivi, informazione e consultazione dei lavoratori, comitati aziendali europei, coinvolgimento dei lavoratori nella *Società europea*. Si tratta di una storia difficile, poiché ha visto sempre opporsi alle organizzazioni dei lavoratori le organizzazioni datoriali, sostenute per lo più da governi conservatori. Solo una minoranza di organizzazioni dei datori di lavoro ha appoggiato lo sviluppo della democrazia sociale su scala europea, per ragioni sia di natura etica sia di pace sociale. Ma se è una storia difficile, è anche perché ha visto confrontarsi, all'interno dello stesso movimento sindacale europeo, diversi modelli di relazioni collettive di lavoro. E diverse maniere di considerare, o meno, il ruolo delle organizzazioni sindacali nella gestione delle imprese.

7.1. Un primo embrione di democrazia economica

Negli anni Sessanta, ancor prima della creazione della CES, la questione della "democratizzazione dell'economia" si trova al centro delle rivendicazioni del Segretariato sindacale europeo e della CESL (per rivedere le origini della CES, cfr. il capitolo 1). Su questo tema lavora un comitato specifico perché "i lavoratori reclamano, al di là dei loro diritti civili puramente politici, il diritto alla partecipazione e al controllo nelle decisioni economiche che interessano la loro esistenza economica e sociale, sia a livello di economia generale che di imprese o fabbriche"².

Si fa sempre più preoccupante l'impatto sull'occupazione delle concentrazioni industriali risultanti dagli investimenti massicci delle multinazionali in Europa. Per le organizzazioni sindacali, l'esistenza di molteplici stabilimenti di produzione facenti capo a una sola azienda rappresenta una minaccia per l'efficacia dell'azione collettiva. Si crea concorrenza non tra i lavoratori di diversi paesi, ma tra quelli di una stessa azienda. I rappresentanti eletti dai salariati non hanno alcun diritto sancito ufficialmente di comunicare tra loro al di là delle frontiere. Certo, vengono attuate delle strategie sindacali, ma in maniera contingente, caso per caso. Ad esempio, alla fine degli anni Sessanta, in Ford scoppia una serie di scioperi per opporsi a un progetto di delocalizzazione degli stabilimenti da Dagenham e Halewood, in Gran Bretagna, in Germania e in Belgio³. Analogamente, nel 1972 nascono delle collaborazioni tra sindacati tedeschi e olandesi nella multinazionale AKZO, a seguito della decisione di chiudere una fabbrica a Breda. In realtà lo sviluppo delle multinazionali, soprattutto americane, inizia a suscitare grandi timori in quasi tutta Europa. Il rapporto di attività 1973-1975 della CES segnala addirittura l'esistenza di un "programma di azione contro le società multinazionali" approvato nel gennaio 1975 nei paesi nordici⁴.

Da parte sua, la Commissione vede in questo movimento di concentrazione industriale un'evoluzione positiva per l'Europa, perché capace di ridurre il divario tecnologico che la separa dagli Stati Uniti. Man mano che vengono eliminate le frontiere interne e le restrizioni al diritto di stabilimento, reputa necessario promuovere la creazione di imprese europee che dispongano di uno statuto legale in grado di far valere la loro indipendenza dal contesto nazionale. Per questo motivo propone, il 30 giugno 1970, un progetto di statuto per una Società per azioni europea. L'obiettivo è duplice: facilitare l'interpenetrazione tra le imprese e stabilire delle norme sociali armonizzate in termini di rappresentanza dei lavoratori. L'idea è anche quella di rinvigorire la concertazione sociale e fare in modo che i

lavoratori siano meglio informati sul funzionamento delle imprese transnazionali. Questo riflette la volontà degli Stati, che si sentono sempre più impotenti di fronte a soggetti di cui non è più molto chiaro quali siano i centri decisionali e da chi siano composti, di imporre a questi ultimi una certa disciplina.

La CES è ben consapevole che i diritti di informazione dei lavoratori, conseguiti dopo dure lotte a livello nazionale, “restano sempre legati alle frontiere nazionali” e sono quindi “sempre più limitati dalle procedure decisionali delle società multinazionali”⁵. Occorre quindi stabilire delle norme di rappresentanza dei lavoratori nelle multinazionali applicabili, se non a livello mondiale, almeno a livello europeo. Nella sostanza questa soluzione si rivelerà particolarmente difficoltosa proprio in ragione delle diverse tradizioni e pratiche nazionali in tale ambito.

La complessità della situazione emergerà nel quadro di diverse proposte di direttive avanzate allora dalla Commissione: la direttiva già menzionata riguardante lo statuto della Società per azioni europea, ma anche la proposta di direttiva per il coordinamento del diritto societario negli Stati membri (la cosiddetta “quinta direttiva”) che prevede in particolare il diritto di controllo da parte dei lavoratori sul funzionamento delle imprese secondo il sistema dualistico “alla tedesca” (divisione netta tra funzioni di amministrazione e di controllo) e che istituisce un modello di rappresentanza dei lavoratori nel consiglio di vigilanza. Si fa inoltre strada il progetto di una direttiva sul mantenimento dei diritti e dei vantaggi sociali in caso di trasferimento e di fusione di imprese, che prevede anche una procedura di informazione e di consultazione dei lavoratori interessati.

Se, in generale, la CES è unanime nel rivendicare la creazione di organi di *informazione* e di *consultazione* dei lavoratori e se esiste un ampio consenso sul raggio d'azione di tali organi (informazioni sulla situazione economica dell'impresa in termini di costi di produzione, tendenze del mercato, registri degli ordini ecc. e consultazione sulle decisioni destinate a incidere sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro come modifiche dell'assetto societario o degli scopi dell'impresa, riduzione o espansione della sua attività, chiusura o trasferimento di impresa ecc.), quando si arriva alla *partecipazione* dei lavoratori cominciano le divergenze. Così, l'idea di trasporre il modello di cogestione tedesco a livello comunitario non riceve certo approvazione unanime. In Belgio, la FGTB non può accettare questo modello di “cogestione del capitalismo industriale”. Anche in Francia, i principali sindacati, la CGT e la CFDT, rifiutano di “compromettersi” in un tale sistema⁶. Le differenze tra le posizioni delle organizzazioni sono troppo ampie e le discussioni evidenzieranno che “i tempi non sono maturi” per sperare di raggiungere un consenso in proposito. Con il passare del tempo ci saranno sicuramente dei cambiamenti di rotta ma per il momento, al Congresso di Copenaghen del maggio 1974, la CES non è in grado di mettere tutti d'accordo su un programma di azione nel campo della democrazia industriale⁷.

Inoltre, dinanzi alle numerose opposizioni politiche suscitate dal suo progetto di direttiva⁸, la Commissione stessa deve rinunciare a creare uno statuto di Società per azioni europea. Neppure le organizzazioni datoriali sono disponibili a sostenere la proposta; l'UNICE (oggi BusinessEurope) esprime la sua ferma opposizione a una legislazione che minerebbe, a suo avviso, la libertà di gestione del personale. Nel 1982 il Consiglio dei Ministri interrompe le discussioni in proposito. I tempi non sono ancora maturi: occorrerà attendere il 2001 per vedere adottata la proposta (cfr. *infra*).

Mentre i progetti riguardanti l'informazione e la consultazione nelle imprese europee si concludono con un nulla di fatto, un'altra proposta di direttiva avrà più successo: la direttiva sui licenziamenti collettivi, prevista nell'ambito del programma di azione sociale del 1974, viene adottata dal Consiglio dei ministri il 17 febbraio 1975⁹. Come osserva Jean De-gimbe, questa direttiva può essere ricondotta al concetto di partecipazione dei lavoratori¹⁰,

anche se il contesto è quello dei licenziamenti. Si tratta in ogni caso della prima direttiva europea che prevede esplicitamente la consultazione dei lavoratori se il datore di lavoro intende ricorrere a licenziamenti collettivi. Nelle consultazioni, precisa l'articolo 2, "devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze". Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni utili (ragioni del licenziamento, numero di lavoratori da licenziare, periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti) affinché questi ultimi possano formulare proposte costruttive. La direttiva obbliga poi il datore di lavoro a notificare all'autorità pubblica il progetto di licenziamento; tale licenziamento non avrà effetto prima di 30 giorni dalla notifica. Questa legislazione sarà completata nel 1977 da una direttiva sulla tutela dei diritti dei lavoratori all'informazione e consultazione in caso di fusioni e acquisizioni. Un secondo (piccolo) passo verso una democrazia industriale a livello europeo. Ma gli anni Ottanta non faranno che confermare i numerosi ostacoli che si frappongono a questi sviluppi.

7.2. "Direttiva Vredeling": un percorso lungo e conflittuale

Nell'ottobre 1980, poco prima della fine del mandato della Commissione Jenkins (1977-1980), il commissario europeo per l'Occupazione, gli affari sociali e l'integrazione, Henk Vredeling, lancia un progetto di direttiva sull'"informazione e la consultazione dei lavoratori occupati in imprese a struttura complessa, in particolare a struttura transnazionale"¹¹. Il progetto prevede per il datore di lavoro l'obbligo di consultare i rappresentanti dei salariati prima di ogni ristrutturazione, l'avvio di negoziati con quest'ultimi se la ristrutturazione comporta il peggioramento delle condizioni d'occupazione e di lavoro, la possibilità per i rappresentanti sindacali di rivolgersi alla casa madre se non ha fornito sufficienti informazioni alle filiali e, infine, un sistema di sanzioni da applicare da parte degli Stati membri in caso di violazione delle disposizioni. Si tratta del punto di partenza di un processo legislativo molto conflittuale che durerà quattordici lunghi anni.



Henk Vredeling, allora commissario europeo responsabile per gli affari sociali, lancia nell'ottobre 1980 il primo progetto di direttiva sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali.

Fonte: Unione europea

Questa iniziativa viene accolta subito positivamente dalla CES. Uno dei suoi segretari dell'epoca, Ernst Piehl, ritiene che "il suo maggiore pregio è il carattere 'vincolante' del rispetto dei diritti dei lavoratori stabilito dalla CEE, il primo e finora l'unico organismo internazionale a pronunciarsi in tal senso"¹². La CES vede nel progetto di "direttiva Vredeling" la traduzione di una parte delle sue rivendicazioni e il necessario complemento dei codici di buona condotta adottati da organismi internazionali quali l'OCSE e l'ILO, alla prova dei fatti non efficaci dato il loro carattere volontaristico e non giuridicamente vincolante. Infatti uno studio condotto dal dipartimento per l'occupazione del TUC nel 1979 dimostra che le linee guida dell'OCSE non hanno avuto alcun effetto sul comportamento delle multinazionali straniere nel Regno Unito. Ecco perché, agli occhi del movimento sindacale europeo, sono necessari altri strumenti più incisivi. E la proposta Vredeling è uno di questi¹³.

Non stupisce che gli imprenditori si mostrino contrari al progetto. Le multinazionali, in particolare quelle americane, ma anche l'UNICE e l'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro, faranno l'impossibile per opporsi a questo testo, criticandone gli obiettivi e le conseguenze economiche¹⁴. Le critiche mosse dal mondo aziendale si concentrano su quattro punti: le misure proposte sono basate su un'insufficiente comprensione dei processi decisionali all'interno delle imprese e delle pratiche in materia di relazioni industriali; esse creeranno dei ritardi e delle difficoltà nell'attuazione dei cambiamenti tecnologici senza apportare benefici per i dipendenti; non serve una legislazione europea di questo genere; esistono già delle linee guida definite dall'ILO e dall'OCSE a livello internazionale avallate dai datori di lavoro. Per quest'ultimi, la proposta Vredeling diminuirà l'autorità dei dirigenti aziendali e rischierà di destabilizzare i sistemi di relazioni industriali nazionali. Un'altra argomentazione ampiamente utilizzata è quella della "concorrenzialità minacciata", mentre le multinazionali americane si dichiarano particolarmente scioccate dal sistema *by pass* che crea un potere extraterritoriale della Comunità sulle multinazionali straniere con filiali in Europa¹⁵.

Il clima politico all'inizio degli anni Ottanta è ampiamente favorevole alle argomentazioni degli imprenditori. Nel Regno Unito, Margaret Thatcher lancia la rivoluzione neoliberista e sarà presto seguita dal neopresidente degli Stati Uniti, Ronald Reagan. Nel Parlamento europeo, la maggioranza di centro-destra costituita per buona parte da cristiano-democratici, conservatori, liberali e gollisti presta un orecchio attento alle lamentele delle parti datoriali. In altre parole, i sindacati hanno un ristretto margine di manovra¹⁶. Nel corso degli anni 1981 e 1982 il testo è oggetto di discussioni sia nel Parlamento, che cerca di svuotarlo della sua sostanza, sia nel Consiglio. Nel 1983, la CES nota che "la 'svolta conservatrice' di questi ultimi tempi [che ha portato al potere dei governi di destra nella maggior parte degli Stati membri della CEE] ha avuto anche direttamente effetto sul giro di negoziati della direttiva Vredeling. Questa svolta nei rapporti di forza politici ha al contempo facilitato le pressioni esercitate dai gruppi multinazionali e reso più ardui gli sforzi dei sindacati e dei loro alleati politici"¹⁷.

Occorre anche ricordare che la CES non mobilita, oppure mobilita poco secondo alcuni, i propri affiliati a livello nazionale per fare pressione sui governi degli Stati membri. Ad esempio, un gruppo di europarlamentari dello schieramento di sinistra nel 1983 distribuisce un volantino in cui sottolinea: "La Segreteria della CES ha seguito gli eventi da vicino, ha continuato a mantenere un atteggiamento critico e ha cercato di convincere e informare i membri del Parlamento europeo. Ma ha ommesso di considerare che tra i suoi compiti rientrava la mobilitazione dei sindacati e dei lavoratori di tutta la Comunità a sostegno della direttiva Vredeling. I sindacati nazionali non sono stati bene informati e la maggior parte di loro non ha prestato molta attenzione a quanto stava avvenendo a livello europeo. Hanno inoltre fatto pochi o nessuno sforzo per informare e mobilitare i militanti di base. Basti citare il caso di un sindacalista danese: impiegato in una grande multinazionale, ha sentito parlare solo per caso della controversia sorta a proposito della proposta Vredeling durante una visita a Bruxelles nel maggio 1983"¹⁸.

7.2.1. Una battaglia persa

Il 13 giugno 1983 la Commissione presenta una proposta di modifica della direttiva che cerca di tenere conto delle discussioni all'interno del Consiglio e del Parlamento. Ma le posizioni sono sempre più rigide, soprattutto quelle del governo britannico. Nel maggio 1986, il Consiglio europeo, dietro suggerimento della presidenza olandese, decide di congelare i

lavori fino al 1989. Il padronato europeo e americano, così come il governo del Regno Unito, hanno vinto la battaglia. Per la CES è una sconfitta. Vede tramontare la speranza di costruire un autentico contrappeso sindacale nelle multinazionali. Ma se la battaglia è perduta, la guerra non è affatto finita.

Nel 1986 e nel 1987 scoppiano due scandali che mettono inequivocabilmente in luce il comportamento "selvaggio" delle multinazionali. Nel luglio 1986, la società francese Michelin chiude il suo stabilimento belga di Zuun, vicino a Bruxelles. Mette sulla strada un migliaio di lavoratori senza avere fornito un preavviso alle autorità o al consiglio di impresa, fatta eccezione per un comunicato dell'ultimo minuto. La multinazionale è accusata di non avere rispettato la legislazione belga né la direttiva sui licenziamenti collettivi del 1975. Michelin non ha neppure seguito il codice di condotta volontario dell'OCSE. La CES, la Federazione europea dei metalmeccanici, la Federazione europea della chimica, il Parlamento europeo e il governo belga denunciano questo comportamento scandaloso. Meno di un anno dopo, nel maggio 1987, è la volta della direzione della multinazionale Memorex di decidere brutalmente il trasferimento del suo centro di distribuzione da Herstal (Belgio) a Maastricht nei Paesi Bassi, suscitando le ire dei sindacati belgi. Per la CES esiste una forte contraddizione tra l'esistenza di diritti nazionali che garantiscono la partecipazione dei lavoratori e l'assenza di regole a livello internazionale ed europeo. In occasione del suo Congresso di Stoccolma nel 1988, la confederazione rivendica il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti di partecipare al processo decisionale a livello dell'impresa o del gruppo e di nominare dei rappresentanti per gli organi di sorveglianza della società.



Luglio 1986: la chiusura senza preavviso da parte della società francese Michelin del suo stabilimento belga di Zuun, vicino a Bruxelles, contribuisce a rilanciare il dibattito sul "comportamento selvaggio" delle multinazionali e la necessaria consultazione dei lavoratori.

Fonte: ImageGlobe

7.2.2. Il rilancio

Come emerge dai paragrafi che precedono, la questione era stata congelata fino al 1989 dal Consiglio europeo. Torna in auge in un anno che vede due sviluppi importanti. Da una parte la Comunità (a eccezione del Regno Unito) si accinge ad adottare la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali di cui uno dei principi è, per l'appunto, il diritto all'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori.

Dall'altra parte, la prospettiva del completamento del mercato unico nel 1992 solleva nuovamente il problema dello statuto della Società per azioni europea e quindi anche la questione, collegata, del coinvolgimento dei lavoratori. L'idea di partenza sarebbe di rendere applicabile tale statuto a partire dal 1° gennaio 1992. È in questo nuovo contesto che il 12 luglio 1989 la Commissione sottopone una nuova proposta che presenta abilmente come un sistema per "liberare le società dai vincoli giuridici e pratici dovuti all'esistenza di dodici ordinamenti giuridici differenti"¹⁹. Si tratta di convincere il mondo delle imprese. Per quanto concerne il posto che i lavoratori occupano in questa *Società europea*, affermare che la Commissione ci stia andando con i piedi di piombo è quasi riduttivo. "In sostanza, la proposta può essere riassunta con una formula lapidaria: non può esistere una società europea senza una qualche forma di partecipazione, ovvero l'informazione regolare dei lavoratori e la loro consultazione prima dell'attuazione di decisioni in casi ben definiti."²⁰ In altre parole, i lavoratori saranno consultati sulle decisioni cruciali quali la chiusura o il trasferimento di stabilimenti, la riduzione o un rilevante ampliamento dell'attività della società, la creazione di filiali, cambiamenti importanti nell'organizzazione della società. La responsabilità della gestione quotidiana della *Società europea* ricadrebbe però sui dirigenti. La questione conoscerà ancora alterne vicende e sarà risolta solamente nell'ottobre 2001 (cfr. *infra*).

Ma nel frattempo consente di riaprire il confronto su un'altra questione conflittuale: il diritto all'informazione-consultazione nelle multinazionali in generale, attraverso la creazione di "comitati aziendali europei". Dopo numerose peripezie (si legga il quadro 34), questo diritto viene finalmente riconosciuto nel 1994 con l'adozione di una direttiva "riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie"²¹ (per un'analisi dettagliata della direttiva, si rimanda ai lavori di Jeremy Waddington e Norbert Kluge riportati in bibliografia).

Quadro 34

Comitati aziendali europei: i primi fallimenti del dialogo sociale

Corre l'anno 1993; il trattato di Maastricht è appena entrato in vigore. Nel suo "Accordo sociale", offre la possibilità al Consiglio dell'UE di adottare a maggioranza qualificata direttive che riguardano, in particolare, l'informazione e la consultazione dei lavoratori. Al tempo stesso, prevede la possibilità per le parti sociali europee – CES, UNICE, CEEP (cfr. capitolo 4) – di negoziare tra di loro accordi che possono essere trasformati in direttive. All'epoca, uno degli argomenti scottanti nel settore sociale è la discussione

sulla proposta di direttiva presentata dalla Commissione che istituisce dei comitati aziendali europei. Tale proposta fa seguito alle promesse di Jacques Delors sulla dimensione sociale del mercato unico, enunciate al Congresso di Stoccolma nel 1998 (cfr. capitolo 2). Ma l'idea di creare questi comitati nelle multinazionali viene contestata sia dagli ambienti imprenditoriali europei sia dalle multinazionali d'oltreoceano che hanno filiali in Europa.

Contro ogni aspettativa, il 20 settembre 1993, l'organizzazione datoriale europea UNICE, criticando il progetto di direttiva della Commissione, annuncia tuttavia

di essere pronta a elaborare "un quadro efficace e reciprocamente accettabile per l'informazione e la consultazione dei lavoratori"²² attraverso il dialogo sociale e quindi tramite i negoziati con la CES. In qualche modo è l'occasione propizia per inaugurare le nuove disposizioni del trattato di Maastricht. "A dire il vero, l'UNICE ci ha colti di sorpresa", ricorda l'ex segretario generale della CES, Emilio Gabaglio²³. A suo avviso però, dietro questa offerta di negoziazione, l'obiettivo dei datori di lavoro era "certamente quello di annacquare la proposta di direttiva della Commissione, che era considerata troppo vincolante dal mondo delle imprese".

È opportuno accettare questa "offerta"? Il Comitato esecutivo della CES ne discute a lungo e finisce per accettarla, considerando che sarebbe illogico rifiutare la negoziazione dopo essersi battuta per promuovere il dialogo sociale a livello europeo. Pertanto, nei primi mesi del 1994, si tengono tre riunioni del Comitato per il dialogo sociale per mettere d'accordo l'UNICE, il CEEP e la CES sul contenuto della prospettata negoziazione (che non impedisce del resto all'UNICE di contribuire alla mobilitazione degli ambienti imprenditoriali statunitensi contro il progetto dei comitati aziendali europei: il 28 febbraio 1994, lo *United States Council for International Business* organizza un incontro speciale a Washington DC per sostenere l'UNICE nei suoi sforzi per bloccare qualsiasi processo legislativo e approntare una strategia offensiva delle imprese statunitensi).

Dopo alcune peripezie, il 29 marzo 1994 tra l'UNICE e la CES viene finalmente raggiunto un accordo preliminare sulle modalità di negoziazione e il loro contenuto. La Segreteria della CES avvia una procedura di urgenza tra i suoi affiliati per ottenere un mandato di negoziazione sulla base dell'accordo raggiunto. Ma l'indomani, avviene il colpo di scena: la Confederazione dell'industria britannica (CBI) prende le distanze dall'UNICE e si ritira dal processo di negoziazione. Di conseguenza, un eventuale accordo tra UNICE, CEEP e CES non si applicherebbe a imprese e lavoratori del Regno Unito. In poche parole, esisterebbero dei comitati aziendali europei nelle multinazionali ovunque in Europa tranne che nel Regno Unito, una realtà inaccettabile per la CES. Il 30 marzo 1994 la Confederazione pone fine alle procedure di dialogo sociale in materia, invitando la Commissione a continuare a discutere un'iniziativa legislativa.

La Commissione rilancia allora il suo progetto di direttiva che sarà adottato il 22 settembre dello stesso anno²⁴. A questo primo "fallimento" del dialogo sociale viene quindi "posto rimedio" grazie all'azione legislativa della Commissione. Le parti sociali, dal canto loro, impareranno una lezione dal fallimento subito e si impegneranno a rilanciare la dinamica del dialogo sociale, che l'anno successivo porterà al primo accordo negoziato: quello sul congedo parentale (cfr. capitolo 4).

L'adozione della direttiva sui comitati aziendali rappresenta una vittoria per la CES. Puntando a creare degli organismi di informazione e consultazione in tutte le multinazionali, il suo Comitato esecutivo invita, a partire da ottobre 1995, "tutte le imprese interessate ad avviare immediatamente dei negoziati con i sindacati". Questo invito non rimane lettera morta. Nel 2013, secondo la banca dati *worker-participation* gestita dall'Istituto sindacale europeo, circa 973 multinazionali attive in Europa hanno istituito degli organi di informazione e di consultazione²⁵, una cifra pur sempre inferiore al numero totale delle multinazionali che potrebbero attivarsi in tal senso.

7.2.3. Un primo bilancio

Nonostante questo successo in termini quantitativi, l'attuazione concreta dei principi di informazione e di consultazione talvolta lascia ancora a desiderare e non è presa sul serio come dovrebbe da parte dei datori di lavoro. Alcuni di loro vedono l'informazione-consultazione soltanto come un modo per legittimare decisioni già assunte. L'occasione di instaurare un dialogo con i rappresentanti dei lavoratori non viene sempre colta. A questo si aggiunge la

mancanza di risorse delle federazioni europee e delle organizzazioni sindacali nazionali. Infine, un vero e proprio ostacolo è costituito dall'eterogeneità dei modelli di rappresentanza. D'altro canto numerosi comitati aziendali europei riescono a dimostrare la propria capacità di incoraggiare il cambiamento, e quindi la loro utilità nel rafforzare i sindacati locali e i rappresentanti dei lavoratori affinché agiscano insieme oltre le frontiere.

La CES si impegna ad assistere tali comitati sul piano pratico e a difenderne i principi e le modalità operative davanti ai dirigenti delle organizzazioni del movimento sindacale internazionale, che vedono in essi un ostacolo alla solidarietà internazionale. Per la CES i comitati aziendali rappresentano un elemento importante nelle relazioni professionali europee, che garantisce il coinvolgimento dei lavoratori nei cambiamenti. Ma tutto è passibile di miglioramento e, senza una collaborazione attiva, lo sviluppo di questo strumento non può produrre gli effetti auspicati. Nel 1997, Louis Schweitzer, l'amministratore delegato di Renault, darà involontariamente un nuovo e incisivo impulso politico alla causa.

7.3. L'affare Renault-Vilvoorde

Il 27 febbraio 1997 in Belgio scoppia una grossa crisi sociale. Nel bel mezzo dell'inverno, il produttore di automobili francese Renault annuncia la chiusura dello stabilimento di Vilvoorde, a nord di Bruxelles, causando la perdita di 3 100 posti di lavoro. Secondo il comunicato diffuso quel giorno: "La direzione di Renault Industrie Belgique SA è spiacente di informarvi della decisione di Renault di cessare le attività di assemblaggio di veicoli a Renault Industrie Belgique SA. Tale decisione comporta la fine di tutte le attività di Renault Industrie Belgique SA e, in generale, la chiusura completa dell'azienda. [...] Questa ristrutturazione rende necessaria la chiusura di Renault Industrie Belgique SA. L'impresa è infatti la sola del gruppo la cui produzione può essere ripresa da un altro stabilimento e la cui chiusura consente un'importante ottimizzazione del processo produttivo [...]". La produzione della Mégane potrebbe avvenire negli stabilimenti di Douai (Francia) e Palencia (Spagna); la produzione della Laguna, esclusivamente nello stabilimento di Sandouville (Francia). Non meno di 3 100 persone che lavorano in un'impresa pur tuttavia ancora florida si ritrovano dall'oggi al domani ad affrontare l'inimmaginabile prospettiva di una chiusura completa e definitiva.



Subito dopo la brutale chiusura della fabbrica Renault a Vilvoorde, il 16 marzo 1997 viene organizzata a Bruxelles, con il sostegno della CES, una manifestazione nazionale per l'occupazione dalle confederazioni sindacali belghe, cui si aggiungono delegazioni sindacali e politici francesi.
Fonte: CES

I sindacati belgi decidono di occupare immediatamente la fabbrica e di bloccare l'uscita dei veicoli di nuova produzione, per cui "prendono le chiavi di 5 300 veicoli, ritenuti un bottino di guerra"²⁶. Il 7 marzo 1997, le organizzazioni sindacali belghe, spagnole e francesi (a eccezione della CFE-CGC²⁷) invitano a un'astensione dal lavoro di un'ora in tutte le fabbriche europee del gruppo. La richiesta ha ampio seguito. La stampa parla di primo "sciopero europeo" scoppiato in un gruppo multinazionale²⁸. Questa azione europea collettiva sarà seguita da una dimostrazione congiunta di 10 000 lavoratori belgi, spagnoli e francesi davanti alla sede di Renault a Billancourt. Il 16 marzo 1997 viene organizzata a Bruxelles, con il sostegno della CES, una grande manifestazione nazionale per l'occupazione dalle confederazioni sindacali belghe, cui si aggiungono delegazioni sindacali e politici francesi²⁹.

Ma presto l'attenzione si sposta sulle direttive europee e i loro obblighi sociali: sono state rispettate? Le loro disposizioni sono sufficienti? Non è necessario rivedere il quadro legislativo esistente o fare adottare nuovi testi più vincolanti? L'affare Renault-Vilvoorde avrà quindi un impatto importante in tre aree specifiche: consentirà l'adozione di una direttiva che crea un "quadro generale" per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in tutte le imprese; contribuirà alla revisione della direttiva sui comitati aziendali europei nelle multinazionali; influirà sulla ripresa del dibattito sulla Società per azioni europea e il coinvolgimento dei lavoratori.

7.3.1. La "direttiva Renault-Vilvoorde" sull'informazione e sulla consultazione a livello nazionale

La chiusura di Renault-Vilvoorde rappresenta, secondo la CES, una violazione della legislazione sui licenziamenti collettivi. La confederazione rinnova le sue reiterate richieste di includere un capitolo sull'occupazione e sui diritti sociali nel nuovo trattato allora in discussione e che diventerà il trattato di Amsterdam. Esige un codice di condotta europeo con misure severe che leghino gli aiuti pubblici all'occupazione e prevedano sanzioni in caso di mancato rispetto della normativa. Rivendica anche un'estensione dei diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle imprese. Nello specifico, è necessario che tutti i lavoratori siano rappresentati, a prescindere dalle dimensioni dell'impresa e dal tipo di lavoro, e che siano realmente messe in pratica delle procedure di informazione e consultazione. Le imprese dovrebbero essere obbligate a pubblicare un rapporto sociale che descriva le attività intraprese in tal senso. Occorre infine predisporre la creazione di organi di sorveglianza per le imprese attive in almeno due Stati membri dell'UE con possibilità di partecipazione dei rappresentanti sindacali.

La Commissione prende l'iniziativa a novembre 1997, ossia otto mesi dopo l'annuncio della chiusura di Renault-Vilvoorde. Avvia una consultazione delle parti sociali europee (CES, UNICE, CEEP) sull'informazione e sulla consultazione affinché possano negoziare il contenuto di un accordo quadro in materia, destinato a diventare direttiva. Il Comitato esecutivo della CES dà subito il via libera all'apertura di negoziati con l'UNICE e il CEEP. Ma nel marzo 1998 si scontra con il rifiuto dell'UNICE.

Di fronte a questa sconfitta del dialogo sociale (la seconda dopo l'attuazione dell'accordo sociale del trattato di Maastricht), la Commissione presenta nel novembre 1998 un progetto di direttiva, le cui ambizioni sono minori rispetto alle aspettative dei sindacati. La direttiva verrà adottata solamente quattro anni dopo, a seguito di numerose discussioni in seno al Parlamento e al Consiglio: è la famosa "direttiva Renault-Vilvoorde" che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori³⁰. La direttiva estende a ogni Stato membro l'obbligo di prevedere una procedura effettiva, permanente

e regolare d'informazione e consultazione dei lavoratori, per quanto riguarda i cambiamenti recenti o possibili delle attività dell'impresa, la situazione finanziaria ed economica, gli sviluppi a livello di occupazione e, in particolare, le decisioni che potrebbero comportare modifiche rilevanti nell'organizzazione del lavoro.

Questo quadro generale intende completare la direttiva sui comitati aziendali europei che verrà essa stessa soggetta a revisione (cfr. *infra*). Tale obiettivo sarà raggiunto solo in parte, considerata l'interpretazione ridotta all'osso di taluni Stati membri nelle loro misure di trasposizione: alcuni paesi, come il Regno Unito, continuano a non prevedere sanzioni particolari in caso di violazione del diritto di informazione e consultazione.

7.3.2. Revisione parziale della direttiva sui comitati aziendali europei

L'affare Renault-Vilvoorde è solo una goccia nel mare, o addirittura nell'oceano, delle relazioni sociali all'interno delle multinazionali? "Troppo spesso l'attività effettiva dei comitati aziendali europei non corrisponde agli obiettivi della direttiva", osserva la CES, "Renault-Vilvoorde non è che un esempio tra i tanti in cui il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori è stato trascurato e quindi una possibilità è andata sprecata"³¹. Il caso dimostra quindi che è necessaria una revisione della direttiva sui comitati aziendali europei³². Il problema riguarda sia la qualità delle trasposizioni nel diritto nazionale sia il contenuto stesso della direttiva. Per i lavoratori è ancora inconsueto ricevere informazioni preventive e complete in merito alle decisioni della direzione; i comitati aziendali vengono raramente coinvolti nel processo decisionale dell'impresa, non sono in grado di svolgere un ruolo effettivo nella gestione dei cambiamenti e in generale sono consultati solo dopo che le decisioni sono state prese dalla direzione. Per il movimento sindacale occorre quindi prevedere delle procedure di consultazione supplementari, ma soprattutto delle sanzioni valide nel caso di inosservanza dei propri obblighi da parte dell'impresa.

La CES propone all'UNICE, l'organizzazione dei datori di lavoro, di adottare una dichiarazione comune vincolante in materia, un'offerta che l'UNICE rifiuta su due piedi. Facendo squadra con le federazioni che la compongono, la CES decide allora di lanciare una campagna a favore della revisione della direttiva sui comitati aziendali che culmina con la manifestazione del 31 ottobre 2000 davanti alle sedi dell'UNICE e della DG Occupazione della Commissione. Il 25 aprile 2001 al Parlamento europeo si tiene un'audizione. Questa sembra dare i suoi frutti poiché il rapporto parlamentare adottato a luglio sostiene la maggior parte delle richieste sindacali. Ma la Commissione temporeggia. Le organizzazioni datoriali si dichiarano contrarie a qualsiasi revisione della direttiva e non viene presa alcuna particolare iniziativa in tal senso.

Occorre attendere maggio 2004 perché la Commissione avvii una prima fase di consultazioni delle parti sociali in materia. Ma invano: nove mesi dopo, la procedura è sempre a un punto morto per l'assenza di volontà tra le file dei datori di lavoro. La CES invita la Commissione a rilanciare il processo di revisione. Occorrerà però attendere addirittura il 2008 prima che la Commissione faccia questo passo. Il movimento sindacale europeo è doppiamente soddisfatto, in primo luogo perché la Commissione ha infine posto termine alla sua lunga inerzia, in secondo luogo perché le sue proposte sembrano incoraggianti. "Noi sosteniamo fortemente l'opinione della Commissione secondo la quale i [comitati aziendali europei] devono essere in grado di svolgere un ruolo a tutto tondo nello sviluppo delle imprese, anticipando e accompagnando il cambiamento e incoraggiando un autentico dialogo sociale transnazionale in un contesto economico e sociale in piena evoluzione", afferma Reiner Hoffmann, allora vicesegretario generale della CES³³. La Commissione affronta tutta una serie di questioni rilevanti.

Essa fa esplicito riferimento all'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali, secondo la quale i diritti di informazione e consultazione sono un diritto sociale fondamentale. La CES ne deduce che i lavoratori delle imprese con meno di 1 000 dipendenti non possono più essere esclusi da tale diritto; conviene quindi ridurre notevolmente la soglia (fissata a 1 000 nella direttiva in vigore).

Reiner Hoffmann osserva inoltre un'evoluzione nell'atteggiamento delle organizzazioni datoriali. "Sembra che abbiano cambiato parere e siano più aperte a una soluzione negoziata", sostiene. Infatti, nell'aprile 2008, queste ultime accettano di avviare dei negoziati in proposito. Tuttavia, basteranno pochi giorni per comprendere che in realtà non esiste nessuna base di intesa possibile tra datori di lavoro e lavoratori. La CES interrompe i negoziati. Secondo il suo segretario generale, John Monks, "considerati i vincoli temporali e l'entità delle differenze esistenti con i datori di lavoro riguardo ai comitati aziendali europei, non è realistico credere che gli incontri portino a un risultato positivo entro breve. Inviteremo quindi la Commissione a dare seguito al suo documento di consultazione e ad agire in maniera decisiva per rinforzare i comitati aziendali europei e la partecipazione dei lavoratori e dei sindacati. Invitiamo anche il Parlamento europeo e il Consiglio dei ministri a sostenere la nostra posizione"³⁴.

Nell'estate 2008, la presidenza francese del Consiglio europeo lascia intendere al segretario generale della CES e al direttore generale dell'UNICE che vuole procedere alla revisione della direttiva sui comitati aziendali europei se le parti sociali giungono a un accordo. Essendo estate, i tempi a disposizione della presidenza sono molto risicati. Dopo l'avvio di un processo intenso, ma totalmente informale, finalmente viene raggiunto un accordo.



Davanti al rifiuto dei datori di lavoro europei di trarre insegnamenti dal caso Renault-Vilvoorde, la CES chiede la revisione della direttiva sui comitati aziendali con una manifestazione il 31 ottobre 2000 davanti alle sede dell'UNICE (oggi BusinessEurope) e la DG Occupazione della Commissione europea.

Fonte: CES

Non essendo state seguite le procedure ufficiali del dialogo sociale, la CES si dimostra molto critica, ma il risultato viene approvato dal Comitato esecutivo, in quanto ritenuto un progresso per i lavoratori europei.

Le parti sociali riescono quindi a presentare al Consiglio e al Parlamento un parere congiunto al riguardo. Ed è a seguito delle loro discussioni e dei dibattiti in seno al Parlamento e al Consiglio che il 6 maggio 2009 viene adottata una versione rivista della direttiva sui comitati aziendali europei³⁵. Anche se il suo effetto pratico rimane incerto e non risponde a tutte le esigenze sindacali, la direttiva prevede che i comitati dispongano ormai di strumenti migliori in materia di diritto all'informazione e alla consultazione³⁶.

7.3.3. Verso una Società per azioni europea

In concomitanza con il progetto sull'informazione e sulla consultazione "in generale" e sui comitati aziendali nelle multinazionali, continua a porsi il problema dello statuto della *Società europea* (SE) e del coinvolgimento dei lavoratori nelle future SE. Negli anni Settanta e Ottanta (cfr. *supra*), i tempi per questo progetto non erano ancora maturi, ma verso la fine degli anni Novanta la situazione parrebbe essersi sbloccata. Sullo sfondo del completamento del "mercato unico europeo" e nella prospettiva della moneta unica, il decennio è segnato da un'ondata di fusioni e acquisizioni d'impresa su vasta scala. Lo statuto della SE potrebbe essere interessante per quelle imprese le cui attività sono gestite principalmente a livello europeo.

Per il movimento sindacale le sfide sono chiare: non esisterà alcuna SE senza il coinvolgimento dei lavoratori. A tale proposito occorrerà certamente tenere conto delle esperienze vissute nei comitati aziendali europei, ma le disposizioni sulla consultazione nelle SE dovranno essere rafforzate e non semplicemente copiate dalla direttiva sui comitati aziendali (giacché questi ultimi si limitano all'informazione e alla consultazione, senza prendere in considerazione la "partecipazione" dei lavoratori). Occorrerà inoltre accertarsi che un'impresa nazionale non assuma lo statuto di SE per sottrarsi alla normativa nazionale. Infine, si pongono altre questioni importanti: quali saranno i limiti per l'applicazione di regole standard in caso di fallimento dei negoziati? Dovranno applicarsi in qualsiasi circostanza o gli Stati avranno la possibilità di derogarvi? Le fusioni saranno autorizzate come forma di creazione di una *Società europea*?

Su iniziativa della Commissione, e su proposta della CES, nel novembre 1996 viene costituito un gruppo di esperti presieduto dall'ex commissario Étienne Davignon. Il suo compito è individuare una soluzione alla questione della partecipazione dei lavoratori per sbloccare lo statuto della SE, perché è proprio la questione sociale ad alimentare la controversia dal 1970. La CES viene rappresentata dall'ex presidente Ernst Breit. Il gruppo Davignon presenta il suo rapporto nel maggio 1997, tre mesi dopo lo scoppio del caso Renault-Vilvoorde e in un momento molto caldo. Il rapporto lega in maniera evidente lo statuto della SE alla stretta e costante partecipazione dei lavoratori al processo decisionale a tutti i livelli. La mossa viene accolta favorevolmente dal movimento sindacale che concorda con la posizione proposta, sostenendo al contempo il principio di una clausola di riferimento europea (disposizioni minime da applicare in caso di fallimento dei negoziati sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori). La CES insiste anche sul ruolo ufficiale che dovrebbero svolgere le federazioni sindacali europee nei negoziati.

Nonostante tutta l'energia investita per completare il progetto, durante il Consiglio degli Affari sociali di dicembre 1997 si palesa l'impossibilità di un compromesso. La clausola di riferimento europea (applicazione di una serie di principi standard) viene respinta da una buona parte degli Stati membri sebbene nei casi dei comitati aziendali avesse dimostrato quanto fosse importante per far rimanere le parti sedute al tavolo dei negoziati. Più in generale, il processo è bloccato dallo scontro di modelli culturali nazionali diversi. La questione di fondo può essere così riassunta: chi deve dirigere le società? "Secondo il metodo inglese e francese il potere di controllo viene assegnato a manager e azionisti, mentre la tradizione tedesca di cogestione attribuisce un potere importante ai lavoratori negli stessi organi sociali."³⁷ Se si deve creare una società europea attraverso la fusione di imprese nazionali con tradizioni diverse, quale modello dovrebbe imporsi? "Il progetto di regolamento ha mostrato di prediligere il modello tedesco, creando scontento tra gli altri Stati membri, in particolare la Spagna."³⁸

Il compromesso, finalmente...

Alla fine, dopo molte revisioni, modifiche, rapporti e nuove proposte, viene raggiunto un compromesso politico al Consiglio europeo di Nizza, nel dicembre 2000. Questo compromesso consente l'adozione ufficiale da parte del Consiglio dell'8 ottobre 2001 del regolamento sullo statuto di *Società europea* (designato con il nome latino di *Societas Europaea* o "SE") e la direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori nella SE³⁹. La *Società europea* diventa realtà dopo circa trent'anni dalla prima proposta della Commissione⁴⁰. La CES ritiene che il caso Renault sia servito di lezione, giacché vengono incluse delle nuove disposizioni più severe di quelle dei comitati aziendali europei.

Per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori, il compromesso raggiunge un equilibrio tra più modelli. Innanzitutto definisce la "partecipazione" come una forma di coinvolgimento nel controllo e sviluppo delle strategie dell'impresa (e non nella gestione quotidiana, che rientra tra le competenze della dirigenza). Inoltre, la partecipazione può concretizzarsi avvalendosi di diversi modelli: integrazione dei lavoratori nell'organo di vigilanza o di amministrazione, creazione di un organo distinto che rappresenta i lavoratori della SE oppure creazione di ogni altro tipo di modello con il consenso degli organi di direzione o di amministrazione delle società fondatrici e dei lavoratori della società. Occorre quindi rispettare il livello di informazione e di consultazione previsto per il modello di ciascun organo. Se le parti non raggiungono un accordo soddisfacente, si applicano i principi standard enunciati in un allegato alla direttiva. Questi principi riguardano, a seconda dei casi, sia la rappresentanza a livello del consiglio di amministrazione sia una struttura di tipo "comitato aziendale", con fini di informazione e di consultazione, che coinvolga i rappresentanti dei lavoratori di ogni paese. Precisiamo inoltre che, secondo la direttiva, non può costituirsi nessuna SE senza che sia stato definito un modello di coinvolgimento dei lavoratori.

Infine, per quanto riguarda la questione spinosa di una SE derivata da una fusione – questione che aveva bloccato i lavori fino al Consiglio europeo di Nizza del dicembre 2000 – il compromesso prevede che si applichino le regole sulla partecipazione dei lavoratori se il 25% di questi beneficiava di simili diritti prima della fusione. La Spagna, il paese che ha opposto la maggiore resistenza, in realtà non ha aderito al compromesso di Nizza. Le è stato concesso di potersi astenere dall'obbligo di trasposizione del testo nella legislazione nazionale, ma, come contropartita, nessuna *Società europea* che prepari una fusione potrà scegliere come propria sede la Spagna (a meno che non venga concluso un accordo tra la direzione e i lavoratori per organizzare in maniera convenzionale il loro coinvolgimento nelle decisioni sociali).

Primi bilanci

Dall'entrata in vigore della direttiva nell'ottobre del 2004, nell'UE sono state registrate non meno di 1 966 SE (al 1° ottobre 2013), secondo la banca dati dell'istituto sindacale europeo⁴¹. Se numerose SE non hanno concluso un accordo sulla partecipazione dei lavoratori è perché una grande percentuale di queste sono in realtà delle "scatole vuote" che, per definizione, non hanno dipendenti al momento della loro creazione e in cui è tecnicamente impossibile formare un gruppo speciale addetto ai negoziati. Ma in oltre 100 imprese, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori hanno negoziato con successo la rappresentanza internazionale dei salariati a livello del consiglio e/o di una struttura analoga al "comitato di impresa europeo" con l'obiettivo dell'informazione e della consultazione.

Ad esempio, un importante accordo di partecipazione dei lavoratori è stato concluso a Monaco il 20 settembre 2006, nella nuova Società europea Allianz SE. Esso rappresenta un evento significativo perché, per la primissima volta, una grande impresa che impiega circa 160 000 dipendenti in quasi tutti gli Stati membri dell'UE aderisce ufficialmente a un sistema europeo di gestione che prevede obbligatoriamente la partecipazione cospicua dei lavoratori⁴². Oltre ai numerosi comitati aziendali europei già costituiti, le società di questo tipo, in cui l'informazione, la consultazione e la partecipazione sono praticate su scala europea, offrono importanti opportunità per sviluppare un approccio sindacale propriamente europeo di fronte alle strategie delle imprese.

Quadro 35

Governance d'impresa: "Seguire la strada maestra"

Nel maggio 2013, la Commissione lancia un "Piano di azione sulla modernizzazione del diritto delle società e il miglioramento delle pratiche di governo societario nell'Unione europea". Per la CES è l'occasione giusta per affermare che la democrazia sociale è un elemento essenziale di tale governo. A suo avviso, "la partecipazione dei lavoratori non è una questione privata nelle mani dei datori di lavoro. È una questione pubblica che, se necessario, deve essere imposta politicamente, a prescindere dalla volontà dei datori di lavoro e degli investitori"⁴³.

Per attuare il suo piano d'azione, nell'ottobre 2004 la Commissione crea un "Forum europeo sul governo societario". Vengono nominati quindici esperti, provenienti per lo più dal mondo della finanza, delle aziende e accademico. Ma le parti sociali non sono adeguatamente consultate, nonostante fossero quelle più direttamente interessate dal governo societario. Emilio Gabaglio, ex segretario generale della CES, è stato comunque invitato a partecipare ai lavori, invito che accetta con la speranza di far sentire la voce dei lavoratori. Ma emerge subito che il Forum non attribuisce

alcuna importanza a tali preoccupazioni. Anzi, dietro parole come "modernizzazione" e "semplificazione" del diritto societario si nasconde in realtà la volontà di restringere i diritti dei lavoratori.

In una risoluzione dal titolo "Governo societario a livello europeo", adottata durante la riunione del Comitato esecutivo del 14 e 15 marzo 2006, la CES difende una strategia detta della "strada maestra". "Seguire la 'strada maestra' di una manodopera altamente qualificata e impegnata e di una produttività elevata presuppone che le imprese europee accettino il concetto più ampio della qualità sociale, invece di seguire un approccio ristretto volto a servire gli azionisti. A tale proposito, le imprese devono rispettare e tenere conto molto attivamente degli interessi e desideri dei propri dipendenti per poter raggiungere prestazioni economiche di livello elevato." Le iniziative relative al diritto societario europeo devono sostenere la nascita e lo sviluppo di un modello europeo di governo societario, incoraggiare i consigli di amministrazione delle imprese a concentrarsi sulla creazione di valore nel lungo periodo, su relazioni di lavoro fondate sulla fiducia, sulla partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali delle imprese e sulla loro responsabilità sociale. Agli occhi della CES, questa è senz'altro un'ottima definizione di democrazia sociale.

La graduale costituzione di questo "patrimonio sociale europeo" che è in primo luogo un embrione di democrazia all'interno dell'impresa è stato, come abbiamo visto nel capitolo, un lungo cammino disseminato di insidie. Ci sono volute decine di anni di lotte politiche e sindacali per ottenere la creazione di organi nelle imprese nazionali, europee e multinazionali grazie ai quali i lavoratori possono essere informati e consultati sulla situazione economica della loro società e addirittura essere coinvolti nelle decisioni che la riguardano.

Sarebbe tuttavia errato pensare che questo "patrimonio" sia stato conquistato una volta per tutte. Nel futuro immediato, rimangono numerose sfide da affrontare: occorrerà verificare che questo compromesso storico sia rispettato in altri casi, come le fusioni transfrontaliere, il trasferimento delle sedi legali, lo statuto europeo della società privata nonché le regole di partecipazione dei lavoratori nella direttiva sulle offerte pubbliche di acquisto.

Soprattutto, si profila un altro pericolo, che viene presentato come una spinta necessaria alla crescita economica, attraverso un alleggerimento dei fardelli burocratici e normativi. In un comunicato pubblicato il 2 ottobre 2013, la Commissione europea annuncia l'intenzione di "semplificare" la legislazione europea esistente per cessare di "soffocare le imprese". Questo programma di semplificazione, denominato REFIT (Regulatory Fitness and Performance Programme), prevede un "consolidamento" della legislazione in vigore, in particolare nei settori dell'informazione e della consultazione dei lavoratori⁴⁴. Un consolidamento del genere non nasconderà, in realtà, un piano per indebolire le normative? Questo è il timore del mondo sindacale, dal momento che negli ultimi anni la Commissione Barroso non ha fatto niente per rassicurarlo: assenza di programmi sociali, rifiuto di presentare un nuovo programma per la salute e la sicurezza, rifiuto di trasformare in direttive alcuni accordi di dialogo sociale settoriale (in particolare nel settore dei parrucchieri), volontà di rivedere al ribasso talune norme, comprese quelle risultate dal dialogo sociale interprofessionale ecc. L'attuale programma politico non è forse focalizzato sull'allineamento dell'economia europea a quella dei concorrenti internazionali a spese del suo patrimonio sociale?

Capitolo 8

L'unificazione sindacale del continente europeo

Sin dalla sua fondazione, la CES ha seguito passo passo tutti gli allargamenti dell'Unione, coadiuvando e integrando le organizzazioni sindacali dei paesi candidati all'adesione. Il primo allargamento della CEE al Regno Unito, all'Irlanda e alla Danimarca aveva coinciso con la creazione della CES (1973); le organizzazioni sindacali dei nuovi Stati membri erano state subito coinvolte nel processo di fondazione (cfr. capitolo 1). Per quanto riguarda il secondo allargamento, la CES aveva sostenuto, ancora prima della loro effettiva adesione alla Comunità, alcune organizzazioni di paesi che vivevano sotto il giogo della dittatura, in Grecia (adesione nel 1981), in Spagna e in Portogallo (nel 1986). Invece all'ingresso nella CEE di Austria, Svezia e Finlandia nel 1995, non corrisponde un nuovo allargamento per la CES, in quanto le organizzazioni sindacali di questi paesi erano già entrate a far parte della sua struttura dalla fondazione, nel 1973-1974.

Con la caduta del Muro di Berlino nel 1989, il seguente crollo dei regimi comunisti dell'Europa dell'Est e la dissoluzione dell'Unione Sovietica nel 1991, il processo di riunificazione di un'Europa divisa da oltre quarant'anni di guerra fredda diviene una necessità morale e politica¹. Lo stesso dicasi per il movimento sindacale: l'allargamento a Est e a Sud non soltanto costituisce una scelta a favore della pace e della stabilità politica del continente, ma rappresenta anche un investimento per lo sviluppo economico e sociale dell'Europa. Analogamente ai precedenti allargamenti, la CES ha anticipato sin dagli anni Novanta l'integrazione delle organizzazioni sindacali dei paesi dell'Europa centrale e orientale (PECO) nelle sue strutture. Questo allargamento porterà a un aumento sostanziale delle confederazioni affiliate, che passeranno da 40 organizzazioni nazionali alla fine del 1990 a 85 nel 2013 (rappresentando rispettivamente 21 e 36 paesi). Per quali vie la CES, prima della caduta del Muro di Berlino, ha stretto contatti con alcuni sindacati dei paesi

dell'Est? In che modo ha sostenuto le organizzazioni dei lavoratori dei paesi PECO sulla via della transizione? Con quali risultati? Queste sono le principali domande cui cercheremo di rispondere nella prima parte del capitolo.

Ma la fine della guerra fredda non significa la fine dei conflitti nel continente europeo, come ricorda tragicamente, dall'inizio degli anni Novanta, la guerra in Jugoslavia. Nella seconda parte del capitolo, vedremo che la CES da questo momento si impegna a fornire il proprio sostegno ai sindacati dei paesi dell'ex-Jugoslavia, in preda a una guerra che il mondo occidentale non riesce ad arrestare. Una volta assicurata la pace inizia l'opera di ricostruzione, in cui anche la CES gioca la sua parte. Dal 1999 la cooperazione assume un altro volto, in particolare con il Forum dei Balcani nella prospettiva dell'ingresso nell'UE di paesi ormai pacificati e indipendenti, come la Slovenia, nuovo Stato membro nel 2004, e la Croazia, nel 2013. Infine, ai confini dell'UE, vi sono altri paesi che aspirano da molto tempo all'adesione, quali la Turchia. Un'operazione che a oggi è ancora incompiuta, ma a cui la CES guarda con interesse sin dagli albori. La strategia consolidata della CES è quella di accettare come membri di pieno diritto le organizzazioni sindacali dei paesi che negoziano ufficialmente la loro adesione all'UE e come membri osservatori le organizzazioni dei paesi che l'UE considera potenziali candidati all'Unione (Serbia, ex Repubblica jugoslava di Macedonia, Montenegro).

8.1. Sconvolgimenti a Est

8.1.1. I primi segnali

Prima della caduta del Muro di Berlino nel 1989, la CES aveva contatti solo sporadici con le organizzazioni dei paesi d'oltrecortina. L'unica eccezione degna di nota era Solidarność, a partire dal 1980. All'epoca, "le azioni di sciopero che hanno portato alla creazione del sindacato Solidarność in Polonia sono state accolte con grande simpatia dalle organizzazioni affiliate", sottolinea la CES². Quest'ultima chiederà del resto alla Comunità europea di aiutare finanziariamente la Polonia per spianare la strada all'accoglimento delle rivendicazioni degli operai polacchi in sciopero. Saranno adottate delle dichiarazioni di sostegno a questi lavoratori non solo dalla CES, ma anche, a livello internazionale, dall'ICFTU e dalla CML.

Purtroppo la ripresa del potere da parte dell'esercito il 13 dicembre 1981, la messa al bando di Solidarność e l'arresto di migliaia di sindacalisti provocherà un'ondata d'urto nell'Europa occidentale. La CES invita a organizzare scioperi simbolici, manifestazioni e proteste davanti alle ambasciate polacche. Nonostante il suo breve periodo di esistenza legale (da settembre 1980 a dicembre 1981), Solidarność è riuscito a stabilire molteplici legami con i sindacati occidentali. Viene pertanto invitato alla sessantasettesima sessione dell'ILO a Ginevra nel giugno 1981 e riesce a stabilire dei contatti di lavoro con l'ICFTU e la CML, il cui segretario generale, Jan Kułakowski, era un emigrato polacco in Belgio ed era stato segretario confederale della CES dal 1974 al 1976 (cfr. capitolo 3). La prima convenzione nazionale dei delegati di Solidarność, che si tenne tre mesi prima della proclamazione della legge marziale nel dicembre 1981, accoglie anche dei rappresentanti della CES, della CML e dell'ICFTU. Ma dal 1982 il governo polacco chiude il paese ai sindacalisti occidentali, rifiutando di concedere il visto ai membri della CES e delle organizzazioni affiliate. Occorre anche ricordare che Solidarność chiese di aderire alla CES tra il 1985 e il 1986, ma alcuni affiliati si opposero, sostenendo che la CES doveva comprendere solo organizzazioni appartenenti alla Comunità europea e che rappresentavano i lavoratori dell'Europa occidentale³.

Tranne per questa “eccezione polacca”, la CES in quanto tale aveva scarsi contatti con le organizzazioni sindacali dei paesi dell’Est. Laddove esistevano, tali contatti erano soprattutto appannaggio degli affiliati nazionali, sia che nascessero da una sorta di *ost-politik* (politica di avvicinamento tra l’Est e l’Ovest), com’era il caso della DGB tedesca, sia che avvenissero in occasione delle conferenze organizzate dall’ILO o dei rapporti che il TUC e altri tenevano con il Consiglio centrale dei sindacati sovietici (*All Union Central Council of Trade Unions of the Soviet Union*)⁴. Edmond Maire, segretario generale della CFDT (Francia), nel 1975 invitava al dialogo e al confronto con le organizzazioni sindacali dei paesi socialisti dell’Est europeo “a partire dai problemi concreti posti ai lavoratori, a prescindere dalla forma di regime socio-economico”⁵. Taluni sindacati dell’Ovest avevano relazioni anche con il movimento sindacale russo.

Per concludere l’analisi del periodo precedente la caduta del Muro di Berlino, ricordiamo la riunione del 2 maggio 1989 che si tenne a Bruxelles tra la CES e una delegazione sindacale ungherese. La situazione ungherese, discussa nel corso dell’incontro, è esemplificativa delle sfide poste ai sindacati dei paesi dell’Est. Secondo il dirigente sindacale Sándor Nagy (Consiglio centrale dei sindacati ungheresi), che era stato membro del comitato centrale del partito comunista, con il profilarsi di una struttura politica multipartitica, i sindacati ungheresi si trovano a dover scegliere tra due alternative: un’alleanza tra ogni partito e la sua ala sindacale, quello che Nagy considerava il sistema francese, o un’unica confederazione sindacale che comprendesse le diverse tendenze e partiti in causa, secondo il sistema della Germania occidentale. Per dimostrare, se mai fosse necessario, la necessità di legami più stretti con i sindacati dell’Ovest, Nagy avanza le seguenti argomentazioni: “Di fronte ai cambiamenti nella produzione e a una negoziazione collettiva più libera, per gli ungheresi sarebbe utile trarre vantaggio dall’esperienza di altri sindacati che hanno dovuto affrontare le stesse sfide molto prima”⁶. Il Consiglio centrale dei sindacati ungheresi chiede il sostegno della CES per creare un vero e proprio movimento sindacale in Ungheria. Quest’ultima si mostrerà gradualmente più proattiva: saranno inviate nei PECO missioni conoscitive e di contatto e saranno presentati dei rapporti al Comitato esecutivo. Parteciperà anche a diversi congressi delle organizzazioni provenienti da questi paesi.

8.1.2. E il Muro di Berlino crollò...

Se per la maggior parte degli europei occidentali la caduta del Muro di Berlino nel novembre 1989 segna il punto di partenza di profondi sconvolgimenti in Europa centrale e orientale, che dieci anni dopo porteranno al crollo dell’Unione Sovietica, la percezione di moltissimi europei dell’Est è alquanto diversa. Vista dall’altra parte della cortina di ferro, la caduta del Muro di Berlino può essere infatti percepita più come la conclusione di un processo che come un punto di partenza. Rappresentò una vittoria per tutti coloro che da tanti anni si opponevano a regimi autoritari o addirittura dittatoriali. Era senz’altro il caso dei dirigenti di Solidarność che avevano cominciato dieci anni prima a combattere per un sindacalismo libero. “La novità per noi”, sottolinea Józef Niemiec ricordando gli inizi di quella lotta, “era il fatto che l’Unione Sovietica non intervenisse più per fermare le riforme, come aveva fatto in Ungheria nel 1956, in occasione dell’insurrezione di Budapest, e in Cecoslovacchia per la Primavera di Praga”⁷. Certamente, la legge marziale del 13 dicembre 1981 aveva spezzato Solidarność. Ma nei mesi successivi alla sua sospensione nel 1985, centinaia di sindacalisti e prigionieri politici erano stati liberati. Tale svolta era senz’altro connessa all’ascesa al potere a Mosca di Michail Gorbačëv che lanciò il suo programma di riforme politiche, economiche e sociali noto con il nome di *perestrojka*.

La minaccia di un intervento dell'esercito sovietico svaniva. In tal senso, per la maggior parte degli europei dell'Est, la caduta del Muro di Berlino fu soprattutto la conclusione di un processo.

Quadro 36

Le date chiave dell'allargamento a Est

- **Novembre 1989:** caduta del Muro di Berlino
- **Ottobre 1990:** riunificazione della Germania
- **Dicembre 1991:** firma dell'accordo tra l'UE e i paesi di Visegrád (Polonia, Cecoslovacchia, Ungheria)
- **Dicembre 1991:** crollo dell'Unione Sovietica
- **Giugno 1993:** il Consiglio europeo di Copenaghen decide che i paesi dell'Europa centrale e orientale (PECO) potranno diventare, se lo desiderano, membri dell'UE
- **Dal 1994 al 1996:** tutti i PECO presentano una domanda ufficiale di adesione all'UE
- **Luglio 1997:** la Commissione raccomanda di avviare i negoziati di adesione con un primo gruppo di paesi
- **31 marzo 1998:** vengono avviati i negoziati con sei paesi: Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca, Slovenia, Estonia e Cipro
- **15 febbraio 2000:** vengono aperti i negoziati con gli altri sei paesi: Malta, Lettonia, Lituania, Slovacchia, Romania, Bulgaria
- **Dicembre 2002:** il Consiglio europeo dichiara che dieci paesi soddisfano le condizioni per aderire all'UE
- **1° gennaio 2004:** dieci paesi entrano a far parte dell'UE: Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Estonia, Cipro, Malta, Lettonia, Lituania, Slovenia
- **1° gennaio 2007:** altri due paesi entrano nell'UE: Romania, Bulgaria
- **1° luglio 2013:** la Croazia diventa membro dell'UE

Nel dicembre 1989, la CES accoglie con entusiasmo, ma anche con impazienza vista la loro urgenza, i rapidi progressi nel cammino verso la democrazia che stanno compiendo molti paesi dell'Europa centrale e orientale. Ben sapendo che questi progressi “non sono ancora profondamente radicati” nella sfera politica⁸, chiede alle istituzioni europee e ai paesi dell'EFTA che venga immediatamente lanciato un “Programma europeo di sviluppo” su vasta scala per tutti gli Stati impegnati nel processo di democratizzazione. Un siffatto programma fornirebbe assistenza in termini di infrastrutture, trasporti, telecomunicazioni, protezione dell'ambiente, formazione professionale e, in generale, aiuterebbe a rispondere alle necessità della popolazione. Si sarebbe dovuto approfittare dell'ingente riduzione della spesa per gli armamenti che si prospetta con il nuovo corso al fine di “rafforzare il processo democratico e rispondere ai bisogni in materia di occupazione e altre esigenze sociali”. La CES invita anche tutti i governi a sostenere dei programmi di formazione sindacale. Ma si impegna anche in prima persona.

Nel giugno 1990, dopo avere inviato delle missioni nelle nuove democrazie (Ungheria, Cecoslovacchia, Romania, Bulgaria e, successivamente, Jugoslavia) per stringere contatti con i nuovi dirigenti sindacali⁹, la CES decide di costituire un “Forum sindacale europeo” con un ruolo chiave nella creazione di legami strutturali con le organizzazioni sindacali (nuove o preesistenti in fase di riforma) dei paesi dell'Europa centrale e orientale¹⁰. “Si è trattato di un'azione estemporanea, utile, destinata a diventare una piattaforma di contatto, che ha poi portato a nuove affiliazioni”, osserva Peter Seideneck¹¹, l'allora consigliere del segretario generale della CES, Emilio Gabaglio.

Com'era prevedibile, uno dei principali problemi è la sorte dei sindacati ufficiali esistenti già nel periodo comunista, sindacati a cui la CES non ha “voluta dar credito”¹². Secondo Emilio Gabaglio, “la caduta del Muro di Berlino ci ha in effetti posto un problema



**Il Muro di Berlino cade nel 1989.
Per la CES è fuori questione
sostituirlo con una Cortina di
ferro sociale...**

Fonte: ImageGlobe

importante: quello di evitare il vuoto della rappresentanza sindacale nel passaggio al regime democratico. La Polonia, con Solidarność, era l'eccezione alla regola. Altrove, l'idea dominante era che il sistema comunista sarebbe crollato e con esso anche il sindacato"¹³. L'osservazione contenuta in un documento presentato al Comitato esecutivo della CES secondo cui "la FSM è virtualmente morta"¹⁴ era senz'altro azzardata.

Occorre sottolineare quanto sia stato grande, in questi paesi, il cambiamento legato al processo di trasformazione tra la fine dei regimi comunisti e i primi preparativi di adesione all'UE. Le riforme politiche si sono accompagnate a modifiche nei codici del lavoro, che hanno legittimato il pluralismo sindacale. Un paese come la Cecoslovacchia attuerà con successo la riforma dei sindacati esistenti, senza fare tabula rasa del passato e senza una rivoluzione vera e propria dei quadri e delle strutture sindacali. In altri paesi come la Polonia, l'Ungheria, la Slovenia o la Lituania, interverranno dei cambiamenti radicali; nasceranno nuove organizzazioni in concorrenza con le organizzazioni esistenti o sulle loro ceneri. Questi cambiamenti, del resto, talvolta porranno problemi molto concreti e non ancora completamente risolti, quali la ripartizione dei beni mobili e immobili dei sindacati attivi nel periodo comunista.

La CES deciderà di collaborare con i nuovi sindacati nati dall'opposizione anticomunista, ma anche con i vecchi sindacati in via di riforma. Questa scelta però non sarà sempre vista di buon occhio nel movimento sindacale internazionale. Per Emilio Gabaglio, la cooperazione con i vecchi sindacati non sarebbe stata possibile "se non fossero cambiati profondamente, se non si fossero democratizzati. E la CES li avrebbe aiutati a farlo"¹⁵. Infatti, la confederazione si impegna molto in questa strategia, il cui principale artefice è Peter Seideneck. Occorre precisare che i sindacati ancora affiliati alla FSM (l'internazionale comunista) non sono invitati a partecipare alle attività della CES. All'epoca l'esclusione riguarda l'OPZZ in Polonia.

8.1.3. Evitare una "Cortina di ferro sociale"

Nel gennaio 1991, viene organizzata a Lussemburgo la prima conferenza del Forum sindacale europeo. Vi partecipano i dirigenti sindacali polacchi (Solidarność), cecoslovacchi (CS-KOS), ungheresi (MSZOSZ e ASzOK, il coordinamento nazionale dei sindacati autonomi), rumeni (Frăția), bulgari (PODKREPA, CITUB) e jugoslavi (SSJ). Alla fine dell'incontro,

che riunisce 67 partecipanti, il presidente della CES, Ernst Breit, sottolinea il carattere storico dell'evento: "Il Forum di Lussemburgo è la prima riunione completamente europea dei sindacati liberi in sessant'anni, periodo nel quale le dittature nazionalsocialista, fascista e comunista hanno reso impossibili tali incontri"¹⁶. Si tratta di un'occasione unica per attuare un'autentica cooperazione tra sindacati liberi di tutta Europa. Ma le sfide sono enormi. Come osserva la maggior parte degli oratori, "la transizione verso un'economia di mercato, verso una migliore distribuzione delle risorse umane, economiche ed ecologiche e verso i sistemi di contrattazioni collettive che non mancheranno di venire alla luce sono tutte sfide poste non soltanto al movimento sindacale dei paesi dell'Europa centrale e orientale, ma anche alla CES e alle sue organizzazioni affiliate. Con una disoccupazione in rapido aumento, una crescente insicurezza sociale e le spinte all'emigrazione, occorre una politica del mercato dell'occupazione e della formazione professionale che tenti in tutti i modi di facilitare la transizione ed evitare una 'Cortina di ferro sociale' in Europa"¹⁷. In seguito sarà costituito un gruppo di lavoro sull'integrazione europea. Purtroppo la mobilitazione dei sindacati dell'Europa occidentale non è all'altezza delle aspettative. "Alla prima riunione di questo gruppo di lavoro della CES, hanno partecipato solo due organizzazioni occidentali", si rammarica Peter Seideneck¹⁸.

Durante il VII congresso della CES a Lussemburgo, nel maggio 1991, lo statuto della Confederazione sarà modificato affinché preveda uno statuto di osservatore, fatto che costituisce un'innovazione. L'obiettivo è di consentire alle organizzazioni dei PECO di entrare a far parte gradualmente della CES. Solidarność (Polonia) e la Confederazione sindacale cecoslovacca CS-KOS¹⁹ sono le due prime organizzazioni a trarne vantaggio. Questo statuto di osservatore le esenta dal pagamento della quota che ogni organizzazione aderente deve in linea di principio versare. Nell'estate 1991, la CES dovrà modificare la sua posizione nei confronti di due paesi: da una parte l'URSS, che si sta dissolvendo (la CES, l'ICFTU e la CML denunceranno congiuntamente il tentativo di colpo di Stato militare contro l'allora presidente sovietico, Michail Gorbačëv), e dall'altra la Jugoslavia, dove le tensioni interne degenerano in conflitto armato tra la Serbia e la Croazia. Tra l'altro nessuna confederazione sindacale dell'ex Jugoslavia sarà invitata alla seconda conferenza del Forum sindacale a Praga nell'aprile 1992, considerata la situazione politica nella regione (cfr. la seconda parte di questo capitolo).

Nel dicembre 1992 viene compiuto un altro passo: il Comitato esecutivo adotta delle linee guida per strutturare le relazioni con i PECO e viene definita una politica per quanto riguarda le relazioni con i sindacati dell'ex Unione Sovietica. Senza farsi coinvolgere ulteriormente, la CES invia comunque degli osservatori nella missione organizzata dall'ICFTU in Russia, Ucraina e Bielorussia. Partecipa anche alla cooperazione baltica (cfr. quadro 37), peraltro estesa alle regioni costiere della Russia.

L'anno seguente, il Comitato esecutivo decide di estendere lo statuto di osservatore anche alle organizzazioni provenienti dagli altri paesi che hanno concluso un accordo con l'UE. Si tratta dell'Ungheria (MSzOSz, LIGA e MOSz), della Romania (CNSLR-Fratia e Cartel-Alfa) e della Bulgaria (CITUB e PODKREPA). Ciò non significa trasformarle automaticamente in membri effettivi della CES. In ogni caso, i criteri di affiliazione stabiliti nel 1973 non sono messi in discussione: qualsiasi organizzazione, per aderire alla CES, deve essere democratica, rappresentativa e, ovviamente, europea (cfr. capitolo 3).

Alla fine saranno quattro le priorità che guideranno la CES in questo periodo: rafforzare l'integrazione e la partecipazione delle confederazioni dei PECO nelle sue strutture; fornire loro i mezzi e gli strumenti necessari per agire in settori quali il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la politica sociale; aiutarle a influenzare i negoziati che devono portare i paesi d'appartenenza all'ingresso nell'UE; permettere loro di avere un peso nelle discussioni

con i governi relativamente alla trasposizione dell'acquis comunitario nelle rispettive legislazioni nazionali. La CES continuerà a lavorare per realizzare questi obiettivi, facendo leva sulle proprie competenze per la trasformazione delle vecchie strutture e la redistribuzione del patrimonio sindacale, la formazione dei quadri, l'istituzione e il monitoraggio di commissioni per l'integrazione europea in tutti i paesi, ma ricorrendo anche a fondi propri. "L'aiuto dal punto di vista materiale fu limitato, ma tuttavia significativo", ritiene Emilio Gabaglio. "Abbiamo convinto l'allora commissario agli Affari sociali, Pdraig Flynn [1993-1999], a finanziare un programma congiunto con [l'organizzazione padronale] UNICE per aiutare la costruzione di sistemi di relazioni industriali e di dialogo sociale in questi paesi. Abbiamo organizzato grandi conferenze a Bratislava, Varsavia e tutta una serie di seminari congiunti con l'UNICE, che doveva anche promuovere lo sviluppo delle organizzazioni rappresentative del padronato nelle nuove condizioni dell'economia di mercato."²⁰ Ovviamente, durante il regime comunista, le organizzazioni datoriali non esistevano.

8.1.4. Periodo di transizione: scomparsa della dimensione sociale e timori di dumping

Il "Forum sindacale europeo", creato nel 1990, si allarga progressivamente a nuove organizzazioni²¹ e continua il suo lavoro di scambio di informazioni, di esperienze e di sviluppo di progetti comuni. Ma una domanda si pone sempre più insistentemente: come rafforzare la dimensione sociale della cooperazione che si va stabilendo tra la Comunità e i governi dei paesi dell'Europa centrale e orientale? Il Forum sindacale, in occasione della sua seconda riunione a Praga nell'aprile 1992, si mostra infatti sempre più critico per la mancata consultazione dei sindacati da parte delle istituzioni europee e dei governi dei PECO in questo periodo di transizione. Le lacune in tal senso sono incontestabili, come dimostra uno studio dell'Istituto sindacale europeo (ETUI)²²: la dimensione sociale della cooperazione UE-PECO è molto debole e non viene fatto alcun riferimento al ruolo delle parti sociali.

Nel marzo 1993, la CES presenta alla Commissione e ai governi una dichiarazione in cui chiede con forza che le organizzazioni sindacali dei PECO siano riconosciute come attori sociali e, in quanto tali, partecipino ai negoziati degli accordi di associazione (accordi preparatori alla futura adesione)²³. La situazione attuale "è tanto più deplorabile in quanto i primi accordi devono essere considerati come modelli e linee guida per le società democratiche e per economie efficienti e corrette", sottolinea la CES, ricordando che "la consultazione tripartita è parte integrante dei modelli democratici europei"²⁴. Per tale ragione sostiene pienamente i sindacati dei PECO che chiedono di essere consultati dai rispettivi governi nei negoziati con le istituzioni europee. La Commissione deve altresì promuovere "l'attuazione dell'aspetto sociale degli accordi nei settori della sicurezza sociale, pari opportunità, istruzione e formazione [...]"²⁵. Infine, la CES conta sul programma PHARE lanciato dalla Commissione sulla scia del Consiglio europeo di Copenaghen a favore della democratizzazione e, più in particolare, su un programma specifico per lo sviluppo del dialogo sociale nei paesi interessati²⁶. Tracciando un bilancio del periodo, la CES concluderà tuttavia che le sue rivendicazioni non hanno "ricevuto risposte soddisfacenti"²⁷.

In mancanza dell'auspicata dimensione sociale, e visto che la futura adesione all'UE è ormai considerata un processo irreversibile, cresce il timore che nei settori economici sensibili come il carbone e l'acciaio, l'agricoltura, le industrie alimentari o il tessile, possano instaurarsi fenomeni di dumping sociale e di delocalizzazioni, un timore vivo anche all'interno del movimento sindacale. "Si trattava di un sentimento diffuso alquanto comprensibile, ma la situazione era meno grave del previsto", osserva tuttavia Peter Seideneck. "Ricordo la

posizione dei sindacati austriaci sulla libera circolazione dei lavoratori. Avevano adottato la seguente decisione: ‘Siamo favorevoli alla libera circolazione a patto che nel paese interessato il reddito sia dell’ordine del reddito medio austriaco’. In parole povere questo significava: chiudiamo la porta. Ma la situazione si è normalizzata. E chiaramente la conseguenza logica dell’unificazione europea era che questi paesi avevano bisogno di investimenti. E che avrebbero offerto dei mercati. Prendiamo il caso dell’industria automobilistica: alcune imprese si sono insediate in Romania, in Polonia, in Cecoslovacchia. E non ci sono stati problemi. Era molto importante, a quell’epoca e in quei settori, avere dei buoni sindacati. Cito Franz Steinkühler [che era presidente di IG-Metall, NdA] [...]: ‘Dobbiamo aiutare i sindacati a creare delle strutture che li mettano in grado di battersi per remunerazioni e condizioni di lavoro eque’²⁸.

In ogni modo, la sfida ha una portata senza eguali rispetto ai precedenti allargamenti. La CES è preoccupata dei rischi di dumping sociale, pur essendo consapevole della necessità di agire rapidamente per evitare di vanificare le immense speranze di pace e riunificazione. “Per una buona parte della popolazione dei paesi dell’Europa centrale e orientale, il periodo di transizione ha significato un peggioramento delle condizioni di vita. I vari vantaggi dell’economia di mercato tanto attesi, e talvolta ampiamente pubblicizzati, hanno tardato a concretizzarsi”, sottolinea Peter Seideneck²⁹.

Al Consiglio europeo di Copenaghen, a giugno 1993, i dodici capi di Stato e di governo riconoscono ufficialmente il principio dell’allargamento ai dieci nuovi Stati nel decennio seguente, stabilendone le principali condizioni. Vengono definiti tre criteri. Un criterio politico: i paesi devono disporre di istituzioni stabili, in grado di garantire la democrazia, la supremazia del diritto, i diritti umani, il rispetto delle minoranze e la loro tutela. Un criterio economico: le strutture dell’economia devono essere aperte e concorrenziali. E un criterio giuridico: l’adesione all’UE esige la piena e completa accettazione dell’acquis comunitario.

La grande sfida che attualmente si presenta è l’affiliazione a tutti gli effetti dei sindacati dei PECO alla CES, come prevede la decisione presa dalla confederazione durante il suo congresso di Bruxelles nel 1995. Un’affiliazione che “non è un atto di carità”, osserva allora Seideneck, ma è “nel diretto interesse della CES e dei suoi affiliati. Fintantoché non vi sarà una stretta cooperazione, un coordinamento che consenta di esercitare un’influenza comune sui decisori a livello nazionale ed europeo, i diritti sociali e le norme sociali si deterioreranno, smentendo quello che viene chiamato oggi il ‘modello sociale europeo’”³⁰.

8.1.5. Sfide sociali poste dai negoziati di adesione

I negoziati di adesione all’UE vengono aperti ufficialmente il 31 marzo 1998 con un primo gruppo di paesi: Cipro, Estonia, Polonia, Repubblica Ceca, Slovenia, Ungheria. Negoziati analoghi saranno avviati nel febbraio 2000 con Bulgaria, Lettonia, Lituania, Malta, Romania, Slovacchia. Il processo di negoziazione, di natura essenzialmente giuridica perché focalizzato sulla trasposizione della legislazione comunitaria in quella dei paesi in via di adesione, si svolge in un relativo silenzio della politica, soprattutto sulle questioni sociali. Ancora una volta, la CES ricorda che devono però essere fissati degli obiettivi molto chiari in questo ambito. Innanzitutto la strategia di adesione non deve preoccuparsi solo della costruzione di un’economia di mercato, ma deve mettere sullo stesso piano le politiche occupazionali e del mercato del lavoro, e creare sistemi di tutela sociale paragonabili a quelli già esistenti negli Stati membri. Inoltre, occorre garantire che i diritti sociali che sono parte dell’acquis

comunitario siano pienamente integrati nei negoziati. Infine, i sindacati dei paesi candidati devono essere effettivamente coinvolti nell'attuazione della strategia di preadesione, nonché nel processo di negoziazione.

Sebbene questa dimensione sociale non sia mai stata inserita ufficialmente nell'agenda delle istituzioni comunitarie, è stata oggetto, tra il 1995 e il 1998, di intensi dibattiti tra i servizi della Commissione e al loro stesso interno. Un rapporto scritto da due consulenti inglesi e francesi³¹ porterà alla luce la materia del contendere. Il documento formula infatti una tesi essenziale: gli interrogativi sollevati dalla dimensione sociale dell'allargamento sono inscindibili da dubbi più generali sull'esistenza, il contenuto e il futuro del modello sociale stesso. In vista dell'adesione, la difficile situazione dei sistemi di protezione sociale est-europei fa incombere sugli Stati membri la minaccia di un dumping sociale generalizzato che il solo obbligo di integrare il diritto sociale comunitario nelle legislazioni dei paesi candidati non è sufficiente a sventare. Di conseguenza occorrerebbe riconoscere, fuori dalla sfera legislativa, l'esistenza di un modello sociale europeo caratterizzato dal rispetto di un insieme di principi politici, come ad esempio un livello di protezione sociale elevato, la cui accettazione dovrebbe essere un prerequisito per l'adesione.

La CES si trova in una posizione difficile: da un lato deve dare il suo appoggio a un allargamento visto come un'opportunità di pace e democrazia, dall'altro deve mettere in guardia governi e istituzioni perché non si trasformi in una minaccia al modello sociale, in assenza di una definizione chiara e univoca. "Da un punto di vista sindacale, l'allargamento dell'Unione offre delle prospettive per il rafforzamento della democrazia e il rispetto dei diritti umani, per la sicurezza e la stabilità, per la prosperità economica e per il consolidamento del modello sociale europeo che poggia sul principio della solidarietà dello Stato sociale", afferma il Comitato esecutivo³². E aggiunge: "Da un punto di vista politico, la CES ritiene che l'allargamento vada a completare l'Unione europea". Ma, al contempo, continua a criticare il fatto che la maggior parte dei governi dei paesi candidati non ha coinvolto le parti sociali, e in particolare i sindacati, nella preparazione dei negoziati né delle consultazioni con la Commissione³³. Chiede ancora una volta a quest'ultima di lanciare un messaggio scevro da ogni ambiguità ai paesi candidati per ricordare che la consultazione delle parti sociali è una componente imprescindibile del modello sociale europeo e deve riflettersi nelle modalità di negoziazione per garantire un consenso sociale al processo di adesione.

8.1.6. Allargamento della CES

Le organizzazioni sindacali dei paesi dell'Europa centrale e orientale diventeranno membri a pieno titolo della CES a partire dal 1996 (cfr. tabella 9) ossia diversi anni prima che questi paesi entrino ufficialmente nell'UE. Per quanto riguarda Malta e Cipro, paesi che hanno fatto il loro ingresso nell'UE nel 2004, occorre ricordare che le loro organizzazioni sindacali erano già nella CES rispettivamente dal 1980 per il CMTU maltese e dal 1981 per il SEK e il TURK-SEN cipriota (a eccezione del DEOK cipriota e del For.U.M. maltese, entrati nel 2007 e nel 2012).

Tabella 9 Panoramica delle organizzazioni sindacali dei paesi dell'Europa centrale e orientale, dei Balcani, di Cipro e di Malta

Paese	Nome	Origine	Data di fondazione	Ex affiliazione internazionale	Statuto CES (2013)	Dal
ARYM	SSM Federation of Trade Unions of Macedonia	Ex sindacato ufficiale	1989		Osservatore	
	KSS Confederation of Free Trade Unions	Nuova organizzazione	2005		Osservatore	
Bosnia-Erzegovina	CTUBiH Confederation of Trade Unions of Bosnia and HerzegovinaNuova organizzazione	Nuova organizzazione	2004/5	ICFTU	Osservatore	
Bulgaria	CITUB	Ex sindacato ufficiale	1990	ICFTU	Membro	1995
	K T PODKREPA	Nuova organizzazione	1989	ICFTU	Membro	1995
Cipro	SEK Cyprus Workers' Confederation	—	1944	ICFTU	Membro	1981
	DEOK The Democratic Labour Federation of Cyprus	—	1962	CML	Membro	2007
	TURK-SEN Turkish Workers' Trade Union Federation	—	1954	ICFTU	Membro	1982
Croazia	SSSH / UATUC Union of Autonomous Trade Unions of Croatia	Ex sindacato ufficiale	1990	ICFTU	Membro	2005
	NHS Independent Trade Unions of Croatia	Nuova organizzazione	1992		Membro	2011
Estonia	EAKL	Ex sindacato ufficiale	1990	ICFTU	Membro	2003
	TALO	Nuova organizzazione	1992		Membro	2002
Ungheria	ASzSz Autonomous Trade Union Confederation	Nuova organizzazione	1990	ICFTU	Membro	1998
	LIGA Democratic League of Independent Trade Unions	Nuova organizzazione	1988	ICFTU	Membro	1996
	MOSz National Federation of Workers' Councils	Nuova organizzazione	1988	CML	Membro	1996
	MSZOSZ National Confederation of Hungarian Trade Unions	Ancien syndicat officiel	1990	ICFTU	Membro	1996
	SZEF Forum for the Co-operation of Trade Unions	Nuova organizzazione	1990		Membro	1998
	ÉSZT Confederation of Unions of Professionals	Nuova organizzazione	1989		Membro	2001

Paese	Nome	Origine	Data di fondazione	Ex affiliazione internazionale	Statuto CES (2013)	Dal
Lettonia	LBAS Union of Independent Trade Unions of Latvia	Ex sindacato ufficiale	1990	ICFTU	Membro	2003
Lituania	LDF Lithuanian Labour Federation	Nuova organizzazione	1919/1991	CML	Membro	2002
	LPSK / LTUC Lithuanian Trade Union Confederation	Ex sindacato ufficiale	2002	ICFTU	Membro	2002
	LPSS (LDS) Lithuanian Trade Union "Solidarumas" Nuova organizzazione	Nuova organizzazione	1989/1991	ICFTU	Membro	2005
Malta	CMTU Confederation of Malta Trade Unions	—	1959	CML	Membro	1981
	GWU General Workers' Union	—	1943	ICFTU	Membro	1975
	FOR.U.M The Forum of Maltese Unions	—	2004		Membro	2012
Montenegro	UFTUM Union of Free Trade Unions of Montenegro				Osservatore	
	CTUM Confederation of Trade Unions of Montenegro	Ex sindacato ufficiale	1991	ICFTU	Osservatore	
Polonia	NSZZ-Solidarność	Nuova organizzazione	1980	ICFTU ; CML	Membro	1995
	OPZZ	Ex sindacato ufficiale	1984		Membro	2006
	Forum	Nuova organizzazione	2002	CESI	Membro	2012
Repubblica Ceca	CMKOS	Ex sindacato ufficiale	1990	ICFTU	Membro	1996
Romania	BNS The National Trade Unions Block	Nuova organizzazione	1991	ICFTU	Membro	1996
	CARTEL ALFA National Trade Union Confederation	Nuova organizzazione	1990	CML	Membro	1997
	CSDR Democratic Trade Union Confederation of Romania	Nuova organizzazione	1994	CML	Membro	1997
	CNSLR-Fratia National Confederation of Free Trade Unions of Romania – FRATIA	Nuova organizzazione	1993	ICFTU	Membro	1997

Paese	Nome	Origine	Data di fondazione	Ex affiliazione internazionale	Statuto CES (2013)	Dal
Serbia	NEZAVISNOST "Independence" Trade Union Confederation (Ujedinjeni Granski Sindikati "Nezavisnost")	Nouvelle organisation	1991	ICFTU	Osservatore	
	CATUS Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia		1903	CML	Osservatore	
Slovacchia	KOZ SR Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic	Ancien syndicat officiel	1990	ICFTU	Membro	1996
Slovenia	ZSSS Slovenian Association of Free Trade Unions	Ancien syndicat officiel	1990		Membro	1998
Turchia	DISK Confederation of Progressive Trade Unions of Turkey	—	1967	ICFTU	Membro	1985
	HAK-IS Confederation of Turkish Real Trade Unions	—	1976	ICFTU	Membro	1997
	KESK Confederation of Public Employees' Trade Unions	—	1995	ICFTU	Membro	1997
	TURK-IS Confederation of Turkish Trade Unions	—	1952	ICFTU	Membro	1988

Fonti: Kohl H. (2009), Freedom of association, employees' rights and social dialogue in Central and Eastern Europe and the Western Balkans: results of a survey of 16 formerly socialist countries in Eastern Europe, Berlino, Friedrich-Ebert-Stiftung. ICTUR (2005), Trade unions of the world, 6th ed., Londra, John Harper Publishing.

Questo allargamento ha aumentato di 15 milioni il numero degli affiliati della CES. Per quanto riguarda l'organizzazione interna, i rappresentanti delle nuove organizzazioni membro sono stati integrati nelle sue strutture. In un primo tempo, la segreteria generale ha accolto assistenti e stagisti. L'Istituto sindacale europeo ha concluso degli accordi di cooperazione e ha inserito nella sua squadra un numero crescente di ricercatori e di formatori dell'Europa centrale e orientale³⁴. Con l'ingresso dei nuovi membri, è stata garantita progressivamente la presenza dei rappresentanti di tutte queste organizzazioni nell'insieme delle sue strutture. Nel 2003, il X Congresso della CES si è tenuto a Praga, capitale della Repubblica Ceca, segnando così un momento storico per il sindacalismo europeo libero e democratico che, "per la prima volta da oltre mezzo secolo può riunirsi in un paese dell'Est. [...] È stata così scritta una pagina importante della storia", dichiara Emilio Gabaglio, nel suo ultimo congresso come segretario generale³⁵.

Con il processo di allargamento quasi giunto a termine, l'allargamento a Est ha avuto assai poco spazio nel dibattito del Congresso³⁶. Ciò non ha impedito alla CES di dare una dimensione politica supplementare a questa nuova realtà, annunciando che un rappresentante dei PECO sarebbe stato nominato segretario confederale dell'organizzazione (si trattava di Józef Niemiec di Solidarność, rieletto al Congresso di Siviglia nel 2007, quindi vicesegretario generale al Congresso di Atene del 2011).

Quadro 37

Il caso particolare dei paesi baltici

Il caso dei tre “piccoli” paesi baltici (Estonia, Lituania e Lettonia) è alquanto peculiare. Occorre infatti partire da zero, o quasi, poiché dall’annessione da parte dell’URSS di Stalin nel 1940 fino agli anni Ottanta in questi paesi non esistevano sindacati liberi. I sindacati esistenti erano mere unità amministrative controllate da Mosca. Nella ricostruzione del sindacalismo nello spazio baltico, il Consiglio nordico dei sindacati (NFS, che riunisce i sindacati di Danimarca, Finlandia, Groenlandia, Isole Faroe, Islanda, Norvegia e Svezia³⁷) ha svolto un ruolo chiave dal mese di agosto 1991. Proprio in questo mese, quando Mosca riconosce l’indipendenza delle tre repubbliche baltiche a Tallinn, capitale dell’Estonia, viene organizzato un seminario congiunto a partire dal quale viene creata una serie di reti di cooperazione tra sindacati nordici e baltici. Saranno portati avanti centinaia di progetti in comune e sarà istituito un Comitato speciale del Mar Baltico.

Durante il IX Congresso della CES a Helsinki nel luglio 1999, questa cooperazione sarà formalizzata e allargata ai sindacati tedeschi, polacchi e russi. Verrà adottata la strategia della “Vision Baltic Sea 2010” e, su questa base, sarà creata una rete sindacale: la BASTUN (Baltic Sea Trade Union Network)³⁸. Questa riunisce ormai le organizzazioni baltiche, nordiche, tedesche, polacche e russe. Riconosciuta dalla CES, viene considerata come un laboratorio sociale, visto che la regione presenta delle forti disparità di sviluppo e di modelli sociali. La sua creazione ha consentito alle organizzazioni che rappresentano i lavoratori dei paesi baltici di familiarizzare con i rami europei e internazionali del movimento sindacale.

Vista la crescente importanza del processo di integrazione europeo per gli Stati baltici e le loro organizzazioni sindacali, la CES svolgerà un ruolo sempre maggiore nella regione, soprattutto attraverso dei seminari multilaterali.

I sindacati dei paesi baltici nel 1997

Nome (paese)	Data di fondazione	Membri	Settori
EAKL (Estonia)	Aprile 1990	90 000	25
TALO (Estonia)	Settembre 1992	50 000	9
LBAS (Lettonia)	Maggio 1990	300 000	30
LDF (Lituania)	1988	78 000	11
LPSS (LDS) (Lituania)	Febbraio 1992	41 600	8
LPSK (Lituania)	Marzo 1993	100 000	13

Fonte: Comitato esecutivo della CES

8.1.7. Sì all’adesione, no alla libera circolazione. Il tema controverso dei periodi transitori

Dopo l’ingresso dei nuovi Stati membri nell’UE il 1° maggio 2004 (Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Ungheria) e il 1° gennaio 2007 (Bulgaria, Romania), i nuovi cittadini europei godono di tutte le libertà sancite dal trattato, tranne che della libera circolazione dei lavoratori.

La Germania e l’Austria, che confinavano con i “nuovi” paesi, non avevano infatti nascosto i timori per le eventuali conseguenze negative che la libera circolazione dei lavoratori

dell'Est avrebbe potuto avere sui loro mercati del lavoro. La CES si è sforzata al massimo, anche al suo interno, per riuscire a raggiungere un compromesso accettabile dalle istituzioni europee e i governi su tale questione controversa. Alcuni difendevano strenuamente una libertà di circolazione immediata e incondizionata, mentre altri volevano far legare questa libertà a criteri di reddito³⁹.

Anche in seno alla stessa CES, delle organizzazioni affiliate spesso avevano preso decisioni spinte dalla base, prima ancora che Bruxelles avesse stabilito una posizione comune e coerente. Incombeva la minaccia delle divisioni, a causa del carico emotivo che pesava sui dibattiti⁴⁰; i due allargamenti degli anni Ottanta ai paesi del Sud (Grecia, Portogallo, Spagna), avevano certamente suscitato delle preoccupazioni, ma senza provocare reazioni di tale portata⁴¹. La formula del compromesso, che sarà approvata dal Comitato esecutivo e che rifletteva la posizione ufficiale della CES, sarà la seguente: “Se i periodi di transizione si rivelano inevitabili, devono essere il più brevi possibile ed essere caratterizzati da flessibilità”⁴².

Alla fine, i trattati di adesione stabiliranno un regime transitorio per la libera circolazione dei lavoratori dei nuovi Stati membri⁴³. Secondo questo regime, i governi dell'ex Europa dei Quindici possono autorizzare la libera circolazione totale o parziale dei lavoratori provenienti dai PECO⁴⁴; hanno la facoltà di restringere questa libertà per un periodo di massimo sette anni, con decorrenza dal 1° maggio 2004. Nella maggior parte dei casi, i lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri avranno quindi sempre bisogno di un permesso di lavoro per poter accedere al mercato del lavoro. I governi dei nuovi Stati membri sono, dal canto loro, ugualmente liberi di imporre delle restrizioni reciproche ai lavoratori provenienti dai paesi dell'ex Europa dei Quindici che hanno stabilito tali misure. Per quanto riguarda la Romania e la Bulgaria, anche la loro adesione il 1° gennaio 2007 è accompagnata da restrizioni relative alla libera circolazione dei lavoratori, che avrebbero dovuto cessare nel 2014, ossia sette anni dopo la firma dei trattati di adesione. Ancora più recentemente, queste stesse disposizioni transitorie si applicano alla Croazia, entrata nell'UE nel 2013, per cui la libera circolazione dei lavoratori croati sarà limitata fino al 2020.

La questione della libera circolazione dei lavoratori si è senza dubbio rivelata uno dei capitoli più conflittuali dei negoziati di adesione (si veda in proposito anche il capitolo 6 del presente volume).

8.1.8. A quasi vent'anni dalla caduta del Muro (1989), la caduta di Wall Street (2008)

Nel 2007, ossia poco prima dello scoppio della crisi finanziaria, la CES fa un primo bilancio dell'allargamento dell'UE ai PECO. I dati che emergono sono piuttosto sconfortanti: aggravamento del divario economico, spostamento delle disparità sociali a Est, difficoltà nel mercato del lavoro ecc. Invita pertanto l'UE a rafforzare la sua politica di coesione per ridurre queste disparità e promuovere una società della piena occupazione, pari opportunità, inclusione e coesione sociale⁴⁵.

Gli altri problemi che si delineano riguardano in particolare il dialogo sociale nazionale: le notevoli differenze nel contesto sociale, il ruolo dei governi, l'assenza di organizzazioni datoriali di rappresentanza in buona parte dei nuovi Stati membri, il peso della storia, si riflettono in una profonda disparità di atteggiamento. Infine, per il sindacalismo europeo, è indispensabile che le imprese multinazionali che si insediano nei paesi dell'Europa dell'Est rispettino pienamente i loro obblighi in termini di informazione, di consultazione e di partecipazione dei lavoratori (cfr. il capitolo 7).



15 settembre 2008: il fallimento della banca Lehman Brothers segna l'inizio dello tsunami finanziario che si abatterà sull'Europa e gli Stati Uniti. Nella foto, un dipendente della banca che ha perduto il lavoro lascia il proprio ufficio.

Fonte: ImageGlobe

Il pericolo maggiore si profila però nel 2008, con lo scoppio della crisi finanziaria e i suoi effetti devastanti. Tutti i paesi vengono coinvolti, ma alcuni molto più di altri. Tra la fine del 2008 e l'inizio del 2009, di fronte alle crescenti difficoltà incontrate dalla Romania, dall'Ungheria e dalla Lettonia nello stabilizzare la bilancia dei pagamenti, la Commissione deve andare in loro aiuto. Davanti a una crisi che divampa come un incendio nei paesi più periferici (Grecia, Portogallo, Irlanda, Italia, Spagna, Cipro), la risposta europea appare timida e tardiva. In alcuni casi, nei paesi dell'Europa centrale e orientale, sembra addirittura che l'iniziativa venga lasciata al Fondo monetario internazionale (FMI) ⁴⁶.

Il modello di integrazione economica senza rafforzamento della dimensione sociale, un "modello" criticato dalla CES sin dagli anni Novanta, rivela ora tutte le sue pecche: la debolezza dei sistemi di protezione sociale in alcuni paesi è ormai sotto gli occhi di tutti. Questi sistemi non sono così solidi come quelli istituiti nell'Europa occidentale dalla fine della seconda guerra mondiale; non sono in grado di attenuare le conseguenze della crisi con il ricorso ad ammortizzatori sociali automatici. Ma la crisi dimostra anche che, in assenza di una dinamica di convergenza europea, si innesca un processo di divergenza economica e sociale. A pochi anni dall'ingresso nell'UE, la speranza delle popolazioni dell'Europa centrale e orientale di vedere le proprie condizioni di vita e di lavoro raggiungere un'armonizzazione verso l'alto all'interno dell'Unione europea, come promesso dai trattati ⁴⁷, sembra svanire ⁴⁸. L'Unione europea dal canto suo pare contare esclusivamente sull'autoregolamentazione dei mercati.

8.2. La CES e l'Europa sud-orientale

Dopo le tre grandi ondate di adesione (2004, 2007 e 2013), la CES si concentra sull'aiuto da fornire ai sindacati dei nuovi paesi candidati all'adesione all'UE: l'ex Repubblica jugoslava di Macedonia, l'Albania, la Bosnia-Erzegovina, il Montenegro, la Serbia, il Kosovo sotto mandato del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (Risoluzione 1244) e la Turchia. Nei prossimi paragrafi cercheremo di delineare la storia recente delle relazioni tra la CES e i sindacati di questi paesi dell'Europa sud-orientale.

8.2.1. I paesi dell'ex Jugoslavia

La CES e la guerra in Jugoslavia (1991-1995)

La dissoluzione della Jugoslavia a partire dal 1991 comporta una riconfigurazione delle organizzazioni sindacali. Mentre la Slovenia, la Croazia e la Repubblica jugoslava di Macedonia proclamano la loro indipendenza, i sindacati sloveni, croati, macedoni e bosniaci lasciano uno a uno la Confederazione dei sindacati della Jugoslavia (SSJ). Quest'ultima sarà sostituita da una confederazione dei sindacati della "Federazione jugoslava", che è ormai ridotta alla Serbia e al Montenegro.

Dal 1991, la CES avvia una politica di cooperazione con le nuove organizzazioni. In una lettera indirizzata alla Confederazione autonoma dei sindacati jugoslavi (CATUY) e ai sindacati indipendenti della Slovenia e della Croazia, Emilio Gabaglio li invita a esercitare ogni possibile influenza per arrivare a una soluzione pacifica e negoziata⁴⁹. Alla fine dell'estate, la CES offre il proprio sostegno alle manifestazioni per la pace organizzate in particolare dalla donne di diverse città jugoslave e auspica che si estendano a tutto il paese.

Dal 1° al 3 novembre, mentre sul campo si moltiplicano gli scontri armati tra forze croate, milizie serbe ed esercito jugoslavo, la CES organizza una conferenza a Bruxelles cui partecipano 24 responsabili di spicco di 13 organizzazioni sindacali provenienti dalle 6 repubbliche e da 2 province autonome della Jugoslavia. Si tratta soltanto di un incontro informale che non porterà all'adozione di decisioni o documenti ufficiali. "Fermare la guerra era chiaramente un obiettivo che esulava dalle nostre forze", spiega Emilio Gabaglio. "Se l'Europa non è in grado di intervenire, il movimento sindacale è, a maggior ragione, impotente. Ci siamo tuttavia impegnati a mantenere le relazioni e, per quanto possibile, un dialogo attraverso la CES in grado di trascendere le dirompenti forze nazionalistiche."⁵⁰ Nel corso della conferenza viene data voce a preoccupazioni comuni ed emerge la necessità che i sindacati esprimano con maggiore fermezza la propria opposizione alla guerra e alla violenza e sostengano le negoziazioni politiche, le quali "rappresentano l'unico modo per uscire dall'attuale situazione di conflitto"⁵¹. Ma si manifestano importanti divergenze tra le organizzazioni serbe e quelle degli altri paesi. La CES, da parte sua, si impegna a sostenere le iniziative europee per porre fine alla guerra, a fare pressione sulla conferenza di pace in modo che includa la dimensione sociale in tutti i negoziati e a sostenere ogni sindacato nuovo o riformato. "Abbiamo anche esortato i sindacati membri a inviare aiuti umanitari. Per molto tempo il volto dell'Europa, agli occhi delle popolazioni colpite da questa tragedia, sarà quello di persone, spesso sindacalisti, che guidano camion con alimenti e medicinali", ricorda Gabaglio.

Purtroppo il ciclo infernale della guerra non fa che inasprirsi. Mentre la conferenza sindacale di Bruxelles aveva lasciato intravedere qualche speranza, il Comitato esecutivo nell'ottobre 1992 constata che erano illusorie. "La CES ha dovuto interrompere le relazioni con la CATUY. Quest'ultima rappresenta ormai solo le organizzazioni dominate dai serbi e segue soltanto la politica di Slobodan Milošević, il presidente serbo."⁵² Ma al tempo stesso, l'opposizione contro il governo di quest'ultimo va crescendo. Nel novembre 1991 viene fondata Nezavisnost, una nuova confederazione sindacale serba indipendente, e la CES partecipa al suo congresso costitutivo. Nelle altre repubbliche, nel marzo 1992 organizza delle missioni in Montenegro, nella Repubblica jugoslava di Macedonia, in Kosovo; il segretario generale si reca in Slovenia e in Croazia in agosto, dove incontra i rappresentanti dei consigli sindacali riformati⁵³. Tra il 1992 e il 1993, alcuni delegati della CES partecipano a congressi sindacali in Slovenia (ZSSS e Neodvisnost), in Croazia (SSSH e KNSH), in Serbia (Nezavisnost) e nella Repubblica jugoslava di Macedonia (SSM).

Parallelamente, sul piano politico la CES continua a chiedere un intervento più incisivo dell'UE per trovare delle soluzioni negoziate ai conflitti e denuncia le evidenti violazioni dei diritti umani perpetrate su larga scala. In particolare, la Bosnia-Erzegovina e la sua capitale, Sarajevo, divengono il teatro principale di una terribile guerra. "Il processo di pulizia etnica, la tortura, le esecuzioni di massa e l'ignobile pratica delle violenze sessuali contro le prigioniere sono dei crimini che dovranno essere giudicati da un tribunale internazionale", si indignano i membri del Comitato esecutivo della CES in una dichiarazione del giugno 1993⁵⁴.

Quadro 38

Dalla dissoluzione della Jugoslavia agli accordi di Dayton: cinque anni di guerre

1991

- **25 giugno**: la Croazia e la Slovenia decidono di lasciare la Federazione jugoslava e proclamano la loro indipendenza.
- **27 giugno**: l'esercito jugoslavo interviene in Slovenia. Qualche giorno dopo viene firmato un accordo di cessate il fuoco. L'esercito federale si ritira dalla Slovenia a luglio.
- **15 settembre**: la Macedonia proclama l'indipendenza.
- **19-20 novembre**: caduta della città croata di Vukovar, presa dall'esercito jugoslavo e dalle unità paramilitari serbe.

1992

- **2 gennaio**: primo piano di pace dell'ONU tra croati e serbi. Vengono impiegati i caschi blu dell'ONU.
- **15 gennaio**: l'Europa dei Dodici riconosce la Slovenia e la Croazia. Chiede alla Bosnia-Erzegovina di organizzare un referendum sull'indipendenza.
- **29 febbraio**: viene organizzato il referendum in Bosnia-Erzegovina, boicottato dalla comunità serba.
- **5 aprile**: l'esercito federale jugoslavo inizia l'assedio di Sarajevo, capitale della Bosnia-Erzegovina.
- **6 aprile**: i Dodici riconoscono la Bosnia-Erzegovina.
- **7 aprile**: proclamazione dell'indipendenza della Repubblica serba di Bosnia-Erzegovina a Banja Luka.
- **27 aprile**: proclamazione della Repubblica federale di Jugoslavia (repubbliche di Serbia e Montenegro).
- **30 maggio**: adozione da parte del Consiglio di sicurezza dell'ONU di sanzioni economiche e politiche contro la Serbia e il Montenegro.

1993

- **6 maggio**: creazione da parte del Consiglio di sicurezza dell'ONU di sei zone di sicurezza in Bosnia Erzegovina: Sarajevo, Tuzla, Zepa, Bihać, Gorazde e Srebrenica.
- **9 maggio**: offensiva delle forze paramilitari croate contro i musulmani bosniaci nella regione di Mostar.

1994

- **9 febbraio**: a seguito di una strage provocata da una granata in un mercato di Sarajevo, la NATO lancia un ultimatum ai serbi di Bosnia affinché ritirino le armi pesanti almeno a 20 chilometri da Sarajevo.
- **28 febbraio**: primo attacco aereo della NATO: quattro aerei serbi sono abbattuti in Bosnia-Erzegovina.
- **4 aprile**: offensiva serba contro la zona di sicurezza di Gorazde.
- **10 aprile**: le forze della NATO bombardano le postazioni serbe intorno a Gorazde.
- **Autunno**: offensive e contro-offensive delle forze croate, bosniache e serbe nella zona di sicurezza di Bihać.

1995

- **25 maggio**: la NATO bombarda le postazioni serbe intorno a Pale; le forze serbe bombardano alcune città bosniache e prendono in ostaggio dei caschi blu.
- **11 luglio**: Srebrenica cade nelle mani dei serbi di Bosnia.
- **28 agosto**: nuovo bombardamento di un mercato di Sarajevo.
- **30 agosto**: massicci attacchi aerei della NATO contro le postazioni serbe in Bosnia-Erzegovina ed entrata in azione della Forza di reazione rapida europea.

- **8 settembre:** accordo di Ginevra che prevede la suddivisione territoriale della Bosnia-Erzegovina (riconoscimento della Repubblica serba di Bosnia).
- **10 ottobre:** cessate il fuoco generale in Bosnia-Erzegovina.
- **1° novembre:** inizio dei negoziati di pace a Dayton, negli Stati Uniti.
- **14 dicembre:** firma ufficiale degli accordi di Dayton sulla fine della guerra conclusi tra i presidenti di Serbia, Croazia e Bosnia-Erzegovina.

Nel 1994, una delegazione di sindacalisti della città di Sarajevo, allora assediata dai serbi, riesce a uscire dal paese e viene ricevuta l'11 marzo a Bruxelles, durante una sessione straordinaria del Comitato esecutivo. È l'occasione per far conoscere meglio il martirio della città. A seguito di questo incontro, una dichiarazione comune della CES, dell'ICFTU e della CML condanna l'aggressione e le violazioni dei diritti umani, esortando la comunità internazionale a operare in maniera più incisiva e coerente per giungere a una soluzione negoziata. Poco dopo, incredibilmente, la Confederazione dei sindacati di Bosnia-Erzegovina riesce a organizzare a Sarajevo, per la prima volta dalla guerra, una manifestazione di massa per la festa del 1° maggio 1994. Lo slogan è: "Per una pace giusta – Per la democrazia e i diritti umani – Per il lavoro dignitoso". I segretari generali della CES, dell'ICFTU e della CML si recano alla manifestazione, a loro rischio e pericolo (cfr. quadro 39). Nonostante le minacce lanciate nei confronti della manifestazione da Radovan Karadžić, allora presidente della Repubblica serba di Bosnia-Erzegovina, vi partecipano circa 5 000 persone.



Cinquemila persone partecipano alla festa del 1° maggio 1994 a Sarajevo. Una manifestazione ad alto rischio, perché vista come una provocazione dal regime di Radovan Karadžić.

Fonte: CES

Quadro 39

Emilio Gabaglio: "Impotenza e solidarietà di fronte alla guerra in Jugoslavia"

All'inizio del 1994, il presidente dei sindacati bosniaci è riuscito a lasciare Sarajevo assediata dai serbi e lo abbiamo accolto a Bruxelles, dove gli abbiamo offerto una tribuna per facilitargli i contatti in modo che potesse far conoscere pubblicamente il dramma della sua città. È in questa occasione che è nata l'idea di recarci noi stessi a Sarajevo per celebrare il 1° maggio. Ho lanciato la mia proposta a Enzo Friso, segretario generale della CISL e compagno italiano proveniente dal mio stesso sindacato, e a Carlos Custer, segretario generale della CML. Siamo partiti insieme a testimonianza della solidarietà del movimento sindacale internazionale verso i lavoratori bosniaci e la loro lotta per la pace e la libertà.

Il presidente francese Mitterrand ci ha aiutato a risolvere i problemi logistici, mettendoci a disposizione un

aereo francese che ci ha portato da Spalato a Sarajevo. Mentre ci stavamo avvicinando alla città, il pilota ci ha detto: "Signori sindacalisti, atterreremo all'aeroporto di Sarajevo. Indossate un giubbotto antiproiettile, un elmetto e correte a zigzag sulla pista". Con delle jeep blindate dell'Ambasciata francese ci hanno portato nel centro cittadino, alla sede del sindacato bombardato. Da Bruxelles avevamo portato dei manifesti in serbo-croato con scritto "Viva il 1° maggio" e i compagni li hanno attaccati sui muri. Siamo saliti sul balcone di un palazzo davanti a migliaia di persone che applaudivano solo perché eravamo lì. Le organizzazioni ci hanno detto: "Ascoltate, fate dei discorsi molto brevi perché la radio serba di Pale ha appena detto che questa manifestazione è una provocazione". Non potevano garantire la sicurezza. Non ricordo più una sola parola del mio discorso, ma non dimenticherò mai i volti davanti a me, pieni di determinazione e di speranza. Il più bel 1° maggio della mia vita. E credetemi, ne ho vissuti molti.



In segno di solidarietà, i dirigenti della CES, dell'ICFTU e della CML si recano, a loro rischio e pericolo, a Sarajevo, il 1° maggio 1994. Nella foto, Emilio Gabaglio davanti alla folla.

Fonte: CES

Gli accordi di Dayton e gli sforzi di riconciliazione in Bosnia

L'estate del 1995 segna una svolta nella guerra. Con l'appoggio degli Stati Uniti e della NATO le forze croate sconfiggono l'esercito serbo e così l'8 settembre 1995 a Ginevra vengono firmati degli accordi di massima tra i rappresentanti croati, serbi e bosniaci. I successivi accordi di Dayton, firmati ufficialmente il 14 dicembre 1995, segnano la fine della guerra. Nonostante questi accordi non risolvano ogni problema, sono accettati da tutte le organizzazioni sindacali delle repubbliche sorte dallo smembramento della ex Jugoslavia come nuova base di partenza.

Una delle priorità della CES è contribuire a ristabilire le relazioni tra i sindacati della federazione di Bosnia-Erzegovina e quelli della Republika Srpska, la nuova Repubblica serba di Bosnia. Nel 1996, sotto l'egida della confederazione, avvengono degli incontri tra le due organizzazioni. Al primo, che si tiene a Sofia con il patrocinio dei sindacati bulgari (e che viene definito "glaciale" da un testimone) ne seguono altri a Lussemburgo, Bruxelles, Sarajevo e Banja Luka. Vengono progressivamente gettate le basi per una collaborazione che aiuterà a stabilizzare la regione e a rappresentare gli interessi sociali nella ricostruzione del paese. Il 30 giugno 1996 viene adottata una dichiarazione congiunta dalla CES, dai sindacati di Bosnia Erzegovina e da quelli della Republika Srpska. Tuttavia questa collaborazione rimane fragile, come testimonia l'annullamento all'ultimo minuto (e, secondo alcune fonti⁵⁵, su ordine di Radovan Karadžić) di una conferenza congiunta sulla ricostruzione che stanno per organizzare i due sindacati. Questa conferenza avrebbe dovuto tenersi a fine ottobre a Doboj, alla presenza di Emilio Gabaglio e di una ventina di altri rappresentanti sindacali europei e internazionali. Ma non si terrà mai. Nonostante ciò, le relazioni tra i due sindacati continueranno a normalizzarsi.

La seconda priorità della CES è la città bosniaca di Mostar, dove il problema principale è costituito dalla convivenza di croati e musulmani bosniaci. L'obiettivo è quindi quello di riavvicinare i sindacalisti di questa città scissa, facendo leva sull'amministrazione della città da parte dell'Unione europea. Nel 1995 su iniziativa della CES viene lanciato un progetto, cofinanziato dalla Fondazione Friedrich Ebert⁵⁶, intitolato "Ponte sindacale Mostar", simbolicamente guidato da un sindacalista bosniaco e uno croato. Anche se la costituzione di un'organizzazione sindacale comune non andrà a buon fine, l'iniziativa darà nuova linfa alle strutture sindacali delle due parti e sarà il punto di partenza di numerose altre attività consacrate alla formazione sindacale e alla ricostruzione economica⁵⁷.

La CES non smetterà mai di incoraggiare il lavoro congiunto dei sindacati delle tre unità amministrative territoriali, la Federazione di Bosnia ed Erzegovina (SS-BiH), la Repubblica serba di Bosnia (SSRS) e il distretto di Brčko (collettività territoriale autonoma e neutrale di Bosnia-Erzegovina)⁵⁸. La confederazione sosterrà attivamente la nascita di un'organizzazione sindacale che riunisca le tre unità. Questa sarà la Confederazione dei sindacati di Bosnia-Erzegovina (KSBIH) che nel 2005 è stata ammessa come membro osservatore della CES⁵⁹. Oggi la sfida è consentire alle parti sociali bosniache di partecipare al processo di adesione all'Unione europea, anche attraverso la creazione di un Consiglio nazionale tripartito economico e sociale.

Il sostegno ai sindacati indipendenti in Serbia e in Montenegro

Oltre agli sforzi di riconciliazione in Bosnia, la CES ha dato il suo sostegno alle organizzazioni sindacali indipendenti in Serbia, in Montenegro e in Kosovo, con alterno successo. Come ricordato nei paragrafi precedenti, la confederazione in Serbia ha sostenuto in particolare il sindacato indipendente Nezavisnost, considerato da alcuni la "Solidarność" serba, accanto al sindacato ufficiale CATUY. Nel dicembre 1996, quando il regime di Belgrado comincia a lanciare minacce contro i membri dei sindacati indipendenti e nel paese si mobilitano pacifici movimenti di protesta per il rispetto dei diritti democratici, la CES adotta una risoluzione in cui saluta "la partecipazione della confederazione sindacale indipendente Nezavisnost alle manifestazioni di massa e si dichiara solidale con lavoratori e scioperanti in tutto il paese". E lancia un chiaro messaggio al governo serbo: "Lo sviluppo della democrazia in Serbia e in Montenegro costituisce una condizione essenziale per la realizzazione dei diritti sociali fondamentali e delle libertà sindacali, senza le quali la Repubblica federale jugoslava non troverà la propria collocazione in Europa"⁶⁰.

Sempre sulla scia degli Accordi di Dayton, una delegazione composta da Nezavisnost, dalla CES, dall'ICFTU e dalla CML si reca a Pristina con la speranza di stabilire un dialogo tra il sindacato serbo riformatore e il BSPK-Kosovo, pesantemente colpito dalla repressione del regime di Belgrado. Ma il contesto politico rende questo obiettivo irraggiungibile. Per contro, si riuscirà a rafforzare e rinsaldare la collaborazione tra Nezavisnost e l'organizzazione sindacale montenegrina SSSCG con diverse azioni comuni⁶¹.

A tale proposito occorre ricordare che si era riusciti a ristabilire gradualmente il dialogo anche tra Nezavisnost e la Confederazione sindacale jugoslava CATUY (SSJ), almeno fino allo scoppio della guerra in Kosovo. Tale dialogo aveva incoraggiato le forze riformatrici all'interno della CATUY, promuovendone il processo di trasformazione democratica.

Questi sviluppi positivi non devono però nascondere le difficoltà sul campo. I sindacati continuano ad affrontare problemi complessi e spesso non dispongono a sufficienza di mezzi finanziari, esperti e risorse umane per risolverli. Le élite politiche tendono a non considerare il dialogo sociale come un elemento importante del processo democratico. La frammentazione delle organizzazioni continua a generare tensioni tra le diverse confederazioni nazionali e all'interno di ciascuna di esse, minandone la capacità di rappresentanza, l'influenza politica e l'immagine pubblica. Per tentare di migliorare la situazione la CES, nell'agosto 2010, propone l'istituzione di una commissione regionale d'integrazione composta da membri, osservatori e partner potenziali in Serbia, Macedonia, Montenegro e Bosnia-Erzegovina. Il ruolo della commissione consiste principalmente nel monitorare la dimensione sociale del processo di trasformazione democratica. Infine, la CES è intervenuta in più occasioni presso le istituzioni europee e le autorità nazionali per contrastare dei tentativi volti a indebolire o violare i diritti sindacali fissati o le norme internazionali del lavoro. La lotta e l'azione sul piano sindacale sono più che mai un tema caldo in questa regione. Nel 2013, quattro organizzazioni sindacali serbe e montenegrine divengono membri osservatori della CES: le serbe NEZAVISNOST e CATUS, le montenegrine CTUM e UFTUM.

Il Kosovo

Dopo gli accordi di Dayton che segnano la fine della guerra tra Serbia, Croazia e Bosnia-Erzegovina, in Kosovo scoppiano nuove tensioni. In questa provincia autonoma del sud della Serbia abita una numerosa popolazione di etnia albanese e i conflitti con l'altra parte, quella serba, si fanno sempre più accesi. Le tensioni forniscono al governo jugoslavo il pretesto per moltiplicare gli interventi militari e le azioni repressive contro la popolazione di origine albanese, di cui una buona parte (si parla di centinaia di migliaia di persone) viene trasferita in massa in Albania e in Macedonia o sfollata all'interno del paese.

Dall'ottobre 1998, davanti a questa "violazione palese e permanente dei diritti fondamentali dei popoli", la CES chiede l'avvio di negoziati sotto l'egida della comunità internazionale tra rappresentanti legittimi della popolazione del Kosovo e dirigenti jugoslavi. In questa occasione, la CES esprime ancora una volta la propria solidarietà alla confederazione sindacale kosovara BSPK e "chiede immediatamente a tutte le organizzazioni sindacali jugoslave di adoperarsi a favore di una soluzione pacifica, della definizione di condizioni democratiche e dell'apertura di un dialogo autentico"⁶².

Si assiste invece al deteriorarsi della situazione: la guerra del Kosovo tra l'esercito jugoslavo e l'esercito di liberazione del Kosovo (UCK) si intensifica. Rivolgendosi al Consiglio europeo nell'aprile 1999, di fronte al fallimento dei tentativi di risoluzione del conflitto mediante negoziati, la CES finisce per giudicare inevitabile l'intervento militare internazionale che si va preparando. La NATO lancia una campagna di bombardamenti che durerà oltre

due mesi. Nel giugno 1999, Belgrado firma l'accordo sul ritiro delle forze serbe dal Kosovo e viene dispiegata la KFOR (forza di pace guidata dalla NATO).

Un fatto degno di nota è che alla fine dello stesso mese di giugno a Helsinki si apre il IX Congresso della CES. I dirigenti delle organizzazioni sindacali di Serbia (Nezavisnost), del Montenegro, del Kosovo (BSPK), di Bosnia-Erzegovina e della Republika Srpska, della Macedonia e dell'Albania vi partecipano per la prima volta.

8.2.2. La Turchia

Le radici della movimentata storia delle relazioni tra le organizzazioni sindacali turche e la CES affondano lontano nel tempo. Negli anni Settanta, quando la Confederazione europea dei sindacati era stata appena costituita, le due più importanti confederazioni turche (DISK e TURK-IS) fanno entrambe domanda per entrare nella CES. Ma dal 1971, la situazione politica nel paese è estremamente instabile e si deteriora rapidamente a cavallo degli anni 1979-1980 (cfr. quadro 40). Dei dirigenti di DISK vengono arrestati nel 1980 per aver tentato di organizzare le manifestazioni del 1° maggio. Un'ondata di terrore si abbatte sul movimento sindacale; l'ex presidente di DISK viene assassinato a luglio. La CES esprime le sue vive preoccupazioni e invia delle lettere di protesta alle autorità turche.

Quadro 40

Turchia - Unione europea: le date di una relazione burrascosa

- **1960**: colpo di stato militare contro il governo del Demokrat Parti.
- **1963**: firma di un accordo di associazione tra la Turchia e la CEE.
- **1974**: colpo di stato dei nazionalisti greci contro il governo cipriota; la Turchia interviene militarmente a Cipro e occupa il nord dell'isola. La rapida vittoria turca comporta la caduta della dittatura dei colonnelli in Grecia.
- **1977-1980**: si moltiplicano gli atti di violenza dell'estrema destra con venti di guerra civile; numerosi militanti radicali di sinistra sono assassinati.
- **1980**: nuovo colpo di stato militare; 30 000 arresti; scioglimento del parlamento, messa al bando dei partiti politici.
- **1983**: elezioni legislative. Turgut Özal diventa primo ministro; la legge marziale viene progressivamente revocata, ritorno al potere civile.
- **1987**: la Turchia presenta una domanda ufficiale di adesione alla Comunità europea.
- **1995**: accordo di un'unione doganale con la Comunità europea.
- **1999**: il Consiglio europeo di Helsinki riconosce alla Turchia lo statuto ufficiale di paese candidato.
- **2004**: la Commissione ritiene che il paese soddisfi i criteri di adesione e raccomanda l'apertura di negoziati ufficiali di adesione.
- **2005**: apertura di negoziati ufficiali di adesione.
- **2006**: l'UE decide una sospensione parziale dei negoziati per il rifiuto del governo turco di applicare a Cipro le disposizioni dell'unione doganale che la legano all'UE.
- **2007-2012**: i negoziati di adesione si arenano. Alcuni Stati membri si oppongono a un'adesione turca all'UE, preferendo la formula di un accordo di cooperazione rafforzato.
- **2012**: la Commissione europea lancia un'"agenda positiva" nelle relazioni tra l'UE e la Turchia che punti a "dare un nuovo slancio" al processo di adesione.
- **2013**: il governo turco si stanca dei tentennamenti europei. Il rappresentante permanente presso l'UE, Selim Yenel, dichiara: "Dobbiamo sederci e cercare di capire dove stiamo andando, quale tipo di UE volete, con o senza la Turchia, poiché sprecate il nostro tempo da cinquant'anni (e) noi siamo stanchi"⁶³. Alla fine del 2013 vengono avviati nuovamente i negoziati di adesione.

Mentre la CES sta organizzando l'invio di una delegazione per analizzare la situazione sindacale nel paese, i militari fanno un colpo di stato il 12 settembre 1980. L'organizzazione DISK viene immediatamente sospesa; i dirigenti sono arrestati insieme a centinaia di sindacalisti locali. L'altra organizzazione, TURK-IS, può continuare le sue attività, ma solamente a livello nazionale (le azioni sindacali sono proibite nelle imprese, il diritto di sciopero e di contrattazione collettiva vengono aboliti). I diritti sociali e i livelli dei salari reali vengono notevolmente ridotti. Quasi tutti i sindacalisti arrestati sono torturati; cinquantadue di loro rischiano addirittura la pena di morte per aver condotto attività sindacali.

La CES chiede immediatamente la sospensione dell'accordo di associazione che lega questo paese alla Comunità europea e la rimessa in discussione della sua appartenenza al Consiglio d'Europa. Il vicesegretario generale si reca per la prima volta in Turchia nell'aprile 1981 per assistere alla preparazione del processo contro DISK. Incontra sindacalisti, avvocati, oppositori politici. La CES dà ampia diffusione alle informazioni ottenute e lancia degli appelli alle istituzioni della Comunità e ai governi per aumentare la pressione sulle autorità militari. Le azioni della CES, con quelle di altre organizzazioni, porteranno al congelamento dell'aiuto finanziario europeo alla Turchia, al divieto di partecipazione degli ex parlamentari turchi all'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa e all'avvio di un dibattito sulla possibile sospensione della Turchia da questa organizzazione.

All'apertura del processo contro i dirigenti di DISK, il 24 dicembre 1981, la CES e l'ICFTU inviano tre giuristi come osservatori. Il "processo contro DISK e i suoi dirigenti è diventato un processo contro il principio stesso del sindacalismo libero"⁶⁴, denuncerà qualche mese dopo la CES durante il suo Congresso de L'Aia (aprile 1982). La Confederazione chiede alle istituzioni europee di esercitare il massimo della pressione sulle autorità turche per porre fine al processo, liberare i sindacalisti incarcerati, ristabilire i diritti sindacali e instaurare rapidamente un regime democratico in Turchia.

"Ci hanno ripetuto più volte quanto contasse la nostra presenza ai processi e il sostegno morale che riuscivamo a trasmettergli. È evidente quanto considerino prezioso il nostro appoggio politico e quanto apprezzino il nostro sostegno economico i sindacalisti incarcerati e le loro famiglie, come tutti coloro che si adoperano perché in Turchia torni la democrazia."⁶⁵ La CES e i suoi membri hanno infatti sostenuto finanziariamente le famiglie dei sindacalisti in prigione; l'ICFTU e la CML hanno istituito dei "fondi di solidarietà". La mobilitazione è quindi imponente.

Dopo quattro lunghi anni di carcere, tutti i dirigenti sindacali di DISK vengono finalmente liberati nel settembre 1984, dopo il ritorno a un regime politico civile ad Ankara. Nelle settimane che seguono, Mathias Hinterscheid, segretario generale della CES, e Björn Pettersson, vicesegretario generale, si recano in Turchia per incontrare Abdullah Baştürk, il presidente di DISK, e il Comitato esecutivo dell'organizzazione. Questi ultimi hanno così l'occasione di ringraziare la CES e i suoi membri per l'appoggio ricevuto, ma anche di ottenere l'assicurazione che questo appoggio continuerà, poiché il processo contro DISK non è giunto a termine e la Turchia ha conosciuto una svolta ultraliberista dalle elezioni del 1983.

Da gennaio 1985, DISK è la prima organizzazione sindacale turca a diventare membro a tutti gli effetti della CES (seguita da TURK-IS nel 1988). Ma il governo di Ankara continua a imporre delle severe restrizioni ai diritti e alle libertà sindacali di base. Il diritto di sciopero viene calpestato, così come quello di fondare sindacati o aderire a organizzazioni internazionali. Le attività di DISK sono sempre illegali e i loro beni nelle mani di curatori. Ciò non impedirà ad Ankara di presentare la domanda ufficiale di adesione alla Comunità europea nel 1987. Nel 1988, la CES adotta una dichiarazione in cui denuncia i suddetti abusi e il processo sempre in corso contro DISK, ormai un suo membro, che dura ormai da otto anni.



1980: un'ondata di terrore si abbatte sul movimento sindacale in Turchia. Nella foto sono ritratte persone uccise o torturate a seguito del colpo di stato militare.

Fonte: ImageGlobe

In vista di un incontro tra parlamentari europei e parlamentari turchi, la CES il 18 gennaio 1989 adotta una dichiarazione in cui si delinea la posizione che terrà nei confronti di un'eventuale adesione della Turchia all'UE. Di fronte al mancato rispetto dei diritti economici, dei diritti umani, delle libertà sindacali e degli impegni internazionali (condizioni di detenzione disumane nelle prigioni, in evidente contrasto con la Convenzione sui diritti dell'uomo del Consiglio d'Europa, violazione dei principi fondamentali dell'ILO ecc.), la CES ammonisce che “il ritorno alla democrazia, il rispetto dei diritti umani e sindacali e la libertà sindacale rimangono, per il movimento sindacale, una condizione imprescindibile per l'adesione della Turchia alla Comunità europea”⁶⁶.

Il 1991 segna, a tale proposito, l'inizio di una svolta. Il governo sembra intenzionato a garantire maggiori libertà politiche e sindacali. DISK si vede nuovamente riconoscere i propri diritti. A metà degli anni Novanta la CES organizza una conferenza in collaborazione con i suoi membri TURK-IS e DISK, proprio come sta facendo con i sindacati dei paesi dell'Europa centrale e orientale (cfr. *supra*), per valutare come promuovere il ruolo dei sindacati nelle relazioni tra Turchia e Unione europea, soprattutto in vista dell'istituzione dell'unione doganale nel 1996.

Nel 1998, opponendosi a “qualsiasi tentativo di prendere a pretesto motivi culturali o religiosi per escludere la Turchia”, il Comitato esecutivo della CES si dichiara favorevole al principio dell'adesione della Turchia all'UE. Ma insiste ancora una volta sul fatto che come prerequisito devono essere compiuti dei progressi nel rispetto della democrazia, dei diritti fondamentali, dei diritti sindacali e dei diritti delle minoranze. Viene organizzato un comitato di lavoro permanente delle organizzazioni affiliate turche per concentrarsi sul processo di integrazione.

La prospettiva dell'adesione turca all'UE diviene più concreta all'avvicinarsi del nuovo millennio. Nel dicembre 1999, i capi di Stato e di governo dell'UE riuniti a Helsinki decidono di concedere alla Turchia lo statuto ufficiale di paese candidato. Dopo un esame approfondito, la Commissione ritiene che il paese soddisfi i criteri di adesione e raccomanda l'apertura di negoziati ufficiali di adesione. Nel 2005 vengono quindi lanciati ufficialmente i negoziati. Ma questi giungeranno presto a un punto morto.

La CES rimane estremamente vigile. Ha più volte rilevato la violazione dei diritti sindacali da parte delle autorità turche e sottolineato la necessità che il codice del lavoro e le sue disposizioni costituzionali siano conformi alle norme europee. Per la CES, l'eventuale apertura del capitolo sociale dei negoziati di adesione dovrebbe tenere conto innanzitutto dei requisiti stabiliti in materia. Nel periodo 2003-2007 la CES sostiene la Commissione

nazionale di coordinamento sindacale turca che, oltre a TURK-IS e DISK, dal 2004 comprende anche le nuove confederazioni HAK-IS e KESK, entrambe ormai aderenti alla CES. La confederazione coordina altresì un progetto di grande portata dal titolo “Dialogo della società civile – riunire i lavoratori turchi e dell’Unione europea grazie a una cultura condivisa del lavoro”. L’obiettivo globale è rafforzare i contatti e gli scambi di esperienza tra sindacati turchi e sindacati degli Stati membri. Questo progetto ha permesso di organizzare circa venticinque seminari e due conferenze, riunendo in totale oltre 1 600 rappresentanti dei lavoratori nelle imprese turche e oltre 500 partecipanti giunti da diversi paesi dell’UE. Vale la pena sottolineare che il 20% dei partecipanti a queste iniziative erano donne.

Come abbiamo visto, la CES si è prodigata per arrivare a una vera e propria unificazione sindacale nel continente, in particolare dopo la caduta del Muro di Berlino. Ha cominciato con i paesi dell'ex blocco dell'Est, quasi tutti inseriti nelle strutture della confederazione a partire dal 1996, per passare ai Balcani, con le repubbliche sorte dalla guerra nella ex Jugoslavia. È stato necessario creare le condizioni di dialogo e collaborazione tra confederazioni sindacali nate dalle ceneri della Jugoslavia, appartenenti a Stati sorti dal conflitto che si erano abbandonati a una guerra spietata. Infine ha portato l'attenzione sulla Turchia, che ha conosciuto colpi di stato militari, dittature ferocemente antisindacali e periodi di instabilità politica. È stato necessario sostenere e aiutare i sindacalisti perseguitati per rendere possibile la ricostruzione di una democrazia sociale. Oggi si può affermare che la CES, nata nel 1973 da 17 organizzazioni che rappresentavano 15 paesi dell'Europa occidentale, è riuscita a unire il movimento sindacale di tutto il continente. Conta ormai 85 confederazioni sindacali nazionali, 7 osservatori nei Balcani e 10 federazioni settoriali.

Capitolo 9

Estendere la solidarietà

Sin dalla sua fondazione nel 1973, la CES è stata rimproverata di essere troppo “eurocentrica”. Poiché il movimento sindacale fino a quel momento era stato organizzato in grandi internazionali (cfr. capitolo 1), la creazione di una struttura regionale autonoma veniva vista come una potenziale minaccia alla solidarietà internazionale¹. Tali timori non sono completamente scomparsi. Pertanto l’azione della CES a favore di un dialogo sociale europeo o di comitati aziendali europei può essere talvolta percepita, da parte delle organizzazioni dei paesi del Sud, come la costruzione di una “fortezza sindacale europea”². L’unionismo sindacale europeo avrebbe forse tendenze isolazionistiche?³.

Dalle origini, l’azione internazionale della CES è stata oggetto di numerosi dibattiti. Come può essere considerata oggi? Analizzando le posizioni adottate dalla Confederazione quando ha “allargato lo sguardo” al resto del mondo, possiamo identificare tre principali elementi nella sua strategia nei confronti di altre regioni.

Tali elementi, o fili conduttori, possono essere riassunti come segue:

- l’azione sindacale nei confronti delle politiche europee di cooperazione allo sviluppo, ossia le posizioni adottate nei confronti della Convenzione di Lomé e della cooperazione con i paesi ACP, nonché le questioni della pace e del disarmo, onnipresenti dai tempi della guerra fredda;
- lo sviluppo progressivo di quella che potrebbe definirsi una “diplomazia sindacale” europea. Questa all’inizio riguarda essenzialmente la situazione dei diritti sindacali (in Sudafrica al tempo dell’apartheid, in Turchia durante il colpo di Stato, in Nicaragua, in Cina con gli eventi di piazza Tienanmen ecc.). A partire dagli anni Novanta, naturalmente, si estende ai paesi dell’Europa centrale e

- orientale, ai Balcani (cfr. capitolo 8), ma anche all'America centrale e meridionale, alla Russia e all'Asia;
- la battaglia per l'integrazione di norme sociali nel commercio internazionale, in cui possiamo distinguere due fasi salienti: prima del 2006 l'azione è condotta a livello multilaterale (negoziati del GATT quindi dell'OMC), successivamente si sposta nell'ambito di negoziati bilaterali o biregionali in seguito al cambio di strategia dell'Unione europea causata dai ripetuti stalli nel ciclo di negoziati multilaterali di Doha. Questo è il contesto attuale della strategia della CES, in particolare nell'ambito dei negoziati transatlantici. Negoziati le cui sfide sociali sono, come vedremo, immense.

Nei paragrafi seguenti cercheremo di dipanare i tre fili conduttori (che naturalmente talvolta si intrecciano).

9.1. Cooperazione allo sviluppo

Durante tutta la sua esistenza, la CES non ha mai smesso di chiedere all'Europa di impegnarsi per garantire l'inclusione, in tutti gli accordi di cooperazione di cui era firmataria, di clausole relative al rispetto dei principi democratici, dei diritti umani e delle norme internazionali sul lavoro. Dal trattato di Roma nel 1957, l'Unione europea ha stabilito relazioni di cooperazione con i paesi ACP (Africa, Caraibi e Pacifico) nel quadro delle Convenzioni di Yaoundé, cui hanno fatto seguito quelle di Lomé, e del successivo Accordo di Cotonou nel 2000. Inizialmente, queste relazioni specifiche UE-ACP erano legate alla storia delle ex colonie europee e al movimento di decolonizzazione, contemporaneo alla creazione della Comunità europea. All'epoca gli Stati membri della CEE desideravano, attraverso gli accordi di cooperazione allo sviluppo, tutelare i propri interessi economici e geopolitici in quei paesi, nel contesto della guerra fredda.

Tradizionalmente, i sindacati hanno cercato di instaurare delle relazioni tra paesi in via di sviluppo e paesi industrializzati basate sulla solidarietà tra lavoratori. Ma in Europa si sono divisi tra tendenze "globaliste" e "regionaliste". La CES si mostra prudente. Nei suoi "obiettivi 1976-1979", approvati in occasione del secondo congresso statutario⁴, spiega che "intende manifestare la propria solidarietà ai lavoratori di tutto il mondo e soprattutto dei paesi in via di sviluppo, senza esulare però dai propri ambiti di competenza e sostenendo al contempo l'azione condotta dalle Internazionali sindacali ICFTU e CML nei singoli continenti e a livello mondiale". Ma nel 1975 la Comunità europea firma la prima Convenzione di Lomé che lega l'Europa dei Nove a quarantasei paesi ACP. Questo spinge la CES ad affermare che "la Convenzione di Lomé, per le sue conseguenze sui lavoratori e le organizzazioni sindacali, rientra tra le responsabilità che è chiamata ad affrontare la CES, in collegamento e in collaborazione con l'ICFTU e la CML"⁵. Il movimento sindacale europeo si ritiene quindi autorizzato a intervenire nel merito dell'accordo.

La principale carenza della Convenzione di Lomé è, agli occhi della CES, il mancato coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella sua attuazione. Affinché le conseguenze di un tale accordo sui lavoratori siano prese debitamente in considerazione, occorrerebbe istituire un comitato ad hoc o almeno delle conferenze consultive con la partecipazione dei sindacati. Per quanto riguarda il contenuto della Convenzione, la Confederazione lo ritiene un "passo importante" per la cooperazione. Vengono istituiti dei sistemi specifici, come lo Stabex. Questo "sistema di stabilizzazione dei proventi da esportazione" introduce un'innovazione nelle relazioni economiche internazionali: è uno strumento per proteggere i proventi da esportazione dei paesi in via di sviluppo contro le fluttuazioni dei prezzi o

nelle quantità prodotte dei beni da esportare (principalmente agricoli, per lo meno all'inizio) destinati alla Comunità europea⁶. A livello internazionale, il mondo sindacale non è del tutto favorevole a un simile approccio. Per la Confederazione mondiale del lavoro (CML), lo Stabex rappresenta una mera compensazione finanziaria accordata alle vittime del deterioramento delle ragioni di scambio. Per la Confederazione internazionale dei sindacati liberi (ICFTU) e la CES questo tipo di rapporti preferenziali interregionali non va escluso⁷, ma occorre correggere lo Stabex attraverso un sistema di rimborso differenziato che favorisca i paesi ACP più poveri e garantire, al di là dei proventi da esportazione, la crescita del reddito reale dei produttori. Lo Stabex viene quindi considerato un "primo passo verso una riforma del commercio mondiale"⁸. Nel complesso, la CES appoggia la Convenzione di Lomé e i suoi strumenti, seppur non in maniera incondizionata. Assieme all'ICFTU e alla CML insiste affinché le organizzazioni sindacali siano informate e consultate regolarmente, oltre a essere incluse nel programma di cooperazione industriale e nel programma di cooperazione tecnica e finanziaria⁹.

Le istituzioni europee e gli Stati membri sottolineano via via con maggior enfasi i "limiti" della cooperazione e le difficoltà nell'attuirla. Allo stesso tempo, l'Organizzazione mondiale del commercio (OMC) ritiene che non tutte le disposizioni contenute nelle Convenzioni di Lomé siano conformi alle regole del commercio internazionale. Alla fine degli anni Novanta, l'UE decide di cambiare rotta. La "cooperazione allo sviluppo" si trasforma di fatto in una cooperazione per l'integrazione degli ACP nel sistema commerciale multilaterale. Questa svolta di pensiero è formalmente ratificata nel 2000, quando la Convenzione di Lomé viene sostituita dal nuovo "Accordo di Cotonou".

Dal canto loro, la CES, l'ICFTU e la CML si riallacciano a una lunga tradizione di cooperazione internazionale e costituiscono, all'inizio degli anni Duemila, un Gruppo di lavoro comune con due obiettivi: presentare il punto di vista sindacale sia alla Commissione che al Segretariato degli ACP, e contribuire alla democratizzazione e a una gestione partecipativa dei programmi, in particolare con i sindacati degli ACP. L'Accordo di Cotonou, che ha il merito di riconoscere in maniera ufficiale l'importanza degli obiettivi sociali e dello sviluppo sostenibile, agli occhi dei sindacati è tuttavia troppo sbilanciato sul fronte del libero scambio a scapito di quello dello sviluppo.

Nell'ambito dei difficili negoziati dei nuovi "Accordi di partenariato economico" (APE) tra l'UE e le sub-regioni del gruppo ACP¹⁰ (gli APE previsti nell'Accordo di Cotonou sono destinati a liberalizzare gli scambi commerciali), la CES insiste con la Commissione affinché questi accordi promuovano lo sviluppo sostenibile, la riduzione della povertà e sostengano l'integrazione regionale¹¹. Considerate le forti resistenze opposte dalla maggior parte delle sub-regioni nel negoziare tali accordi, i sindacati europei chiedono a gran voce che l'UE non cerchi di imporli contro la volontà dei paesi interessati, che ampli il livello di non reciprocità e sia più flessibile con il calendario dei negoziati.

Dal 2006, anno della fondazione della Confederazione sindacale internazionale (CSI, nata dalla fusione tra l'ICFTU e la CML, cfr. quadro 41), la CES in qualche modo demanda la questione della cooperazione allo sviluppo a quest'ultima, anche se continua a portarvi il suo contributo. Quindi, con altre organizzazioni della società civile, partecipa al Partenariato tematico sul tema "Migrazione, mobilità e occupazione" del piano di azione 2008-2010 della strategia di sviluppo UE-Africa¹², centrato sull'occupazione e sul lavoro dignitoso. Al suo Congresso di Atene (2010) chiede un rafforzamento della sua azione nella Rete sindacale di cooperazione allo sviluppo della CIS per il periodo 2011-2015. Ma, in linea generale, il cambiamento di posizione europea nei confronti dei paesi in via di sviluppo contribuisce a spostare nuovamente l'azione sindacale europea sulla questione delle norme sociali da includere negli accordi commerciali internazionali (cfr. paragrafo 3 *infra*).



Il congresso fondatore della Confederazione sindacale internazionale (CSI), tenutosi a Vienna (Austria) il 1° novembre 2006, pone fine alla divisione delle internazionali sindacali ICFTU e CML (nella foto: Guy Ryder, allora segretario generale della CSI, Sharan Burrow, la sua presidente, e Rudolf Hundstorfer, presidente del sindacato austriaco ÖGB).

Fonte: CSI, Jacky Delorme

Quadro 41

Nascita della CSI



La storia del sindacalismo internazionale conosce un importante momento di svolta nel 2006 con la creazione della Confederazione sindacale internazionale (CSI), nata dalla fusione tra l'ICFTU e la CML¹³.

Dal 1973, anno di fondazione della CES, era stata stabilita una suddivisione dei compiti fra le due internazionali (ICFTU e CML) e la CES. La CES era l'unico interlocutore delle istituzioni europee (l'UE, il Consiglio d'Europa e l'Area economica europea), mentre le due internazionali rappresentavano il movimento sindacale con le istituzioni multilaterali (ILO, FMI, Banca Mondiale, OMC). Ma a trent'anni di distanza, in un contesto di crescente globalizzazione, l'esistenza di due internazionali, una di ispirazione social-democratica/socialista, l'altra di ispirazione cristiano-sociale, non è forse una reliquia del passato? La ricerca di nuove risposte politiche alla globalizzazione è una questione di sopravvivenza, afferma Emilio Gabaglio nel 1996¹⁴. Più tardi, in un'intervista, dichiara: "Queste

divisioni [tra ICFTU e CML] sono il riflesso di una realtà che, allora, le giustificava, ma oggi sono completamente superate. Soprattutto rendono il movimento sindacale meno efficiente di quanto dovrebbe essere"¹⁵. In occasione del suo congresso di Durban nel 2000, l'ICFTU avvia un primo dibattito sulla questione di un sindacalismo globale coerente. Ma è al Congresso di Praga della CES nel 2003 che inizia davvero la svolta. Emilio Gabaglio ricorda: "In quell'occasione, il segretario generale dell'ICFTU in un discorso ha citato l'esempio dell'Europa. Perché, si è chiesto, quello che siamo riusciti a fare in Europa con la creazione della CES, che raggruppa movimenti di tendenza social-democratica, cristiana, post-comunista, anche se ha richiesto diverso tempo, non dovrebbe riuscirci a livello mondiale? Poco dopo, il segretario generale della CML si è detto interessato all'idea. È così che sono stati stabiliti i contatti"¹⁶. Prendono il via le discussioni sulla creazione di una nuova organizzazione che dovrebbe riunire l'ex-ICFTU e l'ex CML e al contempo includere i sindacati senza affiliazione internazionale, come la CGT francese e altri sindacati sudamericani, asiatici e africani. Gabaglio, che ha appena lasciato la Segreteria della CES, svolge il ruolo di mediatore nelle discussioni.

Con il suo successore, John Monks, si pone il problema dei rapporti tra la CES e la nuova organizzazione, rapporti che comunque non dovranno incidere sulla

sua autonomia (in particolare nel contesto del dialogo sociale europeo e delle relazioni con le istituzioni europee). La questione è chiarire se, per rappresentare l'Europa, sia più opportuno riunire in un comitato paneuropeo i due insiemi distinti rappresentati da una parte dalla CES e dall'altra dalle organizzazioni sindacali dei nuovi Stati indipendenti (organizzazioni non aderenti alla CES come il sindacato ucraino, quello bielorusso ecc.) o, invece, istituire una nuova organizzazione europea specifica. Ma questa seconda alternativa creerebbe indubbiamente una certa confusione, oltre a comportare costi supplementari¹⁷. In ogni caso, è necessario che la CES conservi la sua autonomia "costituzionale", evitando però di dare l'impressione di voler creare un'Europa sindacale a due velocità, fortemente osteggiata dai sindacalisti dei paesi dell'Europa centrale e orientale, in particolare da Andrzej Adamczyk (NSZZ Solidarność)¹⁸. Si decide finalmente di costituire un Consiglio regionale paneuropeo (PERC) all'interno della CSI, il cui segretario generale sarebbe il segretario generale della CES, per garantire la coerenza tra le due

organizzazioni. Questa soluzione, giudicata complessa da diversi membri del Comitato esecutivo, ha il merito di essere pragmatica.

Il congresso fondatore della CSI si tiene a Vienna il 1° novembre 2006. Vi partecipano le confederazioni nazionali affiliate alle vecchie ICFTU e CML, entrambe in via di scioglimento, nonché le organizzazioni senza affiliazione. La CSI conta allora 304 confederazioni nazionali provenienti da 153 paesi, che rappresentano circa 168 milioni di lavoratori. Il peso dell'ex-ICFTU all'interno della nuova organizzazione è predominante, poiché le apporta il 91% degli aderenti, contro circa il 7% della CML e il 2% di organizzazioni sindacali non affiliate. Il PERC invece viene ufficialmente costituito a Roma il 19 marzo 2007. Con un'estensione che va dal Circolo polare artico alle steppe dell'Asia centrale, riunisce 90 organizzazioni sindacali affiliate alla CSI, che rappresentano 85 milioni di membri. John Monks diventa il segretario generale e Mikhail Shmakov, presidente della FNPR (Russia), viene eletto presidente.

9.2. Lo sviluppo di una diplomazia sindacale

Il secondo filo conduttore dell'azione esterna della CES è quello che potremmo chiamare diplomazia sindacale. Nel concreto si tratta di stabilire rapporti di collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori di diverse regioni o paesi del mondo, dalla regione mediterranea ai paesi dell'America meridionale e centrale, dalla Cina e i paesi asiatici agli Stati Uniti, la Russia e oltre¹⁹, anche per esprimere la propria solidarietà nei confronti di popoli i cui diritti politici, economici o sociali sono calpestati. Così nel 1978 gli strali del movimento sindacale europeo investono il Sudafrica e il suo "sistema disumano e indegno di essere chiamato civilizzato che è l'apartheid"²⁰. Nel 1979, viene denunciata la Tunisia e la brutale repressione dei militanti dell'Unione Generale Tunisina del Lavoro (UGTT)²¹. Nel 1980 è l'intervento sovietico in Afghanistan, "contrario ai diritti sovrani del popolo afgano" a essere condannato²². Nel 1982 viene attaccata la repressione militare in Turchia²³. Nel 1989 viene denunciato il sanguinoso intervento dell'esercito cinese in piazza Tienanmen²⁴. Negli anni Novanta sono soprattutto i paesi dell'Europa centrale e orientale, i Balcani e la Turchia, a essere oggetto di questa diplomazia sindacale (cfr. capitolo 8); nel 2003 viene condannata la guerra in Iraq. Venendo all'attualità, la segretaria generale della CES, Bernadette Ségol, ha espresso la sua solidarietà al movimento sindacale tunisino a seguito degli assassinii di Choukri Belaid e di Mohamed Brahmi²⁵; ha condannato la repressione, l'intimidazione e la violazione dei diritti umani in Turchia²⁶; ha denunciato gli accordi commerciali dell'UE con la Colombia e il Perù, che non offrono alcuna garanzia in merito al rispetto delle norme internazionali sul lavoro, sebbene questi paesi siano tra i più pericolosi al mondo per i sindacalisti²⁷ ecc.



Durante la primavera araba, Bernadette Ségol, segretaria generale della CES, esprime la sua solidarietà all'organizzazione sindacale tunisina UGTT e al suo segretario generale, Jrad Abdesslem.

Fonte: CES

Oltre alla diplomazia bilaterale e alle dichiarazioni di sostegno, la CES si impegna soprattutto in strategie sul lungo periodo nelle diverse regioni del mondo. Sono queste strategie che esamineremo nei successivi paragrafi.

9.2.1. Lo spazio euromediterraneo

La regione mediterranea costituisce uno dei primi campi di azione della CES fuori dall'UE²⁸. Il motivo è che il bacino mediterraneo rappresenta per i datori di lavoro dell'Europa dei Nove un'importante "riserva di manodopera a buon mercato": spagnola, portoghese, greca, ma anche marocchina, algerina, tunisina ecc. Per la CES è quindi essenziale fare pressione sui governi nazionali affinché ratifichino le convenzioni dell'ILO e assicurino ai lavoratori migranti la parità in materia di sicurezza sociale, l'apprendimento della lingua, la formazione professionale, il diritto all'alloggio ecc. È in questa prospettiva che a novembre 1978 si tiene a Salonicco un primo colloquio sindacale "euromediterraneo", che porterà a un primo nucleo di rivendicazioni strutturato e comune²⁹.

Successivamente, le relazioni tra l'UE allargata e i "paesi terzi mediterranei" saranno oggetto di partenariati strategici su cui la CES cercherà di esercitare la propria influenza. Quindi, nel contesto specifico del periodo successivo alla prima guerra del Golfo e del rilancio del processo di pace in Medio Oriente (accordi di Oslo), la Conferenza di Barcellona del 27 e 28 novembre 1995 riunisce i 15 paesi membri dell'UE e 12 paesi terzi mediterranei per lanciare il progetto di una "zona euromediterranea di pace, stabilità e sicurezza" basata sul partenariato. Il "processo di Barcellona" (o Partenariato euro-mediterraneo) è avviato. Si tratta di conciliare il bisogno di sicurezza dell'Europa, in relazione al conflitto in Medio Oriente, con le esigenze di sviluppo dei paesi del Mediterraneo meridionale e orientale. La CES si impegna in questo processo con l'intenzione di instaurare una cooperazione duratura con i sindacati dei paesi arabi³⁰. Si tengono degli incontri con i partner arabi dell'Unione sindacale dei lavoratori del Magreb arabo (USTMA). L'obiettivo è di definire delle strategie sindacali comuni.

Inizialmente, la cooperazione con le internazionali sindacali non è considerata ottimale e gli stessi affiliati della CES non si mostrano particolarmente proattivi. Tuttavia la macchina si mette in moto, e il 1999 vede la nascita di un Forum sindacale euromediterraneo³¹ che raggruppa gli affiliati della CES, dell'ICFTU, dell'Unione sindacale dei lavoratori del Magreb arabo (USTMA) e la Confederazione internazionale dei sindacati arabi (CISA).

La cooperazione si riflette in particolare nella creazione di una *summer school* che riunisce giovani sindacalisti europei e magrebini, ma anche nei rapporti sviluppati tra il Comitato delle donne della CES e l'USTMA dopo il Congresso di Praga della CES nel 2003. In Marocco, Algeria, Tunisia, Giordania e Palestina partono dei progetti basati sulla riforma e la modernizzazione dei sindacati, il pluralismo sindacale e il ruolo delle donne.

Nel 2005, il Forum sindacale Euromed tira un primo bilancio del decennio di cooperazione, tra luci e ombre. John Monks dichiara in tale occasione: "Sapete tutti che non è stata, e continua a non essere, un'attività facile. La nostra collaborazione ha conosciuto alti e bassi, ma oggi possiamo dire che siete riusciti tutti a concentrarvi sul contenuto effettivo del programma sindacale. [...] Esiste sempre un rischio che non può essere ignorato: che la politica e i conflitti riducano la qualità della nostra collaborazione. Per questo dobbiamo resistere! Tutti! Sarebbe un errore strategico trasformare il Forum in una piattaforma di dichiarazioni politiche generiche invece di concentrarci sui motivi della nostra esistenza"³². E invece di sottolineare gli elementi chiave che dovrebbero essere al centro della collaborazione: la democrazia, il dialogo sociale e il rafforzamento delle strutture di cooperazione. Alla fine del Forum, viene adottato un programma di lavoro; il partenariato rimane la via da seguire in un contesto economico e politico incerto.

Ma le difficoltà sussistono. Nel maggio 2010, viene deciso di cambiare il quadro della cooperazione e di trasformare il Forum in un Coordinamento sindacale Euromed CES-CSI in associazione con l'USTMA. La collaborazione con la CISA viene infatti ritenuta insoddisfacente. L'interruzione del processo di pace in Medio Oriente e l'atteggiamento di Israele (blocco della striscia di Gaza, ripresa degli insediamenti in Cisgiordania, uccisione dei membri di una flotta umanitaria sostenuta dagli affiliati turchi della CES) inaspriscono le tensioni nella regione e non sono certamente estranei alle tante difficoltà riscontrate.

Dal canto suo, la strategia politica dell'UE nei confronti del "processo di Barcellona", avviato nel 1995, diventa quasi totalmente incomprensibile a partire dal 2008. Su iniziativa della presidenza francese dell'UE, questo processo viene sostituito da un progetto di "Unione per il Mediterraneo" (UpM). Ma il suo segretariato tarda a entrare in funzione e non riceve sufficienti finanziamenti. Le riunioni sono rimandate varie volte. I progetti concreti di infrastrutture non vengono realizzati. Il piano sociale conosce indubbiamente dei progressi: è istituito un Forum UpM del dialogo sociale, che associa ai sindacati le organizzazioni datoriali BusinessEurope e l'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro. Vengono organizzate delle consultazioni con i ministri del Lavoro. Ma il futuro del processo dell'UpM, definito spesso un'operazione di facciata, rimane incerto³³.

È in questo contesto di relazioni poco trasparenti tra l'UE e i paesi terzi mediterranei che, a partire da dicembre 2010, in diversi paesi della regione fioriscono le "primavere arabe", inizialmente salutate come movimenti popolari che danno voce alla richiesta di profondi cambiamenti politici, economici e sociali. Ma in alcuni paesi (Libia, Siria) le manifestazioni saranno represses con inaudita brutalità, mentre in altri, come la Tunisia e l'Egitto, che in un primo momento sono riusciti a liberarsi dal giogo della dittatura, si innescherà poco a poco un ciclo di violenze. In tutti i casi, queste "primavere" sono espressione di una disperazione sociale che non fa che confermare l'esattezza delle analisi sindacali. La CES ammonisce: "Ricordiamoci del giovane venditore ambulante che si è dato fuoco a Sidi Bouzid in Tunisia e di tutti gli altri atti disperati commessi dai giovani della regione a causa della mancanza di lavoro, dell'ingiustizia sociale, della povertà e dell'assenza di libertà. Le loro richieste di aiuto non devono rimanere inascoltate. La costruzione di mercati del lavoro che funzionino correttamente e ben regolamentati per affrontare la disoccupazione di massa, in particolare giovanile, deve essere una priorità nell'assistenza dell'UE"³⁴. La CES chiede nuovamente che il Servizio europeo di azione esterna preveda

dei funzionari responsabili dell'occupazione e degli affari sociali, selezionati tra esperti nel settore, per mantenere le relazioni e incoraggiare la nascita di organizzazioni indipendenti di parti sociali (cfr. quadro 42).

Nel 2012-2013, tuttavia, le prospettive sembrano alquanto cupe. In Tunisia, alcuni sindacalisti vengono attaccati dalle milizie³⁵. La sede dell'UGTT, situata in una piazza storica del centro di Tunisi, era stata il punto di partenza di quasi tutte le manifestazioni che avevano contribuito a rovesciare l'ex regime. È proprio per il ruolo di primo piano svolto durante la rivoluzione e poi nel processo di transizione, che l'UGTT è oggetto di attacchi costanti da parte di estremisti, nota con rammarico la CES. Anche in Egitto, la confederazione registra una "brutta partenza per la democrazia" dal momento che la libertà sindacale è gravemente minacciata³⁶.

Quadro 42

Quale "diplomazia sociale" per l'UE?

Da quando l'UE si è dotata di un Alto rappresentante per gli affari esteri e la politica di sicurezza (la prima a ricoprire questa posizione è stata la baronessa Catherine Ashton) e di un corpo diplomatico europeo (il Servizio europeo per l'azione esterna, SEAE), la CES ha più volte sollevato la questione delle violazioni dei diritti umani e dei diritti sindacali in numerosi paesi del mondo. In particolare è intervenuta sulla situazione del Medio oriente e del Nord Africa, nel contesto delle "primavere arabe".

Una delle richieste sindacali relativamente al corpo diplomatico europeo è l'istituzione, nelle principali ambasciate dell'UE in tutto il mondo, di un "funzionario

per gli affari sociali". L'idea è stata suggerita da John Monks a Catherine Ashton al momento della nomina di quest'ultima, che inizialmente si è mostrata piuttosto favorevole. L'Europa non è forse fiera di promuovere lo sviluppo sostenibile, anche sul piano sociale, nelle sue relazioni bilaterali? La proposta però sembra essere rimasta vittima della burocrazia. Il risultato è che oggi le questioni relative al lavoro nelle rappresentanze diplomatiche dell'UE sono trascurate, poco conosciute o addirittura incomprese. Se aggiungiamo il fatto che la DG Occupazione della Commissione è messa ai margini, anche in materia di relazioni esterne, non possiamo non lamentare l'assenza di un'effettiva visione strategica di quella che dovrebbe essere la "diplomazia sociale" europea.

9.2.2. L'America del Sud

Comprendere le relazioni tra l'UE e il continente sudamericano è particolarmente complesso. Una delle ragioni è che l'UE ha stretto relazioni di volta in volta con:

- i paesi dell'America centrale (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua e Panama) attraverso il "dialogo di San José" avviato nel 1984;
- i Caraibi, regione che include diciassette territori legati direttamente ad alcuni Stati membri dell'UE (quattro regioni d'oltremare francese, sei territori d'oltremare britannici, sei olandesi e uno francese) e di cui sedici paesi fanno parte del gruppo ACP;
- i paesi della comunità andina (Bolivia, Colombia, Ecuador e Perù) attraverso un dialogo politico avviato nel 1996;
- il Mercosur, che riunisce l'Argentina, il Brasile, il Paraguay, l'Uruguay e il Venezuela (presto la Bolivia e quattro membri associati: Cile, Colombia, Ecuador e Perù) con cui l'UE ha lanciato un processo di cooperazione nel 1995.

Se a queste relazioni biregionali si aggiungono gli accordi di cooperazione bilaterali firmati tra l'UE e il Brasile, l'UE e il Cile, l'UE e il Messico, l'UE e l'Argentina ecc., la confusione è evidente. Gli accordi bilaterali sono di natura diversa: accordi di associazione con il Cile, il Messico e l'America centrale che includono il libero scambio commerciale, l'accordo di cooperazione economica e commerciale con l'Argentina, e più recentemente accordi di partenariato strategico con il Messico e il Brasile. Certamente nel 2010 c'è stato un tentativo di semplificazione di tali relazioni, con la creazione di una Comunità degli Stati dell'America latina e dei Caraibi (CELAC) che include per la prima volta tutti i 33 paesi e che rappresenta ormai l'interlocutore regionale dell'UE.

Inizialmente le relazioni sindacali tra l'Unione europea e l'America latina si basavano da una parte sulla CML e l'ICFTU e dall'altra sull'Organizzazione regionale interamericana dei lavoratori (ORIT) e la Centrale latinoamericana dei lavoratori (CLAT). Queste relazioni avevano poco a che vedere con i rapporti diplomatici e commerciali con l'UE; si trattava essenzialmente di relazioni di solidarietà sindacale tra organizzazioni nazionali coordinate dall'ICFTU e dalla CML.

È a partire dall'avvio, nel 1999, del "processo di Rio" da parte dei capi di Stato e di governo dei paesi dell'UE e dell'America latina che queste due regioni del mondo rafforzeranno e struttureranno i loro rapporti. Le relazioni sindacali si rafforzeranno anche tra la CES e il Coordinamento delle centrali sindacali del Cono Sud (CCSCS), il Consiglio dei lavoratori del Cono Sud (CTCS), ma anche con le organizzazioni sindacali messicane, cilene, il Consiglio consultivo dei lavoratori andini (CCLA), il Coordinamento dei sindacati dell'America centrale e dei Caraibi (CSACC) e la Confederazione centroamericana dei lavoratori (CCT).

È sulla scia di questa cooperazione che a maggio 2001 viene creato un gruppo di lavoro CES ICFTU CML, allargato all'ORIT e alla CLAT. Oggi, come abbiamo già visto, le due internazionali si sono fuse nella CSI. Per quanto riguarda l'ORIT e la CLAT, ormai costituiscono l'organizzazione regionale, ovvero la Confederazione sindacale dei lavoratori delle Americhe (CSA). La CSA e la CES hanno inoltre siglato una cooperazione attraverso un piano di lavoro congiunto, unioni bilaterali e visite di delegazioni (Emilio Gabaglio a Buenos Aires, John Monks in Messico, Bernadette Ségol in Cile).

L'obiettivo della cooperazione sindacale tra le due sponde dell'Atlantico è sempre lo stesso: verificare che gli accordi firmati tra l'UE e i paesi o le regioni dell'America del Sud includano un capitolo sociale forte, la promozione del lavoro dignitoso e disposizioni in materia ambientale. Pertanto nel 2006, a seguito di un intenso lavoro di mobilitazione congiunto CES-CCSCS, viene costituito un Forum sindacale UE-Mercosur e ogni due anni si tengono dei vertici sindacali UE-America latina e Caraibi. La CES invia inoltre le proprie delegazioni ai vari vertici che riuniscono i capi di Stato e i dirigenti europei, in modo tale da avere un peso sull'ordine del giorno di questi incontri e ricordare ai dirigenti il loro impegno in materia di rispetto dei diritti umani.

Ma la strategia della CES in questa regione del mondo è ampiamente influenzata dalla strategia diplomatica dell'UE, come testimonia il "caso" della Colombia e del Perù. Ricordiamo che nel 2008 sono falliti i negoziati per la conclusione di un accordo di associazione tra l'Unione e la Comunità andina. La strategia dell'UE davanti a questo fallimento è duplice: da una parte intende proseguire negoziati regionali sul dialogo politico e la cooperazione, dall'altra vuole intraprendere separatamente dei negoziati commerciali bilaterali con i singoli paesi andini interessati. Nel 2009 vengono avviati negoziati di questo genere con tre paesi: Perù, Colombia e Ecuador. Quest'ultimo deciderà infine di sospendere i negoziati, mentre nel caso di Perù e Colombia si arriverà alla firma di un accordo di libero scambio nel marzo 2010.

La CES, oltre a considerare sbagliato questo approccio “regionale-bilaterale”, ritiene che l'accordo con la Colombia e il Perù ponga un grave problema. In Colombia vengono infatti commesse numerose violazioni dei diritti umani e dei diritti sindacali. Sebbene si registrino alcuni progressi verso la pacificazione, la violenza contro i sindacalisti rimane all'ordine del giorno. Il 27 aprile 2010, John Monks scrive alla baronessa Ashton, Alta rappresentante per gli affari esteri e la politica di sicurezza, per esprimerle le proprie preoccupazioni. Una copia della lettera viene inviata a Karel De Gucht, commissario europeo al Commercio e fervente sostenitore del libero scambio. I sindacati chiedono di creare un comitato misto Colombia-Perù-UE che riunisca le organizzazioni della società civile (con la CES e il Comitato economico e sociale europeo) per monitorare i progressi dell'accordo.

Alla vigilia del primo vertice UE-CELAC di gennaio 2013, la Confederazione sindacale dei lavoratori delle Americhe (CSA), la CES e la CSI lanciano un appello congiunto ai capi di Stato e di governo dell'UE e della CELAC e alla Commissione per ribadire la propria opposizione all'entrata in vigore degli accordi di libero scambio con la Colombia e il Perù, poiché non garantiscono la partecipazione della società civile e non contemplano una prospettiva di sviluppo equilibrato e sostenibile. In effetti questi accordi hanno come unico obiettivo il libero scambio e non tengono conto della dimensione sociale, ambientale, occupazionale ecc. Ma i dirigenti politici fanno orecchie da mercante. L'ideologia del libero scambio ha avuto ormai il sopravvento sui diritti fondamentali e sullo sviluppo sostenibile?

Quadro 43

La CES e il Forum sociale mondiale

Il Forum sociale mondiale (FSM) è stato creato nel gennaio 1999 da responsabili di associazioni e movimenti sociali brasiliani ed europei, fra cui ATTAC-Francia (“Associazione per la tassazione delle transazioni finanziarie e l'aiuto ai cittadini”). Inizialmente si definisce come associazione “anti Davos”, in riferimento al Forum mondiale creato nel 1970 che ogni anno, nel mese di gennaio, riunisce l'élite economica e politica mondiale a Davos, villaggio svizzero del cantone dei Grigioni.

Il FSM sceglie come slogan “Un altro mondo è possibile” e decide di riunirsi ogni mese di gennaio nella città brasiliana di Porto Alegre. Questa manifestazione conosce presto una grande adesione. Nel gennaio 2001, il FSM attira decine di migliaia di attivisti di organizzazioni non governative (ONG) e movimenti sociali che partecipano a centinaia di seminari, dibattiti, laboratori interattivi ecc. La presenza di numerosi media internazionali trasforma la manifestazione in evento mondiale. Vi partecipano anche le organizzazioni sindacali, in particolare attraverso l'ORIT e la CLAT. Con il tempo il FSM assume una struttura ufficiale, con la creazione di

un Consiglio internazionale e l'adozione di una Carta dei principi. Tali cambiamenti non avvengono senza difficoltà, in particolare per quanto attiene alla rappresentatività dei membri del Consiglio.

Per giunta, le relazioni tra i movimenti sociali e le organizzazioni sindacali sono talvolta caratterizzate dalla sfiducia. In parole povere, alcuni sindacati mettono in dubbio la rappresentatività di ONG che vorrebbero arrogarsi il monopolio dell'organizzazione; per quanto riguarda invece i dirigenti delle ONG, alcuni di loro temono una “svolta sindacale” del FSM. Inoltre, presto nel Forum emergono due grandi tendenze, una più “radicale” e l'altra più “moderata”, che si scontreranno su questioni di strategia.

Durante il FSM del 2002 viene organizzato un primo “Forum sindacale mondiale” su iniziativa dell'ICFTU, della CML, dell'ORIT, della CLAT e della CES. Quest'ultima invia una delegazione guidata dal vicesegretario generale, Jean Lapeyre, e composta da Maria-Helena André, Gérard Fonteneau e Juan Moreno. È proprio in occasione del Forum 2002 che il FSM decide di organizzare, per l'avvenire, dei Forum sociali regionali

in Europa, in Africa e in Asia. Per quanto riguarda l'Europa saranno organizzati Forum a Firenze (2002), Parigi (2003), Londra (2004), Atene (2006), Malmö (2008), Istanbul (2010). Nel 2004 il FSM si sposta a Mumbai (India) prima di ritornare a Porto Alegre (2005) per passare poi a Nairobi (Kenya) nel 2007.

Ma negli anni questi incontri, nonostante registrino una forte affluenza (oltre 150 000 persone nel 2005), iniziano a perdere l'eco internazionale delle prime edizioni.

In particolare si fanno più vivaci i dissensi interni, visto che l'ala "radicale" cerca di imporsi. In ambito europeo i dibattiti sul progetto di trattato costituzionale dividono profondamente le organizzazioni coinvolte nel Forum. La

CES rimprovera sempre di più ai gruppi che le dirigono di non rispettare la Carta dei Principi, secondo la quale il FSM si caratterizza per la sua pluralità e diversità, è acconfessionale, non governativo e apartitico. I messaggi del Forum sono sempre meno compatibili con il progetto di globalizzazione solidale. I sindacati partecipano sempre di meno, la CES si ritira dal suo Consiglio internazionale.

La partecipazione alle manifestazioni si riduce e i media internazionali si ritirano per ritornare proprio a Davos.

Per ulteriori dettagli sulle relazioni tra il movimento sindacale e il movimento no global, si rimanda al capitolo 10 del libro di Juan Moreno ed Emilio Gabaglio *La sfida dell'Europa sociale* (cfr. bibliografia).

9.2.3. L'Asia

Le relazioni tra l'UE e l'Asia sono basate, analogamente a quelle con l'America del Sud, su una rete intricata di accordi bilaterali di cooperazione (con l'India, la Cina, il Pakistan, il Vietnam, la Corea ecc.) e di incontri strutturati o di accordi biregionali: con l'ASEAN, l'Associazione delle nazioni del Sud-Est asiatico³⁷; con la SAARC, l'Associazione per la cooperazione regionale dell'Asia del sud³⁸; e nell'ambito delle riunioni ASEM (Asia Europe Meeting). Il "processo ASEM", attualmente il più attivo, consiste in una serie di vertici biennali, che riuniscono circa 51 capi di Stato e di governo asiatici ed europei nonché il presidente della Commissione europea. È chiaro che l'interesse europeo per i paesi emergenti quali la Cina, l'India e la Corea ha dato una spinta alla cooperazione, in particolare nell'ambito del commercio, della finanza, dei trasporti, dell'istruzione, delle tecnologie dell'informazione.

La CES, sempre in collaborazione con la CSI e la CSI-Asia, cerca di svolgere un ruolo attivo nei vertici ASEM. L'obiettivo è essenzialmente quello di arrivare a una presenza sindacale strutturata nel processo. Da questo punto di vista, sono stati fatti dei progressi in occasione del vertice ASEM di Helsinki, a novembre 2006, che ha aperto nuove possibilità, soprattutto con riunioni dei ministri del Lavoro dell'ASEM e consultazioni delle parti sociali. Inoltre, a giugno 2008 la Commissione organizza a Bruxelles un primo Forum delle parti sociali dell'ASEM. Lo scopo è di dare alle organizzazioni sindacali lo stesso statuto dell'Asia-Europe Business Forum.

Sul piano bilaterale, uno degli obiettivi a lungo termine della CES è di promuovere lo sviluppo di contrattazioni collettive libere in Cina. Il protocollo di intesa sul lavoro e gli affari sociali firmato tra l'UE e la Cina nel settembre 2005 può costituire a tal fine un buon punto di partenza: fornisce il quadro di un dialogo in settori quali la protezione sociale, la coesione sociale, la legislazione del lavoro, l'occupazione, le relazioni di lavoro e il dialogo sociale. In generale, la CES insiste affinché l'UE si avvalga delle proprie relazioni commerciali e di cooperazione con la Cina per promuovere lo sviluppo sostenibile, il lavoro dignitoso e i diritti umani e sindacali. È però contraria a concedere alla Cina lo statuto di economia di mercato fintantoché le autorità continueranno a interferire nelle questioni sindacali.

Infine, la CES ricorda alle multinazionali europee presenti in Cina (e in altri paesi) i loro obblighi in termini di rispetto dei valori sociali. Nel 2006 apprende con sdegno che la Camera di commercio europea di Pechino “avrebbe dichiarato che se fossero state introdotte delle nuove leggi sul lavoro per ridurre l’orario lavorativo e migliorare il livello dei salari, i costi di produzione cinesi sarebbero aumentati, obbligando le imprese straniere a rivedere gli investimenti e a valutare se continuare o meno le proprie attività in Cina”³⁹. John Monks in questa occasione dichiara: “È inammissibile che delle imprese europee alla ricerca di profitti minaccino di disinvestire se in Cina venissero introdotte delle norme, seppure di portata minima. Piuttosto che impegnarsi in una corsa verso il basso, dovrebbero rispettare in tutto il mondo le norme che sono tenute a rispettare nel proprio paese”.

Ricordiamo infine che la CES in Asia è attiva anche sulla questione del rispetto dei diritti umani e delle sanzioni da adottare contro i regimi che infrangono le norme internazionali in materia di diritti sindacali (Myanmar, Sri Lanka) mentre, allargando lo sguardo alla regione Asia-Pacifico, denuncia le attività anti-sindacali del governo australiano di John Howard.

9.2.4. Il partenariato orientale

Nell’ambito della politica europea del “Partenariato orientale”, che interessa i paesi dell’Europa orientale e del Caucaso meridionale⁴⁰ la cui sicurezza, stabilità e prosperità hanno ripercussioni sui paesi dell’UE, uno degli obiettivi essenziali della CES è sviluppare un vero sistema di relazioni di lavoro, un dialogo sociale e un’autentica politica sociale attraverso il PERC (cfr. quadro 41 sulla CSI). A tal fine, vengono strette relazioni tra la CES e l’Ucraina, sono organizzate delle riunioni nei paesi del Caucaso e vengono inviati degli esperti a incontri regionali, conferenze sul dialogo sociale ecc.

Per quanto riguarda la Russia, la CES, insieme alla FNPR, persegue da molto tempo una strategia volta a inserire la discussione di temi sociali nelle relazioni UE-Russia. Ma è giocoforza constatare che la complessità delle relazioni diplomatiche tra l’Europa e la Russia, e in particolare l’impossibilità di giungere a un accordo bilaterale, impedisce lo sviluppo di relazioni sindacali strutturate e ufficiali. Il lavoro comune si concentra quindi sulle dimensioni strategiche dell’interdipendenza dell’UE con la Russia, sulla promozione delle norme internazionali sul lavoro e sulla denuncia delle violazioni delle libertà sindacali e dei diritti umani.

9.3. Globalizzazione e strategie commerciali

Dalla fine degli anni Ottanta, l’Europa ha assistito, ma soprattutto contribuito, a una considerevole accelerazione della “globalizzazione”, intesa come internazionalizzazione dei flussi commerciali, dei flussi di investimenti e delle reti di produzione. Questo fenomeno, ampiamente promosso dalle imprese multinazionali e dai governi, che sperano si riveli un fattore di crescita economica, ha delle implicazioni significative per i lavoratori e le organizzazioni che li rappresentano. Una risoluzione del Comitato esecutivo della CES di dicembre 1998, in occasione del 50° anniversario della Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo, riassume bene la posizione della confederazione: “La battaglia per il rispetto dei diritti umani, compresi i diritti sociali e sindacali, è più che mai necessaria in un’epoca in cui la globalizzazione incontrollata dell’economia sta producendo degli effetti socialmente negativi che, con la disoccupazione, la precarizzazione del lavoro e l’esclusione sociale, rendono sempre più aleatorio il godimento di tali diritti”⁴¹.

Una data segna tuttavia un punto di rottura in questa “globalizzazione”. È il 2006, anno in cui l’UE decide, a seguito delle ripetute interruzioni dei negoziati multilaterali del ciclo di Doha (cfr. quadro 44), di cambiare linea e di adottare una strategia di negoziazione non più multilaterale, ma biregionale o bilaterale. Nelle pagine seguenti esamineremo questo passaggio dal multilateralismo al bilateralismo e il suo impatto sulla posizione sindacale rispetto alla globalizzazione.

Quadro 44

Dal GATT all’OMC; da Ginevra a Doha

Il GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade* - Accordo generale sulle tariffe doganali e sul commercio) dal 1948 al 1994 ha rappresentato l’unica sede multilaterale per i negoziati commerciali. Creato in concomitanza con le istituzioni di Bretton Woods da 23 paesi fondatori, questo accordo è stato all’origine di diversi cicli di negoziati internazionali sulla riduzione dei diritti doganali e la promozione del commercio mondiale. È il ciclo di negoziati noto con il nome di Uruguay Round (1986-1994), da cui è nata l’Organizzazione mondiale del commercio (OMC) che ha sostituito il GATT. Fondata il 1° gennaio 1995, l’OMC conta, nel 2013, 159 Stati membri. Quest’organizzazione

costituisce ormai il quadro di riferimento per i negoziati commerciali multilaterali.

L’ultimo ciclo di negoziati, detto “ciclo di Doha”, è stato avviato in Qatar nel 2001. I negoziati sono stati sin dall’inizio ostacolati da numerosi conflitti, in particolare sulla questione della liberalizzazione del commercio dei prodotti agricoli, sulle sovvenzioni agli agricoltori e sull’accesso ai mercati. Nel luglio 2006, i negoziati sono stati sospesi a tempo indefinito. Da allora sono stati fatti dei tentativi per rilanciarli, a oggi senza risultati concreti. Prima del fallimento dell’approccio multilaterale, l’Unione europea ha cambiato la sua strategia dal 2006, puntando ormai sulla negoziazione bilaterale o biregionale degli accordi commerciali di libero scambio.

Cicli di negoziati	Anni	Numero di paesi
Ginevra	1947	23
Anncy	1949	13
Torquay	1951	38
Ginevra	1956	26
Dillon Round	1960-1961	26
Kennedy Round	1964-1967	62
Tokyo Round	1973-1979	102
Uruguay Round	1986-1994	123
Doha	2001- ...	159

9.3.1. Strategie commerciali multilaterali

Dagli anni Settanta, l’ICFTU ha esercitato pressioni per l’elaborazione di regole di condotta da imporre a tutte le multinazionali del mondo. Nel 1977 queste pressioni hanno finalmente portato all’adozione, da parte del consiglio di amministrazione dell’ILO, della “Dichiarazione tripartita dei principi concernenti le imprese multinazionali e la politica sociale”⁴². Una delle grandi debolezze di una dichiarazione del genere è il suo carattere

non giuridicamente vincolante. Ecco perché, all'inizio degli anni Novanta, l'ICFTU si è impegnata, in collaborazione con gli SPI e le organizzazioni non governative, in una campagna internazionale per l'inclusione di clausole sociali negli accordi commerciali internazionali⁴³. Questa richiesta viene perorata specialmente in occasione della riunione ministeriale dell'OMC a Singapore nel 1996⁴⁴. Ma la dichiarazione finale della conferenza non vi fa alcun riferimento.

La campagna dell'ICFTU, cui la CES aderisce soprattutto su impulso di Peter Coldrick, prosegue durante la riunione ministeriale dell'OMC a Seattle nel 1999. Emergono però dei dissensi tra organizzazioni sindacali del Nord e del Sud per quanto riguarda gli eventuali effetti negativi del "protezionismo sociale" sulle economie emergenti⁴⁵. In ogni modo, le rivendicazioni ICFTU-CES rimangono ancora una volta inascoltate nell'arena multilaterale. Ciò spinge l'ICFTU a focalizzare nuovamente la sua attenzione sull'ILO, la cui struttura di governo tripartita offre maggiore spazio alle organizzazioni sindacali internazionali⁴⁶.

Sul fronte europeo sembra tuttavia aprirsi un'altra strada. Nel 1994 l'UE riforma il suo Sistema delle preferenze generalizzate (SPG, che concede riduzioni o esenzioni tariffarie alle importazioni in Europa dei prodotti provenienti dai paesi in via di sviluppo per promuovere le esportazioni di tali paesi). L'Unione decide di utilizzare questo sistema come leva per promuovere il rispetto delle convenzioni internazionali. Quindi, i paesi beneficiari delle preferenze commerciali europee possono ormai vederselo ritirare temporaneamente se commettono violazioni gravi e sistematiche delle norme internazionali, comprese le convenzioni dell'ILO in materia di libertà sindacale e diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, nonché quella riguardante l'età minima di ammissione al lavoro. La CES e l'ICFTU cominceranno a utilizzare queste nuove disposizioni del SPG e sposteranno denunce congiunte contro Myanmar e Pakistan.

Quadro 45

<p>Il lavoro dignitoso nel contesto internazionale</p> <p>La battaglia sindacale per il lavoro dignitoso è una rivendicazione sul piano mondiale, considerato che stipendi bassi e cattive condizioni di lavoro in una parte del mondo hanno immediate ripercussioni negative sui lavoratori di altre regioni⁴⁷.</p> <p>L'agenda dell'ILO per un lavoro dignitoso⁴⁸ identifica quattro obiettivi strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la creazione di posti di lavoro dignitosi e produttivi; – la promozione dell'accesso a sistemi di protezione sociale; 	<ul style="list-style-type: none"> – il rispetto delle norme di lavoro fondamentali; – un dialogo approfondito tra le parti sociali. <p>Questi obiettivi sono validi per tutti i lavoratori: donne e uomini, dipendenti o autonomi, nelle economie formali o informali, nei settori privati e pubblici e tutte le attività economiche, comprese l'industria manifatturiera, l'agricoltura, i lavori di ufficio, il lavoro interinale o a domicilio.</p> <p>Secondo l'ILO, "un lavoro dignitoso riassume le aspirazioni delle persone riguardo la propria vita lavorativa": il reddito, i diritti e il riconoscimento, le opportunità, la stabilità familiare, lo sviluppo personale, la parità e l'uguaglianza tra i sessi.</p>
--	---

A partire dal congresso del 2003 e dall'arrivo di John Monks alla segreteria, la CES si adopererà per mettere a punto questa strategia. "Il numero dei lavoratori coinvolti nell'economia mondiale è triplicato dal 1990. Abbiamo visto e continuiamo a vedere l'impatto di questo

sviluppo su tutta una serie di industrie, dal tessile fino al calzaturiero, passando per l'abbigliamento.⁴⁹ L'obiettivo è garantire l'inserimento di una dimensione sociale in tutti gli accordi di commercio, cooperazione e associazione dell'UE; questa dimensione sociale deve includere il lavoro dignitoso, lo sviluppo sostenibile, i diritti umani e sindacali. Il punto di riferimento della dimensione sociale deve essere la Carta dei diritti fondamentali e lo strumento chiave per attuarla il dialogo sociale. L'Europa è un *soft power*; la sua influenza deve essere esercitata essenzialmente attraverso il commercio e lo sviluppo.

Mentre nel 2003 i negoziati del ciclo di Doha sono in pieno fermento, alcuni affiliati – in particolare i tre sindacati italiani – suggeriscono di istituire un Comitato internazionale all'interno della CES. Sulla scia di questa proposta, nel 2004 viene istituito non un comitato, ma un gruppo di lavoro sul commercio, la globalizzazione, lo sviluppo e il lavoro dignitoso. Secondo Sture Nordh (TCO), occorre rafforzare le azioni europee relative alla politica commerciale e l'OMC, al progresso dei diritti umani e alle norme dell'ILO. In tal senso non esiste concorrenza con le internazionali, quanto piuttosto una stretta collaborazione⁵⁰. Tuttavia, a partire dal 2006, la strategia commerciale dell'UE viene profondamente rivista, con un forte impatto anche sull'attività della CES.

9.3.2. Strategie commerciali bilaterali e biregionali

A ottobre 2006, la Commissione europea pubblica la sua nuova strategia *Global Europe*⁵¹ che definisce un nuovo approccio in materia di relazioni esterne, in particolare nell'ambito del commercio e dell'accesso ai mercati. Questa strategia è una risposta agli stalli nel ciclo di Doha (cfr. *supra*). L'UE afferma di non volersi ritirare dal multilateralismo, ma decide comunque di sviluppare più avanti le relazioni bilaterali e biregionali. In concreto questo si traduce nell'avvio di negoziati per accordi di libero scambio, di investimenti, di attuazione di strategie di accesso ai mercati e di apertura di appalti pubblici con diversi blocchi regionali di paesi di Africa, America centrale e meridionale e Asia. Questa strategia punta a dare nuovo impulso, con alterne vicende, agli accordi regionali in essere a partire dagli anni Ottanta e Novanta, almeno nei loro aspetti commerciali. Verranno quindi avviati dei negoziati bilaterali con paesi terzi tra cui l'India, la Russia, la Cina, il Canada, il Giappone, gli Stati Uniti.

La CES, che continua a prediligere il multilateralismo, deve adattarsi e riconfigurare la propria azione esterna su questo approccio regionale. La Confederazione si adopererà, con un certo successo, per ottenere l'inclusione di capitoli sociali ambiziosi in ciascuno degli accordi. Tutti gli accordi caratterizzati dal "nuovo stile" contengono ormai dei capitoli sullo sviluppo sostenibile che comprendono sia norme sociali che ambientali.

Ma il nuovo contesto di bilateralismo si traduce in una sfida senza precedenti di fronte ai due giganti mondiali dell'economia e del commercio: gli Stati Uniti e l'Unione europea. Il 12 marzo 2013 la Commissione adotta un progetto di mandato di negoziato per un "Partenariato transatlantico di commercio e di investimento" con gli Stati Uniti (*Transatlantic Trade and Investment Partnership* - TTIP). I negoziati sono avviati nel luglio dello stesso anno. L'impatto di un tale accordo di libero scambio è potenzialmente enorme. Ma prima di esaminare più nel dettaglio il TTIP e le sue implicazioni in termini di cooperazione sindacale sulle due sponde dell'Atlantico tra la CES e l'AFL-CIO, vale la pena di ricordare come nasce il progetto e come i suoi promotori sembrino talvolta essersi accaniti a escluderne il mondo del lavoro.

Il progetto del TTIP infatti è la ripresa di un progetto di libero scambio tra l'UE e gli USA che il commissario Leon Brittan aveva già cercato di negoziare, senza alcun mandato,

nel 1995. Il nome in codice del progetto era “Nuovo mercato transatlantico”. Ma all’epoca, il “NMT” aveva provocato una tale levata di scudi che i negoziati avevano dovuto essere interrotti nel 1998.

Poco tempo dopo questo fallimento era stato lanciato il Partenariato economico transatlantico (*Transatlantic Economic Partnership*, TEP). Nell’ambito del TEP, a seguito di intense discussioni tra l’Amministrazione degli Stati Uniti e la Commissione, dal 1998 era stato stabilito un piano di azione per giungere a una maggiore cooperazione nei settori del commercio e degli investimenti⁵². Tale Piano includeva un calendario di negoziati e i settori di applicazione: servizi, agricoltura, investimenti, proprietà intellettuale, appalti pubblici ecc.

La questione delle norme sociali, anche se non centrale, era comunque presente nel Piano, che prevedeva l’attuazione di un Dialogo transatlantico sul lavoro (*Transatlantic Labour Dialogue* - TALD) per gettare le basi di una migliore comprensione delle questioni relative ai mercati del lavoro connessi al TEP. Oltre al TALD doveva essere istituito un *Transatlantic Business Dialogue* (TABD), un *Transatlantic Consumer Dialogue* (TACD) nonché un *Transatlantic Environment Dialogue* (TAED).

Il TALD ha tenuto la sua prima riunione a Bruxelles a gennaio 2000 come strumento di cooperazione tra la CES e l’AFL-CIO. Dal 2001, viene lanciato dall’ETUCO (*European Trade Union College*, l’attuale dipartimento di Formazione dell’Istituto sindacale europeo), in collaborazione con il *George Meany Center*, l’agenzia di formazione dell’AFL-CIO, un progetto intitolato “*Improving Transatlantic Dialogue – The World of Work*”. L’importanza di questa cooperazione sindacale può essere riassunta con due cifre citate da John Sweeney, allora presidente dell’AFL-CIO: le aziende americane in Europa impiegano circa 4,1 milioni di lavoratori, mentre le imprese europee impiegano circa 4,4 milioni di lavoratori americani⁵³. A titolo di esempio, la questione dei comitati aziendali europei sta particolarmente a cuore ai sindacati statunitensi.

Nel 2004, dopo la rielezione di George Bush alla Casa Bianca, l’Amministrazione americana ritira però bruscamente il suo sostegno al dialogo transatlantico sul lavoro. Si rifiuta persino di incontrare le parti sociali nell’ambito delle riunioni del G8, fatto che secondo Tom Jenkins, consigliere della CES, costituisce “un passo senza precedenti, che nemmeno la Thatcher aveva osato compiere quando presiedeva il G8”⁵⁴. Risulta sempre più chiaro che mentre il *Transatlantic Business Dialogue*, che riunisce i dirigenti di spicco delle società multinazionali, ha un’influenza decisiva sull’agenda dell’Amministrazione americana e della Commissione europea, il TALD si vede relegato al rango di semplice “parte interessata” (*stakeholder*) tra numerosi altri gruppi.

Nel 2007, dopo un nuovo vertice UE-USA, viene creato il *Transatlantic Economic Council* (TEC): si tratta di accelerare i lavori di integrazione delle economie americane ed europee. Il TEC è copresieduto dal vicepresidente della Commissione, Günter Verheugen. Sono invitati, con funzione di consulenti, i responsabili dei diversi dialoghi transatlantici (ambienti imprenditoriali, consumatori, legislatori). Ma non del TALD. La CES fa più volte pressione su Verheugen affinché siano posti sullo stesso piano il dialogo transatlantico del mondo del lavoro e il dialogo tra ambienti imprenditoriali e tra organizzazioni di consumatori, ma invano.

Occorrerà attendere un cambiamento politico alla presidenza degli Stati Uniti, con l’elezione di Barak Obama nel 2009, affinché si verifichi una prima apertura e la Commissione proponga di concedere lo statuto di “consulente speciale” al TALD. Per la CES si tratta di uno statuto di second’ordine e lo respinge. Successivamente, la seconda apertura sembra venire da oltre Atlantico: ad aprile 2009, l’Amministrazione americana invita l’AFL-CIO e la CES a una riunione a Washington per discutere della possibilità di creare un gruppo consultivo nell’ambito del TEC con i rappresentanti delle organizzazioni

sindacali. Il mondo del lavoro non viene più escluso, certo, ma questa iniziativa non rilancia il TALD in quanto tale.

Nel 2010 la responsabilità per il TEC viene trasferita dalla direzione generale Imprese della Commissione alla DG Commercio, lasciando presagire che sia già stato previsto l'avvio di un negoziato commerciale. Il vertice UE-USA del 28 novembre 2011 istituisce un "Gruppo di lavoro di alto livello sull'occupazione e la crescita" (*High-Level Working Group on Jobs and Growth*), i cui lavori fungeranno da base per il lancio del TTIP. La CES e l'AFL-CIO vengono debitamente consultati, ma non sono invitati a fare parte del gruppo, in cui è rappresentato il *Transatlantic Business Dialogue*.

Il periodo successivo è caratterizzato da una concatenazione di eventi: l'11 febbraio 2013 il Gruppo di lavoro presenta il suo rapporto, in cui raccomanda l'avvio di negoziati tra l'UE e gli Stati Uniti su un nuovo accordo "ambizioso"⁵⁵; il 12 marzo, la Commissione adotta un progetto di mandato di negoziato per un accordo di libero scambio con gli Stati Uniti (*Transatlantic Trade and Investment Partnership* - TTIP). I tempi concessi agli Stati membri per approvare questo mandato sono estremamente serrati: l'8 luglio 2013 inizia il primo giro di negoziati a Washington. Dei negoziati che, se portati a termine, potrebbero avere un impatto enorme sul modello sociale europeo (cfr. quadro 46).

Quadro 46

Accordo di libero scambio transatlantico: la CES e l'AFL-CIO per un "gold standard"

L'effetto di un accordo di libero scambio tra l'Unione europea e gli Stati Uniti potrebbe essere enorme. In linea di principio, può riguardare tutti gli ambiti: il quadro normativo, i servizi pubblici, la protezione degli investimenti, le norme sociali, gli appalti pubblici ecc. Pertanto il modello europeo delle relazioni industriali potrebbe trovarsi al centro dei dibattiti, con particolare riguardo ai comitati aziendali europei, già duramente attaccati dalle multinazionali americane (cfr. cap. 7).

È in quest'ottica che la CES invita le due parti a un impegno chiaro "per giungere a un accordo esemplare che garantisca il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro sulle due sponde dell'Atlantico e impedisca qualsiasi tentativo di utilizzarlo per abbassare gli standard o pregiudicare il diritto delle autorità pubbliche di legiferare"⁵⁶. In particolare, la CES esige che l'accordo non impedisca ai legislatori nazionali di votare delle leggi

in settori quali la politica dell'occupazione, la sicurezza sociale, la protezione dell'ambiente, la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, la protezione dei consumatori, la protezione dei diritti delle minoranze e la protezione delle piccole e medie imprese. Auspica anche una maggiore trasparenza nei negoziati: mentre negli Stati Uniti, l'AFL-CIO ha qualche possibilità di esprimere il suo parere su progetti di testi, in Europa non si può dire lo stesso per la CES.

Il 28 maggio 2013, il presidente dell'AFL-CIO, Richard Trumka, e la segretaria generale della CES, Bernadette Ségol, si incontrano a Parigi per concordare una strategia sui temi della piena occupazione, del lavoro dignitoso e delle norme sociali. Fondamentalmente, questa strategia intersindacale consiste nella richiesta di includere nel progetto di accordo UE-USA una norma sociale di riferimento ambiziosa che diventerebbe un "gold standard", ossia un modello di norma a livello mondiale. Questa strategia si rivelerà efficace? Ai posteri l'ardua sentenza.

Impegnata sin dalla sua nascita in un processo volto a estendere la solidarietà, la Confederazione europea dei sindacati ha sempre dovuto adattare la propria strategia agli sviluppi politici e istituzionali dell'Unione europea. Che si tratti, come agli esordi, della cooperazione allo sviluppo attraverso le Convenzioni di Yaoundé e di Lomé, o di accordi regionali nel Mediterraneo, con i paesi dell'America del Sud, di Africa e d'Asia, di negoziati commerciali multilaterali o ancora, più di recente, del moltiplicarsi di accordi bilaterali di libero scambio e di investimento, la CES chiede costantemente alle istituzioni europee di perseguire una dimensione sociale forte nelle proprie relazioni esterne. Perché, agli occhi del movimento sindacale, è la giustizia sociale che deve essere al centro del processo di globalizzazione.

Conclusioni

Una delle domande che il lettore potrebbe porsi in occasione dei quarant'anni della CES è: il sindacalismo, in particolare quello europeo, ha ancora un futuro? Non è forse una reliquia del passato? Questa domanda provocatoria è condivisa da molti cittadini e, senza dubbio, da una certa élite economica e politica.

Nel corso degli ultimi tre decenni si è sviluppata una retorica tesa a delegittimare l'azione collettiva. Lo sciopero, viene insinuato, non costituisce forse una forma di lotta di retroguardia, una perturbazione nella ben oliata organizzazione della società? Il dubbio si è instillato in molte persone. I sindacati non hanno sempre più difficoltà ad attrarre iscritti? Non è vero che i lavoratori, soprattutto i giovani, sono più inclini all'individualismo che all'azione collettiva e alla "lotta per il rispetto dei diritti fondamentali sanciti dalle convenzioni internazionali" condotta dalle generazioni precedenti?

Ammettendo, per sviluppare il discorso, che questi dubbi siano fondati, sollevano un duplice interrogativo: è ancora legittimo il sindacalismo nel XXI secolo? Ha ancora qualcosa da dire, non solo ai lavoratori, ma anche ai loro datori di lavoro e ai legislatori?

La storia della CES, spesso travagliata per il difficile contesto esterno e le problematiche interne, offre elementi utili per tentare un'analisi e prospettare delle conclusioni. Partiamo dalla legittimità. La storia dei primi quarant'anni della Confederazione europea dei sindacati è la storia di un'organizzazione che è riuscita ad aumentare la sua rappresentatività in Europa, superando le divisioni ideologiche, retaggio del movimento sindacale internazionale, e affiliando le associazioni sindacali di tutto il continente. Ciò ha permesso di scongiurare disarmonie strutturali in una società caratterizzata, per natura, da un'economia a dimensione transnazionale, una politica a dimensione nazionale o regionale e un'organizzazione del lavoro confinata in una dimensione d'impresa. La CES è riuscita a costruire una struttura che riunisce organizzazioni di ispirazione socialdemocratica, cristiano sociale o comunista da Reykjavik a Larnaca, dal Mediterraneo al mare di Barents. 85 organizzazioni aderenti, 10 federazioni sindacali settoriali, 7 membri osservatori e un'organizzazione associata, per un totale di quasi 45 milioni di affiliati.

Basandoci sulle cifre della popolazione attiva fornite dalla Banca Mondiale*, oggi la CES rappresenta più del 16% della popolazione attiva nel territorio dell'Unione europea, ma anche in Turchia, Svizzera, Norvegia, Islanda, Liechtenstein, Principato di Monaco, San Marino e Andorra. In questo rispetto, è assai difficile contestare la rappresentatività della Confederazione. Di tanto in tanto è bene ricordarlo alle istituzioni europee che tendono a considerare il movimento sindacale come una "parte interessata" qualunque: più di una persona attiva su sette ha in tasca la tessera di un'organizzazione appartenente al movimento sindacale europeo.

Se la rappresentatività della CES è difficilmente contestabile, la sua legittimazione a parlare a nome del mondo del lavoro si impone con ancora maggior forza. È degno di nota il fatto che, in tutti i suoi quarant'anni d'esistenza, la confederazione non ha subito alcuna frattura interna, a dispetto delle grandi difficoltà incontrate per amalgamare modelli di sindacalismo e di azione collettiva tanto diversi. Evidentemente, al di là delle differenze, esiste un "nucleo" di valori sindacali comuni tra le varie organizzazioni. Sono i valori che abbiamo cercato di individuare nei capitoli precedenti.

L'analisi di questi quarant'anni ci impartisce un altro insegnamento: non si può mai dare per scontato che gli attori politici e istituzionali coinvolti nel progetto europeo prestino ascolto al mondo del lavoro. Possiamo dire che, a parte brevi periodi specifici (essenzialmente agli inizi degli anni Settanta e nel periodo a cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta), la maggior parte dei responsabili delle istituzioni europee si è curata poco del destino dei lavoratori, o è caduta nell'equivoco che bastasse rendere più competitiva l'economia per migliorare automaticamente le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini dell'intera Europa. I risultati sono sotto gli occhi di tutti.

L'Europa è indifferente alla sorte dei suoi lavoratori? Potrebbe sembrare un'affermazione eccessiva ma, come spunto di riflessione, proviamo a domandarci come sarebbe l'Europa di oggi senza l'azione condotta dalla CES, dai suoi affiliati e alleati politici negli ultimi quarant'anni. Poniamoci quindi qualche altra domanda.

Considerata l'enorme pressione delle multinazionali, la direttiva Vredeling avrebbe mai visto la luce? Senza i sindacati e i loro alleati politici, probabilmente l'idea di creare comitati aziendali europei sarebbe stata definitivamente sepolta negli anni Ottanta, insieme a qualsiasi prospettiva, per i lavoratori occupati nelle diverse filiali delle grandi imprese, di ricevere la minima informazione sulla loro sorte lavorativa. Sarebbero stati licenziati l'indomani, nonostante l'azienda navigasse in floride acque? Chiusure e delocalizzazioni decise in uno schioccar di dita, senza alcuna strategia di gestione del cambiamento, assistenza per trovare un nuovo posto di lavoro o riqualificazione professionale, forse sarebbero diventate all'ordine del giorno, soprattutto nelle multinazionali. E, in un secondo momento, quale sarebbe stato il risultato di questa grande "fluidità" e mobilità dei siti produttivi in Europa sulle politiche fiscali, ambientali e sociali dei governi nazionali?

Senza i sindacati e i loro alleati politici, che ne sarebbe stato della politica per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro? Chi avrebbe protetto i lavoratori contro i rischi di esposizione ai prodotti chimici o all'amianto, gli incidenti professionali e le malattie legate all'ambiente lavorativo? I datori di lavoro se ne sarebbero preoccupati spontaneamente? La situazione delle imprese occidentali o delle loro società subappaltanti nei paesi asiatici ci offre uno scorcio di ciò che accade in assenza di

interlocutori sindacali rappresentativi, potenti e determinati: condizioni di lavoro inumane, fabbriche insalubri, sfruttamento del lavoro minorile, esposizione a sostanze tossiche, infortuni, incendi ecc. Perché tante grandi aziende, molte delle quali europee, non si preoccupano spontaneamente, o si preoccupano ben poco, delle condizioni di lavoro applicate dalle società cui affidano i subappalti in tutto il mondo?

Per definizione, senza sindacati il dialogo sociale europeo non sarebbe potuto esistere. In tal caso la Commissione, il Parlamento e i governi degli Stati membri sarebbero mai riusciti a raggiungere un accordo politico che portasse, per esempio, alla previsione di un congedo parentale di quattro mesi per tutti i giovani lavoratori europei neogenitori? Sarebbero riusciti a trovare un'intesa politica per impedire lo sviluppo anarchico del "lavoro usa e getta" (con la moltiplicazione dei posti di lavoro a tempo determinato o comunque aleatori)?

Senza i sindacati e i loro alleati politici, i sistemi di previdenza sociale avrebbero resistito all'offensiva della privatizzazione, lanciata a partire dagli anni Ottanta dall'industria finanziaria e appoggiata da una parte del mondo politico? Non si tratta di una questione dottrinale: molto probabilmente avremmo assistito, in seguito alla crisi finanziaria del 2008, all'impovertimento di massa della popolazione europea, soprattutto dei pensionati affidatisi a piani assicurativi privati legati a prodotti di investimento, i quali avrebbero visto i risparmi di una vita liquefarsi come neve al sole (ciò che del resto è avvenuto in alcuni paesi).

In compenso, senza i sindacati, certamente la direttiva Bolkestein sarebbe stata adottata tal quale, trasformando radicalmente il senso del progetto europeo. Un progetto che, originariamente fondato sulla coesione e il principio della prosperità condivisa, si sarebbe trasformato in un progetto di concorrenza economica, competizione salariale, scontri tra i lavoratori e infine tra popoli, e avrebbe reso impossibile qualsiasi costruzione politica duratura. Il rischio di una trasformazione in tal senso purtroppo è ancora presente. Di fronte alle crescenti disparità socio-economiche in un'Unione europea sempre più estesa, i leader politici sembrano aver rinunciato al progetto di uno "sviluppo armonioso" attraverso la riduzione del divario tra le diverse regioni, un obiettivo sancito dal trattato di Roma.

Senza i sindacati chi avrebbe sentito parlare in Europa occidentale dei cantieri navali di Danzica all'epoca della Cortina di ferro e chi avrebbe dato voce alla rabbia dei loro operai? Come si sarebbe espressa questa rabbia? Quale sarebbe stata la reazione dei regimi totalitari? E, più recentemente, allargando lo sguardo oltre ai confini europei in senso stretto, come sarebbero nate le mobilitazioni pacifiche della prima primavera araba senza i sindacati?

Questo può indubbiamente sembrare un assurdo gioco di fantapolitica. Eppure, senza voler sostenere che le organizzazioni sindacali siano le uniche forze di avanzamento sociale, ci fa comprendere che nessun progresso è mai stato ottenuto, soprattutto a livello europeo, senza l'impegno di protagonisti organizzati, legittimi, decisi a difendere i diritti dei più deboli e di tutti coloro che vivono solo della loro forza lavoro (o sono sprovvisti persino di questa per l'età, una malattia o una disabilità, ma riescono, grazie alla previdenza sociale, a non finire schiacciati dai "mercati autoregolanti").

Alla fin fine, qual è il progetto a cui tenta di opporsi il movimento sindacale europeo? Potremmo definirlo un progetto di "euro-globalizzazione interna" caratterizzato dalla deregolamentazione, dal libero scambio incondizionato, dalla

flessibilizzazione del mercato del lavoro, dalla messa in concorrenza dei sistemi sociali e fiscali (senza dimenticare gli immancabili paradisi fiscali per le élite economiche e le multinazionali), dal dumping salariale e dall'oppressione dei popoli sotto il giogo di una concorrenza sempre più aspra. E non si tratta di uno scenario estremo, lontano dalla realtà, come dimostra la denuncia presentata nel 2013 dal Belgio alla Commissione europea contro il governo tedesco per le condizioni di lavoro negli stabilimenti di macellazione in Germania. Condizioni assimilabili, nelle parole del ministro dell'Economia della Bassa Sassonia, a un vero e proprio "lavoro schiavistico". Tutto rientra nel quadro neoliberalista: le imprese di un paese nel cuore dell'Europa mettono a rischio le imprese e i posti di lavoro di un altro paese ricorrendo all'importazione di schiavi dai paesi periferici e all'esportazione della disoccupazione nei paesi limitrofi. Non si tratta di fantapolitica, ma di una realtà della nostra Unione europea del XXI secolo.

Lo scenario che si prospetta non può non ricordare certe idee del XVIII secolo, magistralmente illustrate da Polanyi nella sua esposizione del pensiero di Burke: "Per obbligare i poveri a guadagnarsi il loro sostentamento [...] la soluzione stava nell'abolizione della legislazione elisabettiana [le *Poor Laws*, N.d.A.], senza sostituirla con un'altra. Nessun controllo dei salari né assistenza per i disoccupati abili al lavoro, ma neanche un salario minimo né assicurazione del diritto alla sopravvivenza. Il lavoro doveva essere considerato per ciò che era, una merce che doveva trovare il suo prezzo sul mercato. [...] Per il politico e l'amministratore il *laissez-faire* era semplicemente un principio per assicurare la legge e l'ordine con il minimo costo e il minimo sforzo. Lasciamo che il mercato si occupi dei poveri e tutto il resto procederà da sé".** Come si vede, il progresso sociale non è ineluttabile.

Il sindacalismo, ci domandavamo sopra, è ancora legittimo nel XXI secolo? Finché le élite economiche continueranno a considerare il lavoro una merce come un'altra la risposta è affermativa. Il sindacalismo europeo ha un futuro? Se crediamo nell'idea del progresso sociale la risposta è affermativa. Certo è necessario che i sindacati rivedano costantemente le proprie strategie e le proprie prassi. Questa necessità di un incessante ripensamento, con cui si è confrontato il sindacalismo sin dalla comparsa delle grandi industrie all'inizio del XIX secolo, diventa essenziale per il sindacalismo del XXI secolo, in un momento in cui le leve del potere economico mondiale sono in mano a una rete di multinazionali. In tale contesto il sindacalismo deve agire in modo irreprensibile senza mai perdere di vista il progresso sociale per tutti i cittadini e i lavoratori. Solo a costo di questo sforzo riuscirà ad affrontare le sfide interne, potenzierà la propria capacità di mobilitazione, stringerà nuove alleanze e porterà allo sviluppo di nuove forme di solidarietà.

Oltre a questi nodi si profilano altre sfide, di enorme portata. Nel 2023 la CES celebrerà i cinquant'anni di esistenza. Da qui ad allora è essenziale riuscire a negoziare una soluzione positiva per uscire dalla crisi europea. Per il movimento sindacale ciò implica: un piano decennale di rilancio europeo; un'azione serrata contro il dumping fiscale e salariale, accompagnata da un maggior coordinamento delle politiche fiscali (compresa l'armonizzazione della base imponibile per le società e delle aliquote per le imposte societarie); la lotta senza quartiere ai paradisi fiscali; l'inversione della tendenza all'aumento delle disparità sociali grazie al consolidamento dei sistemi di previdenza sociale; lo strenuo impegno contro la disoccupazione tramite la transizione verso un'economia verde, tecnologie che

salvaguardino il clima, energie e risorse rinnovabili, prodotti fabbricati in modo sostenibile, sistemi di trasporto ecologici e filiere brevi, investimenti per un'edilizia moderna ecc. In questa prospettiva, il movimento sindacale è una forza collettiva pronta ad aiutare l'Europa a riprendere in mano il suo destino.

- * La popolazione attiva comprende tutte le persone che hanno compiuto i 15 anni e che soddisfano la definizione di "popolazione economicamente attiva" dell'ILO: tutti gli individui che forniscono del lavoro per la produzione di beni e servizi nel corso di un determinato periodo. Comprende sia gli occupati sia le persone in cerca di lavoro. <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur>.
- ** Polanyi K., *La grande trasformazione*, trad. it. di R. Vigevani, Torino, Einaudi, 2010, p. 148.

Appendici

Note e riferimenti bibliografici

Capitolo 1

1. *Congress of Industrial Organizations* (CIO) era allora parte della FSM.
2. Questa scissione è dovuta anche a divergenze di posizione nei confronti dei Segretariati professionali internazionali (SPI).
3. Una divisione che avrà termine soltanto nel 2006, con la creazione della Confederazione sindacale internazionale (CSI). Cfr.: Gumbrell-McCormick R. (2013) "The international Trade Union Confederation: from two (or more?) identities to one", *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), 240-263.
4. Nel 1958 si contavano 19 Segretariati professionali internazionali legati all'ICFTU e di ispirazione socialista. Al momento della fondazione dell'ICFTU nel 1949, i Segretariati disponevano di una maggiore autonomia e indipendenza finanziaria ed erano dotati di una varietà di statuti di diverso tipo.
5. Meynaud J. (1962) *L'action syndicale et la Communauté économique européenne*, Losanna, École des HEC.6, p. 14.
6. La CEE è stata creata dai paesi nel cuore dell'Europa continentale, la Germania, la Francia, l'Italia, i Paesi Bassi, il Belgio, il Lussemburgo. L'EFTA è stata fondata dal Regno Unito, i paesi scandinavi (Danimarca, Norvegia, Svezia) e da Austria, Svizzera e Portogallo. Successivamente aderiranno altri paesi, quali l'Islanda e la Finlandia (rispettivamente nel 1970 e nel 1986).
7. Cfr. i documenti ICFTU negli archivi della Confederazione sindacale internazionale (CSI) ospitati presso *l'International Institute of Social History* (IISH, Amsterdam) relativi al Comitato esecutivo: verbali, programmi, risoluzioni, rapporti, documenti di lavoro e altri atti delle riunioni del Comitato esecutivo (1949-1992), Fascicolo (Folder) 2, II Riunione, Bruxelles, 25-27 maggio 1950.
8. Rifflet R. (1958) "Les syndicats belges et la C.E.C.A.", *Revue de l'Institut de sociologie*, 1, 139-230.
9. Monnet J. (1976) *Mémoires*, Paris, Fayard (p. 475 e seguenti). Il testo di Jean Monnet è disponibile in italiano con il titolo *Cittadino d'Europa, Autobiografia*, A. Guida Editore, Napoli, 2007, traduzione di Tessadri E.
10. Pernot J.-M. (2003) "Mondialisons la solidarité". Congresso della Federazione internazionale dei trasporti, *Chronique internationale de l'IRES*, 80, 1-11, p. 7.
11. Si tratta della DGB (RFT), della FGBT (Belgio), della NVV (Paesi Bassi), della CISL e della UIL (Italia), della CGT-FO (Francia) e della CGT (Lussemburgo).
12. Tale comitato è presieduto da L. Rosemberg, presidente della DGB (RFT). I vicepresidenti sono B. Storti, segretario generale della CISL (Italia), L. Major, segretario generale della FGBT (Belgio); i membri sono A. Bergeron, segretario generale della CGT-FO (Francia), O. Brenner, presidente d'IG Metall (RFT), I. Viglianesi, segretario generale della UIL (Italia), M. Hinterscheid, segretario generale della CGT (Lussemburgo), A. H. Kloos, presidente della NVV (Paesi Bassi), e Ch. Veillon, segretario confederale della CGT-FO (Francia). Il rappresentante dell'ORE è W. Schevenels, segretario generale dell'ORE, e quello dell'organizzazione intersindacale dei minatori e dei metalmeccanici della CECA è A. Gailly, presidente della CMB (Centrale des métallurgistes) del Belgio.
13. TUC (Gran Bretagna), ÖGB (Austria), SGB (Svizzera), LO (Norvegia), LO (Svezia), LO (Danimarca).
14. Tilly P. (2005) *André Renard. Pour la révolution constructive*, Bruxelles, Le Cri, p. 497.
15. Beaver R. C. (1960) *European unity and the trade union movements*, Leida, A.W. Stijhoff, pp. 54-56.

16. Gobin C. (1996) *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats* (1958-1991), Bruxelles, ULB, p. 415.
17. Verschuieren N. (2010) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Bruxelles, ULB.
18. Risoluzione dell'ICFTU, 5 novembre 1959.
19. *Ibidem*. A titolo informativo, il Parlamento europeo sarà eletto a suffragio universale solo a partire dal 1979.
20. Pasture P. (1998) "Adieu aux illusions, la C.I.S.C. devant la C.E.E.. 1958-1974", in Brüssière E. et Demoulin M. (a cura di) *Milieux économique et intégration européenne*, Arras, Artois Presses Universités, 371-386.
21. Verschuieren N. (2013) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Bruxelles, P.I.E Peter Lang, pp. 13-27.
22. Dinan D. (2006) "The historiography of European Integration", in Dinan D. (a cura di) *Origin and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford University Press, 297-324. Cfr. anche: Milward A.S. (2000) "The lives and teachings of the European saints", in Milward A.S. (a cura di) *The European rescue of the Nation-state*, 2^a ed., Londra, Routledge.
23. Si tratta della LO danese, del TUC britannico, della SGB svizzera, della LO norvegese, dell'ÖGB austriaco e delle organizzazioni LO e TCO svedesi. L'ASI islandese e la SAK finlandese (i cui i paesi non erano ancora membri dell'EFTA) hanno preso parte alle discussioni.
24. Il sindacato americano le rimproverava il fatto che i suoi affiliati europei (soprattutto la DGB) tenessero contatti con i sindacati dei paesi del blocco sovietico.
25. Questo ufficio sarà attivo dal 1966 al 1974.
26. Denominata oggi BusinessEurope.
27. Kirchner E. (1980) "Interest group behaviour at the Community level", in L. Hurwitz (a cura di), *Contemporary Perspectives on European Integration*, Westport, Greenwood Press, p. 201. Cfr. anche: Paulus D. (1972) *La création du Comité permanent de l'emploi des Communautés européennes*, Bruxelles, Bruylant. Questi due testi ricordano le difficoltà di arrivare a posizioni comuni tra organizzazioni datoriali e sindacali europee. Gobin ha tuttavia mostrato che potevano esistere dei terreni di incontro, come nel caso della richiesta congiunta di una conferenza tripartita sull'occupazione. Cfr. Gobin C. (1996), *op. cit.*
28. Anche la Norvegia viene invitata ad aderire alla Comunità.
29. CES, dossier 1029, Nota di Théo Rasschaert indirizzata a O. Kersten e K. Sandegren, 10 novembre 1972.
30. Rapporto al Consiglio e alla Commissione sulla realizzazione per fasi dell'unione economica e monetaria nella Comunità (Rapporto Werner), Supplemento al Bollettino delle Comunità europee, n. 11, 1970, p. 12.
31. Discorso di E. Gabaglio in occasione di una conferenza per i 40 anni della CES, "Celebrando il passato e guardando al futuro", Madrid, 28 gennaio 2013. [vedi <http://old.spi.cgil.it/LinkClick.aspx?fileticket=7jN%2BFc01de0%3D&tabid=2999> . Questo episodio riguardante l'ILO sarà definito come "un fulmine a ciel sereno" da Georges Debunne. Cfr. Debunne G. (1987), p. 22.
32. Archivi CES, *Constitution*, Preambolo, Bruxelles, 1973, osservazioni sulle organizzazioni sindacali europee tratte dagli interventi tenuti al Congresso dell'ICFTU di Londra, 10-14 luglio 1972, p. 22.
33. Una risoluzione sulle società multinazionali e le corporazioni approvata nel luglio 1969 dall'ICFTU sottolinea che "le multinazionali sfuggono a qualsiasi forma di controllo democratico" e costituiscono un serio problema per il movimento dei lavoratori "ponendo in pericolo la pianificazione democratica nello sviluppo nazionale [...]; trasferendo in maniera arbitraria gli impianti di produzione da un paese a un altro [...]; con l'evasione fiscale; inducendo una logica di competizione tra i paesi in cui hanno sede [...]". ICFTU, IX Congresso mondiale, Bruxelles, 2-8 luglio 1969.

34. Debonne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe: passé et devenir*, Bruxelles, Labor, p. 27.
35. Il Comitato permanente per l'occupazione (CPO) è stato istituito a seguito dell'adozione della decisione del Consiglio 70/532/CEE del 24 dicembre 1970. Fu creato in risposta a una richiesta presentata dai rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali in occasione della conferenza sui problemi dell'occupazione tenutasi a Lussemburgo il 27 e 28 aprile 1970.
36. Archivi CES, dossier 1029. Nota di Théo Rasschaert all'attenzione di O. Kersten e K. Sandergrén, 10 novembre 1972.
37. Come menzionato dal quotidiano *Le Monde* del 17 luglio 1972.
38. *Ibidem*.
39. Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European integration*, London, Pinter, p. 38.
40. Carew A. (2002) "Free trade unionism in the international context", lavoro presentato alla conferenza "The International Labour Movement on the Treshold of Two Centuries" (Il movimento laburista internazionale a cavallo di due secoli) tenutasi a Stoccolma il 24 e 25 ottobre 2002, archivi della fondazione "Swedish Labour Movement Archives and Library".
41. Archivi orali dell'UE, ritrascrizione dell'intervista concessa da Georges Dubonne il 21 dicembre 1989 a Bruxelles.
42. A tale proposito, è interessante notare che i responsabili di queste organizzazioni erano membri del Comitato d'azione Jean Monnet per gli Stati Uniti d'Europa, a fianco dei dirigenti dei sindacati cristiani di questi paesi.
43. Moreno J. e Gabaglio E. (2007) *La sfida dell'Europa sociale: trent'anni della Confederazione europea dei sindacati*, Roma, Ediesse, p. 55.
44. Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European Integration*, London, Pinter, p. 37.
45. La CGT aveva chiesto l'adesione dalla metà degli anni Settanta, domanda reiterata in ognuno dei suoi congressi dal 1978. Di fatto questa domanda rifletteva l'avvicinamento progressivo e costante dei suoi dirigenti al riformismo. La CGT sarà ammessa nella CES nel 1999.
46. È il cammino che seguirà nel 1999 anche la CGT, lasciando la FSM e ricercando l'appoggio della CFDT. Si noti che la CGIL e la CGT avevano creato a Bruxelles un Comitato congiunto a partire dal 1966.

Capitolo 2

1. Organizzazione dei paesi esportatori di petrolio.
2. In questo capitolo non svilupperemo le prese di posizione della CES su tutti gli argomenti trattati, perché sarebbe quasi impossibile; presenteremo solamente quelle che hanno un nesso con alcuni argomenti che ci sembrano particolarmente importanti. I capitoli tematici che seguono tentano di compiere più nel dettaglio l'analisi delle posizioni della CES; si veda in particolare il capitolo 4 per il dialogo sociale, 5 per le questioni di governance economica e sociale, 6 per l'equilibrio tra libertà economiche e diritti sociali e 7 per la democrazia sociale nelle imprese.
3. Dichiarazione e Comunicato finale della Conferenza al Vertice (Parigi, 21 ottobre 1972), *Rivista di Studi Politici Internazionali*, Vol. 39, No. 4 (ottobre-dicembre 1972), pp. 624-630.
4. *Ibidem*.
5. *Ibidem*.
6. Questa politica regionale, di cui beneficerà in particolare il Regno Unito, è anche un modo per compensare la politica agricola di cui beneficia soprattutto la Francia.
7. Moreno J. e Gabaglio E. (2007) *La sfida dell'Europa sociale: trent'anni della Confederazione Europea dei Sindacati*, Roma, Ediesse.

8. Questi testi saranno completati dalla direttiva sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di *trasferimenti* di imprese, nel 1977, e dalla direttiva sulla protezione dei diritti dei lavoratori dipendenti in caso di *insolvenza* del datore di lavoro, nel 1980.
9. Consiglio delle Comunità europee (1975) Direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi, GUCE L 48, 22 febbraio 1975. La direttiva sarà modificata nel 1998.
10. Mias A. (2004) *Le dialogue social européen (1957-2005): genèse et pratique d'une institution communautaire*, Tesi di dottorato in sociologia, Parigi, CNAM, p. 78.
11. Corte di giustizia dell'Unione europea (1971) Sentenza della Corte del 25 maggio 1971. Gabrielle Defrenne contro lo Stato belga. Domanda di pronuncia pregiudiziale: Consiglio di Stato del Belgio. Parità di retribuzione. Causa 80/70.
12. Consiglio delle Comunità europee (1975); regolamento (CEE) del Consiglio n. 337/75, del 10 febbraio 1975, relativo all'istituzione di un Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, GUCE L 39, 13 febbraio 1975.
13. Consiglio delle Comunità europee (1975); regolamento (CEE) del Consiglio n. 1365/75, del 26 maggio 1975, relativo alla creazione di una Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, GUCE L 139, 30 maggio 1975.
14. Guasconi M.E. (2004) "Les syndicats et la relance de la politique sociale européenne", *Revue européenne de formation professionnelle*, 32 (1), 61-69. Per una ricostruzione storica più approfondita si veda Varsori A. (2006) *Sfide del mercato e identità europea*, Milano, Franco Angeli.
15. Guasconi M.E, *op. cit.*, p. 67.
16. Istituito con la decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004.
17. Si veda: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/fr/000cdcd9d4/%C2%A0Taux-departicipation-%281979-2009%29.html>. Precisiamo che l'affluenza alle elezioni del 2009 non aveva superato il 43%.
18. Fonte: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/fr/004a50d310/Composition-du-Parliament.html>
19. Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) (1998) *The ETUC in the mirror of industrial research*, Bruxelles, ETUI.
20. Devin G. e Neuman L. (1984) *La Confédération européenne des Syndicats*, Pouvoirs 31, 149-161, p. 159.
21. CES, Rapporto di attività, 1973-1975.
22. Si veda tra gli altri Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale*, Bruxelles, Presse universitaire dell'ULB, e soprattutto Dølvik J.E. (1999) *Un emerging island? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of the trade unions in the 1990s*, Bruxelles, ETUI.
23. Martin A. e Ross G. (1998) "European integration and the Europeanization of labor", *Working Paper 1998/16*, p. 10.
24. Goetschy J. (1996) "ETUC: the construction of European unionism", in Lesing P., Van Leemput J. e Vilroks J. (a cura di) *The challenges to trade unions in Europe: innovation and adaptation?*, London, Edward Elgar Press.
25. CES, Rapporto di attività 1976-1978, presentato al Congresso di Monaco.
26. *Intersocial* (1978), n. 37, aprile 1978.
27. Decisione presa nel novembre 1978.
28. Comitato dei rappresentanti permanenti, ossia gli ambasciatori degli Stati membri presso la Comunità.
29. CES, Rapporto di attività 1976-1978, presentato al Congresso di Monaco.
30. Programma di azione: risoluzione generale e risoluzioni specifiche 1979-1982, approvato dal III Congresso ordinario, Monaco, 14-18 maggio 1979.

31. Introduzione al rapporto di attività, Mathias Hinterscheid, 20 aprile 1982.
32. Discorso di apertura di Wim Kok, 19 aprile 1982, L'Aia.
33. *Ibidem*.
34. CES, Rapporto di attività 1979-1981.
35. Georges Dubunne, Discorso di chiusura del Congresso de L'Aia, 23 aprile 1982.
36. Si vedano in proposito i capitoli 4 (dialogo sociale europeo), 5 (governance economica e sociale europea), 6 (libertà economiche e diritti sociali) e 7 (democrazia sociale).
37. CES, Rapporto di attività 1982-1984.
38. Risoluzione generale del V Congresso statutario della CES, Milano, 13-17 maggio 1985.
39. CES, Rapporto di attività 1982-1984.
40. *Ibidem*.
41. Discorso di Jacques Delors al V Congresso ordinario della CES, Milano, 16 maggio 1985.
42. Gobin C. (1992) "La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès", *Courrier hebdomadaire 1367-1368*, Bruxelles, CRISP.
43. Infine, sempre secondo Gobin, si può osservare a partire dal Congresso di Milano un'integrazione del "vocabolario istituzionale" della Comunità nel discorso della CES, un vocabolario che le è tuttavia estraneo. *Ibidem*.
44. Ohayon G. (1985) "Les organisations syndicales et patronales espagnoles et l'adhésion de l'Espagne à la Communauté européenne", *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 3 (3-4), 116-118.
45. Citato in Trouvé M. (2009), *L'Espagne et l'Europe: de la dictature de Franco à l'Union européenne*, Bruxelles, PIE, p. 304.
46. *Comunidad Europea* (1982), n° 6.
47. Degryse C. (2011) *Dictionnaire de l'Union européenne*, Bruxelles, Larcier.
48. Commissione delle Comunità europee (1985) *Il completamento del mercato interno. Libro bianco della Commissione per il Consiglio europeo* (Milano, 28-29 giugno 1985), COM(85) 310, giugno 1985.
49. Discorso di apertura di Ernst Breit al VI Congresso ordinario della CES, Stoccolma, 9-13 maggio.
50. Delors J. (2004) *Mémoires*, Paris, Plon, p. 315. Versione italiana: *Memorie*, Collana "Per l'Europa", Soveria Mannelli, Rubbettino Editore, 2009, traduzione italiana di V. e M. Battaglia.
51. Discorso del presidente della Commissione delle CE, Jacques Delors, al VI Congresso ordinario della CES, Stoccolma, 9-13 maggio 1988.
52. Delors J. (1992) *Le nouveau concert européen*, Paris, Odile Jacob, p. 74. Versione italiana: Delors J. *Il nuovo concerto europeo. L'unità dell'Europa tra ideali e realtà*, Milano, Sperling & Kupfer, 1993, traduzione di C. Mussolini.
53. Dølvik J.E, *Building regional structures, op. cit.*, p. 63.
54. Laulom S. (red.) (2005) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publ. de l'Université de Saint-Étienne, p. 102.
55. Una "carta sociale europea" era stata adottata nel 1961 nell'ambito istituzionale del Consiglio d'Europa. Entrata in vigore nel 1965, questa carta completava la convenzione europea dei diritti dell'uomo e consacrava i diritti sociali della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 1948.
56. Risoluzione del comitato dirigente della DGB, 10 maggio 1989, citata in Jonckheer P. et Pochet P. (1990) "De la charte sociale au programme d'action de la Communauté européenne", *Courrier hebdomadaire 1273-1274*, Bruxelles, CRISP.
57. Per la CES questa Carta avrebbe dovuto rivolgersi più in generale ai cittadini dell'Unione e non soltanto ai lavoratori.

58. Comunicazione della Commissione sul suo programma di azione relativo all'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, COM(89) 568, 29 novembre 1989.
59. CES, 943, lettera di E. Breit del 23 novembre 1989 ai presidenti e segretari generali delle confederazioni affiliate.
60. Risoluzione generale, "Un sindacalismo europeo al centro dei cambiamenti in un mondo in movimento", approvata dal VII Congresso statutario della CES, Lussemburgo, 13-17 maggio 1991, p. 18.
61. Gobin C. (1992) "La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès", *Courrier hebdomadaire 1367-1368*, Bruxelles, CRISP, p. 67. Da osservare che più tardi Gobin analizzerà il Congresso di Lussemburgo come quello della rottura dell'analisi fatta dalla CES e della sua incapacità di "ricostruire un'utopia della trasformazione sociale" (Gobin C. (2000) "Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999", *Courrier hebdomadaire 1675*, Bruxelles, CRISP.)
62. Dufresne A. (2002) "Oskar Lafontaine's dream: an opportunity for economic policy co-ordination?", in Degryse C. et Pochet P. (a cura di) *Social developments in the European union 2001*, Bruxelles, ETUI/OSE, 85-113.
63. Dichiarazione sul trattato dell'Unione europea, adottato dal Comitato esecutivo della CES durante la sua riunione del 5 e 6 marzo 1992, p. 12.
64. CES, verbale del Comitato esecutivo dell'11 e 12 giugno 1992.
65. Commissione delle Comunità europee (1993) *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo – Libro bianco*, COM(93) 700, 5 dicembre 1993.
66. CES, "Crescita, competitività, occupazione. Contributo preliminare della CES sul Libro bianco della Commissione", adottata dal Comitato esecutivo del 7 e 8 ottobre 1993.
67. CES, Rapporto di attività 1991/94, Bruxelles, 9-12 maggio 1995, p. 31.
68. Commissione europea (1997) *Relazione generale sull'attività dell'Unione europea - 1996*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.
69. CES, Rapporto d'attività 1991/94, *op. cit.*
70. Gobin C. (2000) "Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999", *Courrier hebdomadaire 1675*, Bruxelles, CRISP.
71. Punto 18 della Risoluzione generale sulla politica sindacale, approvata dal IX Congresso statutario della CES, Helsinki, dal 29 giugno al 2 luglio 1999.
72. Per ulteriori dettagli in proposito, si veda: Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
73. Creando di fatto l'euro, anche se le monete e i biglietti denominati in euro saranno introdotti solo nel gennaio 2002.
74. L'articolo 6 TUE prevede infatti, nel suo primo paragrafo, che questa Carta abbia "lo stesso valore giuridico dei trattati". Riprendendo in linea di massima il progetto di carta che veniva presentato nel trattato che istituisce la Comunità europea (TCE), il trattato di Lisbona fa riferimento alla Carta senza però inserirne il testo nello stesso trattato.
75. Questo processo di allargamento è ben lungi dall'essere completato poiché nel 2005 vengono avviati dei nuovi negoziati con la Turchia e nel 2010 con l'Islanda; inoltre tutti i paesi dei Balcani occidentali hanno intenzione di entrare nell'UE.
76. Gobin C. (2004) "La Confédération européenne des syndicats. Résolutions du congrès de Prague et position du syndicalisme belge", *Courrier hebdomadaire 1826-1827*, Bruxelles, CRISP.
77. Frege C.M. et Kelly J. (2004) *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
78. *Ibidem*: "[...] there is no single strategy that works well for all union movements, irrespective of national context ; the same strategy is likely to produce different results in different countries", p. 182.

79. "Pour une Europe plus démocratique et citoyenne", Programma di azione della CES adottato al X Congresso statutario, Praga, 26-29 maggio 2003.
80. CES, Rapporto di attività 1999-2002, *op. cit.*
81. Risoluzione del Comitato esecutivo della CES, "La costituzione europea", adottato il 13-14 ottobre 2004.
82. CES (2009) "La CES attende con impazienza l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona", Comunicato stampa, 5 novembre 2009. <http://www.etuc.org/a/6665>.
83. CES (2007) *Stratégie et plan d'action 2007-2011*, Congresso di Siviglia 2007, punto 45, p. 84.
84. Comunicato stampa della CES del 4 aprile 2008, Lubiana.
85. I *subprime* costituiscono una forma di credito che consente l'accesso al mercato immobiliare da parte di famiglie che non dispongono delle garanzie necessarie per accedere ai prestiti ordinari (detti "prime"). Si tratta di mutui ad alto rendimento e ad alto rischio di insolvenza da parte del mutuatario. I mutuanti pensavano di limitare tale rischio grazie all'aumento, ritenuto costante, dei prezzi degli immobili.
86. "Manifesto di Siviglia" adottato dall'XI Congresso della CES, Siviglia, 21-24 maggio 2007.
87. Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
88. *Op. cit.*, p. 62.
89. <http://www.etuc.org/a75368>
90. CES, verbale della riunione del comitato direttivo del 18 novembre 2010.
91. "Passare dall'austerità alla prosperità", Discorso pronunciato da John Monks, segretario generale della CES, al XII Congresso della CES, Atene, 16 maggio 2011. (<http://www.etuc.org/a78377>)
92. Schömann I. et Clauwaert S. (2012) "The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise", *Working Paper 2012.04*, Brussels, ETUI.
93. Degryse C. (2012) "La nouvelle gouvernance économique européenne", *Courrier hebdomadaire 2148-2149*, Bruxelles CRISP. Pubblicato in inglese: Degryse C. (2012) "The new European economic governance", *Working Paper 2012.14*, Brussels, ETUI.
94. <http://www.etuc.org/a/10889>
95. CES (2011) *Stratégie et plan d'action de la CES 2011-2015* (Strategia e piano di azione della CES 2011-2015), p. 10.

Capitolo 3

1. CES, rapporto di attività 1979-1981, p. 17.
2. Intervista di J. Rouzier, Parigi, 8 giugno 1983. Citata in: Devin G. e Neuman L. (1984), *La Confédération européenne des Syndicats*, Pouvoirs, 31, p. 156.
3. Devin G. e Neuman L. (1984) *op. cit.*, p. 156.
4. Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^e siècle*, Bruxelles, Labor.
5. Bourdieu P. (2002) "Pour un mouvement social européen", rubrica "Manière de voir" 61, *Le Monde Diplomatique* n. 61, gennaio-febbraio 2002. Consultabile al link: <http://www.monde-diplomatique.fr/1999/06/BOURDIEU/3080>
6. Nello stesso stabile dell'ICFTU (fino al suo scioglimento nel 2006) e, attualmente, della Confederazione sindacale internazionale (CSI).
7. Intervista a Bernadette Ségol, 19 gennaio 2013.
8. Verbale della riunione preparatoria del I Congresso, 9 gennaio 1973.
9. Intervista a Jean Lapeyre, Bruxelles, 6 novembre 2012.
10. Dølvik J.E. (1999) *L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'europanisation des syndicats dans les années 90*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo.

11. Ross G., *op. cit.*, p. 20.
12. Streek W. (1994) "European social policy after Maastricht: 'The social dialogue' and 'Subsidiarity'", *Economic and Industrial Democracy*, 15 (2), 151-177.
13. Il Congresso però può consentire a un candidato di derogare a questa regola con una votazione a maggioranza di due terzi.
14. Citato in: Moreno J. e Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, p. 109.
15. Precisiamo che la presidenza della CES non è una carica a tempo pieno.
16. La CISL non è affiliata alla CML, ma i suoi fondatori hanno partecipato alla costituzione della Confederazione internazionale dei sindacati liberi (ICFTU) nel 1949.
17. Federazione internazionale dei lavoratori del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio.
18. Un posto che occuperà fino al Congresso di Londra (1976), quando diverrà segretario generale della CML.
19. Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Bruxelles, Labor.
20. Moreno J. (2001) *Trade unions without frontiers. The communist-oriented trade unions and the ETUC (1973-1999)*, Bruxelles, ETUI.
21. La CES ha votato a favore dell'ammissione della CGIL con una maggioranza di 21 voti contro 7: DGB (3 voti), FO Francia (1 voto), LCGB-Lussemburgo (1 voto), CNG-Svizzera (1 voto) e CSC-Belgio (1 voto). Resoconto della riunione del Comitato esecutivo del 9 luglio 1974 a Bruxelles.
22. Moreno J. e Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, p. 71.
23. Le sigle delle organizzazioni sono riportate secondo le denominazioni originarie. Il numero di aderenti ai sindacati spagnoli UGT e STV non è noto.
24. Avvicinamento che porterà alla creazione dello spazio economico europeo (SEE), entrato in vigore nel 1994.
25. Si veda Dølvik J.E. (1999), *op. cit.*, pp. 119-140.
26. Moreno J. e Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, pp.105-107.
27. A questo proposito si veda l'analisi approfondita sviluppata da Dølvik J.E. (1999) *op. cit.*, p. 148 e seguenti. Sul contenuto dettagliato del rapporto e le sue proposte concrete si rimanda anche a Moreno J. e Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, pp. 144-145.
28. CES, Rapporto Stekelenburg, Bruxelles, dicembre 1990, p. 11.
29. Intervista di Pierre Tilly a Emilio Gabaglio, 29 settembre 2012.
30. Braud M. (2000) *Agenda 2000 chargé pour la Confédération européenne des syndicats*, Chronique internationale de l'IRES, 63, 50-57.
31. <http://springalliance.eu>
32. Martin A. e Ross G. (1999) "In the line of fire: the Europeanization of labor representation", in Martin A. e Ross G. (dirs.) *The brave new world of European labor: European trade unions at the millenium*, New York, Berghahn Books, 312-367.
33. Turner L. (1996) "The europeanization of labor: structure before action", *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 325-344.
34. Martin A. e Ross G. (2001) "Trade union organizing at the European level: the dilemma of borrowed resource", in Imig D. e Tarrow S. (a cura di) *Contentious Europeans: protest and politics in an emerging polity*, Oxford, Rowman & Littlefield, p. 74.
35. Debunne G. (1987), *op. cit.*
36. Intervista a Emilio Gabaglio, Bruxelles, 29 settembre 2012.
37. Buschak W. (2003) "Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände", in Optenhögel U., Schneider M. e Zimmermann R. (a cura di) *Europäische Gewerkschaftsorganisationen. Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 9-19.
38. Intervista a Bernadette Ségol, 18 gennaio 2013.
39. *Idem.*

Capitolo 4

1. Degimbe J. (1991) *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, p. 191.
2. Didry C. e Mias A. (2005) *Le moment Delors. Les syndicats au coeur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 42.
3. Thwaites J.D. (a cura di) (2004) *La mondialisation. Origines, développements et effets*, Québec, PUL, p. 398.
4. Estratto della lettera d'invito di Pierre Bérégovoy del 21 febbraio 1984 alle parti sociali europee. Citato nell'opera di Debonne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Bruxelles, Labor, p. 167.
5. Debonne, *op. cit.*
6. Intervista di Pierre Tilly a Jean Lapeyre, 6 novembre 2012.
7. Commissione delle Comunità europee (s.d.) "Dialogue social européen: les avis communs", p. 14. Per farsi un'idea della posizione generale dell'UNICE sulla questione cfr. Tyszkiewicz Z. (1991), "UNICE: the voice of European business and industry in Brussels", in Sadowski D. e Jacobi O. (a cura di) *Employers' associations in Europe: policy and organisation*, Baden-Baden, Nomos.
8. *Ibid*, p. 15.
9. *Ibid*, p. 13.
10. Intervista di Pierre Tilly a Jean Lapeyre, 6 novembre 2012.
11. Bercusson B. (1992) "Maastricht: a fundamental change in European labour law", *Industrial Relations Journal*, 23 (3), 177-190.
12. Intervista di Pierre Tilly a Emilio Gabaglio, 30 settembre 2012.
13. Il trattato di Maastricht entra in vigore nel 1993, allora con uno statuto speciale per il Regno Unito soprattutto sui temi sociali. Durante la redazione del trattato di Amsterdam nel 1997, il nuovo governo laburista di Londra mette fine a tale eccezione e si allinea all'Accordo sociale, il che permette di inserire l'allegato nel cuore del trattato come sua parte integrante (articoli 118.4, 118 A e 118 B).
14. Marginson P. e Sisson K. (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, New York, Palgrave.
15. Dølvik J.E. (1997) *Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the europeanisation of trade unions in the 1990s*, Oslo, Arena; Erne R. (2004) *Organized labour – an actor of Euro-democratisation, euro technocracy or re-nationalisation? Trade union strategies concerning the European integration process*, European University Institute, tesi di dottorato, Firenze.
16. Hyman R. (2001) "Some problems of partnership and dilemmas of dialogue", in Kjaergaard C. e Westphalen S.-A. (a cura di) *From collective bargaining to social partnerships: new roles of the social partners in Europe*, The Copenhagen Centre, Copenhagen, 36-60.
17. Intervista di Pierre Tilly a Emilio Gabaglio, 30 settembre 2012.
18. *Idem*.
19. Il Centro europeo per le relazioni industriali (CERI) è stato istituito su iniziativa delle parti sociali nel 1995. Operante a Firenze in collaborazione con l'Istituto universitario europeo, mirava a organizzare iniziative di formazione congiunta per gli alti responsabili delle organizzazioni datoriali e sindacali per approfondire la loro conoscenza della dimensione europea delle relazioni sociali. Purtroppo, dopo tre anni di funzionamento, ha sospeso le proprie attività a causa dello scarso interesse da parte degli imprenditori e dell'interruzione dei finanziamenti europei.
20. *Idem*.
21. *Libérer le potentiel d'emploi de l'Europe. La politique sociale européenne à l'horizon 2000 : les vues des entreprises*, UNICE, settembre 1999. Si vedano la sintesi nel *Bulletin quotidien de l'Agence Europe* del 20-21 settembre 1999 e le reazioni della CES nel numero del 22 settembre 1999.

22. Dufresne A., Degryse C. e Pochet P. (a cura di) (2006) *The European sectoral social dialogue. Actors, developments and challenges*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
23. Consiglio europeo, Consiglio europeo di Barcellona, 15-16 marzo 2002, p. 46.
24. *Idem*.
25. Decisione del Consiglio, del 6 marzo 2003, che istituisce un vertice sociale trilaterale per la crescita e l'occupazione (GUCE L 70, 14 marzo 2003, pp. 31-33).
26. Prorogato al 2011 a causa del Congresso di Atene della CES, svoltosi a maggio 2011 e che doveva procedere al cambiamento dei componenti della Segreteria.
27. Degryse C. (a cura di) (2011) Rapporto finale "Dialogue social européen : bilan et perspectives" (Dialogo sociale europeo: bilancio e prospettive), Bruxelles, Osservatorio sociale europeo. Contratto VP/2010/001/0019.
28. *Ibidem*.
29. <http://www.etuc.org/a/10659>.
30. Commissione europea (2011) Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. "Analisi annuale della crescita: progredire nella risposta globale dell'UE alla crisi", COM(2011) 11 definitivo, 12 gennaio 2011.
31. Lettera di John Monks, segretario generale della CES, a Olli Rehn, Commissario in carica per gli affari economici e monetari, 11 gennaio 2011.

Capitolo 5

1. Van Apeldoorn B. (2000) "Transnational class agency and European governance: the case of the European Round Table of Industrialists", *New Political Economy*, 5 (2), 157-181.
2. Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale*, Bruxelles, Labor, pp. 86-87.
3. Creato nel 1979 dagli ex dirigenti sindacali Heinz Oskar Vetter e Luigi Macario dopo la loro elezione al Parlamento europeo (il primo nel gruppo socialista e il secondo nelle fila del Partito popolare europeo), l'intergruppo sindacale del PE ha la funzione di presentare ai deputati europei le posizioni del movimento sindacale sui temi all'ordine del giorno nelle sessioni parlamentari. Coordinato dalla CES e ufficialmente riconosciuto dal Parlamento, è un organismo di grande utilità per promuovere i contatti tra la CES e il Parlamento sin dall'inizio dei progetti, com'è avvenuto per la direttiva sui servizi nel mercato interno, il regolamento REACH, la direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale.
4. Fitoussi J.P. e Szpiro D. (1983), "Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail", *Revue de l'OFCE*, 4 (4), 99-116. Per considerazioni più generali si veda Degimbe J. (1999), *La politique sociale européenne. Du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo, pp. 100-104.
5. Rivista della CFDT *Aujourd'hui*, gennaio 1982, p. 4.
6. CES, Rapporto di attività 1982-1984, p. 50.
7. Archivi storici delle Comunità Europee (ASCE), fondo BAC83, fascicolo 288, CES. Conferenza sull'occupazione organizzata a Strasburgo il 5 e 6 aprile 1984.
8. Questo concetto, reso popolare dal rapporto Cecchini del 1988, veniva già discusso negli ambienti federalisti europei a metà degli anni Ottanta. Si veda Albert M. (1985), "Il costo della 'non-Europa' e l'alternativa europea", *Saggi, Il Federalista, rivista di politica*, XXVII (1), p. 50.
9. CES, Rapporto di attività 1982-1984, p. 52.
10. *Ibidem*.
11. Dølvik J.E. (1999) *L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'eupéanisation des syndicats dans les années 90*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo, p. 85.

12. "La dimensione sociale del mercato interno", risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES il 6 e 7 ottobre 1988, Supplemento al rapporto di attività 1988-1990, VII Congresso ordinario, Lussemburgo, 13-17 maggio 1991, p. 57.
13. "Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali", risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES il 1° e il 2 dicembre 1988, Supplemento al rapporto di attività 1988-1990, VII Congresso ordinario, Lussemburgo, 13-17 maggio 1991, p. 59.
14. *Ibidem*.
15. Commissione delle Comunità europee (1989), Comunicazione della Commissione sul suo programma d'azione relativo all'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, COM(89) 568 definitivo, 29 novembre 1989.
16. Intervista di Christophe Degryse a Jean Lapeyre, 13 giugno 2013.
17. Gobin C. (1997) *op. cit.*, pp. 98-99.
18. Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Bruxelles, Labor, p. 198.
19. CES, Rapporto di attività 1988-1990.
20. Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, p. 25.
21. Dølvik (1999) *op. cit.*
22. Van Apeldoorn (2000) *op. cit.*
23. <http://www.ert.eu>
24. Delors J. (1989) *Rapport sur l'Union économique et monétaire dans la Communauté européenne*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, p. 4. Per un'analisi storica, si veda Maes Y. (2007), "La Commission européenne, le SME et la relance du processus d'UEM dans les années quatre-vingt", in Bussière E., Dumoulin M. e Schirmann S. (a cura di) *Milieus économiques et intégration européen au XX^e siècle : la relance des années quatre-vingt (1979-1992)*, Parigi, Comité pour l'Histoire économique et financière de la France, pp. 88-106.
25. Da questo punto di vista, il trattato di Maastricht è molto più "liberale" (più "lassista") del piano Werner del 1970, che prevedeva un forte accentramento delle autorità di bilancio sotto forma di una sorta di Consiglio dei ministri dell'Economia e delle finanze. A tal proposito si veda Thygesen N. (1998), "Pacte de stabilité, soutenabilité de la dette et euro", in Pochet P. e Vanhercke B. (a cura di), *Les enjeux sociaux de l'Union économique et monétaire*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 24.
26. Citato in: TUC (1990), *Managing the economy: towards 2000*, Londra, Trades Union Congress, p. 7.
27. "La fiscalità nell'Unione europea", Risoluzione del Comitato esecutivo del 10 e 11 ottobre 1996.
28. I ministri dell'Economia e delle finanze dell'UE riuniti a Verona il 13 aprile 1996 avevano deciso di designare delle persone di riferimento per formare un gruppo di riflessione di alto livello sulla politica fiscale nell'UE.
29. Freyssinet J. (2003) "Pactes sociaux : le retour ou l'enterrement ?", *Alternatives Économiques*, 213.
30. Fajertag G. e Pochet P. (2000) *Social Pacts in Europe: new dynamics*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo.
31. Trattato di Amsterdam (1997), art. 109 O.
32. Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona di marzo 2000, punto 5.
33. "Vertice di Lisbona; una nuova chance per una strategia della piena occupazione", Risoluzione della CES, 22 marzo 2000.
34. "Affrontare la sfida. La strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione", Rapporto del gruppo di alto livello presieduto da Wim Kok, novembre 2004.
35. CES e UTS (2001) *Pour une perspective syndicale européenne en matière de développement durable*, Bruxelles, Ufficio tecnico sindacale europeo per la salute e la sicurezza, p. 28 e 29.
36. "Mettre la politique de l'environnement au coeur d'une politique européenne de l'emploi" (Mettere la politica ambientale al centro di una politica europea dell'occupazione), Risoluzione del Comitato esecutivo, adottata dal Comitato esecutivo della CES, 13 e 14 giugno 2001.

37. "Dichiarazione della CES sul progetto di riforma della politica europea sulle sostanze chimiche (REACH)", Risoluzione del Comitato esecutivo, adottata dal Comitato esecutivo della CES, 17 e 18 marzo 2004.
38. Joël Decaillon, osservazioni raccolte da Christophe Degryse, 6 settembre 2013.
39. *Idem.*
40. CES (2007) *Changement climatique et emploi : impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO2 dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030*, Bruxelles, CES.
41. Si vedano in particolare: "Proposte sindacali per una politica europea del cambiamento climatico", Risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES, 17 e 18 marzo 2004; "Lottare contro il cambiamento climatico: una priorità sociale, linee d'azione", Risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES, 18 e 19 ottobre 2006; "Posizione della CES sul pacchetto 'cambiamento climatico ed energia'", Risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES, 4 marzo 2008; "Risoluzione sul cambiamento climatico, le nuove politiche industriale e le vie d'uscita dalla crisi", Risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES, 20 e 21 ottobre 2009.
42. Joël Decaillon, *idem.*
43. Commissione delle Comunità europee (2007), Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – "Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza", COM(2007) 359 definitivo, del 27 giugno 2007.
44. "Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité" (Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza), Posizione della CES adottata dal Comitato esecutivo, 17 e 18 ottobre 2007.
45. http://ec.europa.eu/info/strategy/better-regulation-why-and-how_it
46. Commissione europea (2005), Libro bianco "La politica dei servizi finanziari per il periodo 2005-2010", COM(2005) 629 definitivo, 1° dicembre 2005.
47. Commissione europea (2005) "Politica dell'UE nel settore dei servizi finanziari nel corso dei prossimi cinque anni", Comunicato stampa IP/05/1529, 5 dicembre 2005.
48. Commissione europea (2007) Rapporto sullo stato di avanzamento del mercato unico dei servizi finanziari, Comunicato stampa IP/07/270, 1 marzo 2007.
49. Dichiarazione di John Monks, 19 gennaio 2006 (<http://www.etuc.org/a/1959>).
50. Dufresne A. (2010) *op. cit.*
51. Gabaglio E. (1997) "What's EMU for?", in Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) *European Trade Union Yearbook 2002*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo, p. 14.
52. *Ibid.*, p. 15
53. CES, Rapporto di attività 1995-1998, p. 5.
54. Boyer R. (1999) *Le gouvernement économique de la zone euro, Rapport du Commissariat général du Plan*, Parigi, La Documentation Française.
55. Dufresne A. (2002) "Le rêve d'Oskar Lafontaine : une occasion pour la coordination des politiques économiques ?", in Degryse C. e Pochet P. (a cura di) *Bilan social de l'Union européenne 2001*, Bruxelles, ISE/OSE, 85-113.
56. Consiglio europeo di Colonia, Conclusioni della Presidenza, Allegato I "Una più stretta cooperazione per favorire l'occupazione e le riforme economiche in Europa", Risoluzione del Consiglio europeo sul Patto europeo per l'occupazione, 3 e 4 giugno 1999.
57. Gabaglio E. (1999) "The IXth ETUC Congress: from the euro to a Europe of full employment", in Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) *European Trade Union Yearbook 1999*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo, p. 14.

58. Frits Bolkestein, membro della Commissione europea responsabile per il mercato interno e per la tassazione, "European economic and financial integration: State of play before Barcelona", intervento al Centro Internazionale di Studi Monetari e Bancari (ICMB) di Ginevra, 7 marzo 2002.
59. Commissione europea (2010), Documento di lavoro dei servizi della Commissione – "Documento di valutazione della strategia di Lisbona", SEC (2010) 114 definitivo, 2 febbraio 2010, p. 4-5.
60. CES, resoconto della riunione del Comitato esecutivo del 13 novembre 2008.
61. Si rimanda in particolare a: Glassner V. e Keune M. (2010) "Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe", Policy Brief 1/2010, Bruxelles, Istituto sindacale europeo (ETUI).
62. Si veda in particolare: Glassner V. (2010) "The public sector in the crisis", *Working Paper* 2010.07, Bruxelles, ETUI. E anche: O'Farrell R. (2010) "Wages in the crisis", *Working Paper* 2010.03, Bruxelles, ETUI.
63. Si veda la "Carta dell'austerità" redatta dalla CES, <http://www.etuc.org/r/1612>.
64. Risoluzione della CES sulla governance economica e sociale, riunione del Comitato esecutivo del 13 e 14 ottobre 2010.
65. Stiglitz J. E. (2011) "New year's hope against hope", <http://www.project-syndicate.org/commentary/stiglitz134/English>.
66. Consiglio dell'Unione europea (2010) Regolamento (UE) n. 407/2010 del Consiglio dell'11 maggio 2010 che stabilisce un meccanismo europeo di stabilizzazione finanziaria, GUUE L 118, 12 maggio 2010.
67. Il rapporto può essere consultato sul sito web http://ec.europa.eu/internal_market/finances/docs/de_larosiere_report_en.pdf.
68. Degryse C. (2012) "The new European economic governance", *Working Paper* 2012.14, Bruxelles, ETUI, p. 5.
69. Irvin G. (2011) "La crise et le modèle social européen", in Degryse C. e Natali D. (a cura di) *Bilan social de l'Union européenne 2010*, Bruxelles, ETUI.

Capitolo 6

1. Articolo 151 del TFUE.
2. *Ibidem*.
3. Discorso pronunciato al Forum sui diritti dei lavoratori e le libertà economiche organizzato dalla Commissione europea il 9 ottobre 2008, <http://www.etuc.org/a/5421>.
4. Corte di giustizia dell'Unione europea (1979), sentenza delle corti del 20 febbraio 1979. Rewe-Zentral AG contro Bundesmonopolverwaltung für Branntwein (Amministrazione del monopolio federale dell'alcool). Misure d'effetto equivalente alle restrizioni quantitative. Causa 120/78.
5. Corte di giustizia dell'Unione europea (1981), sentenza della Corte del 17 dicembre 1981. Procedimento penale a carico di Alfred John Webb. Libera prestazione dei servizi – fornitura di manodopera. Causa 279/80.
6. Si veda De Schutter O. (2006) "La Carta sociale europea come elemento del dibattito sull'avvenire dell'Unione europea", Seminario in occasione del X anniversario della revisione della carta, Strasburgo, 3 maggio 2006. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/10anniversary/deschutter10anniv_EN.asp
7. Corte di giustizia dell'Unione europea (1990), sentenza della Corte (sesta sezione) del 27 marzo 1990. – Rush portuguesa Ida contro Office national d'immigration. – Atto di adesione della Spagna e del Portogallo – periodo transitorio – libera circolazione dei lavoratori – libera prestazione di servizi. Causa C-113/89.
8. *Ibidem*.
9. *Ibidem*.

10. Nel 1986, il salario orario di un operaio dell'industria manifatturiera in Spagna espresso in franchi francesi rappresentava il 64% del salario orario del suo omologo francese. In Portogallo il rapporto era del 21% e in Grecia del 46%. A dispetto del minore scarto iniziale, è in Spagna che il ritmo di crescita è stato più sostenuto: nel periodo 1975-1998 il salario orario, espresso in franchi, è aumentato del 10,8% come media annua. Marcus V. (2006) "Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats, Données sociales – La société française", *INSEE*, p. 429.
11. Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, GUCE L 18, 21 gennaio 1997.
12. Conclusioni della Presidenza, Consiglio europeo di Lisbona, 24 marzo 2000, paragrafo 17. La necessità di agire in questo campo è stata messa in evidenza anche durante i Consigli europei di Stoccolma e di Barcellona nel 2001 e nel 2002.
13. Commissione delle Comunità europee (2000), Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo – Una strategia per il mercato interno dei servizi, COM(2000) 888 definitivo, 29 dicembre 2000.
14. Derruine O. (2007) "De la proposition Bolkestein à la directive services", *Courrier hebdomadaire 1962-1963*, Bruxelles, CRISP.
15. Discorso del segretario generale della CES, John Monks, il 19 marzo 2005 a Bruxelles. Per il testo integrale in italiano: <http://www.filcams.cgil.it/introduzione-di-john-monks-bruxelles-19-marzo-2005>.
16. *Ibidem*.
17. CES, verbale della riunione del Comitato esecutivo del 14 e 15 marzo 2006.
18. CES, verbale della riunione del Comitato esecutivo del 14 e 15 marzo 2006 e verbale della riunione del Comitato direttivo dell'8 marzo 2006.
19. CES, verbale della riunione del Comitato esecutivo della CES del 12 e 13 dicembre 2006.
20. CES (2007), "La sentenza della Corte di Giustizia sul caso Viking riconosce il diritto fondamentale all'azione collettiva come parte integrante del diritto comunitario", Comunicato stampa, 11 dicembre 2007, <http://www.etuc.org/a/4377>.
21. CES, verbale della riunione del Comitato esecutivo del 19 e 20 ottobre 2005.
22. CES, "Il caso Rüffert", <http://www.etuc.org/r/1041>.
23. CES, "Comment rétablir l'équilibre ? La proposition de la CES pour un protocole de progrès social, (Come ristabilire l'equilibrio? La proposta della CES per un protocollo di progresso sociale), <http://www.etuc.org/a/7806>.
24. Dal 1999 al 2004 sarà poi commissario europeo per la Concorrenza.
25. Consiglio dell'Unione europea (1998), regolamento (CE) n. 2679/98 del Consiglio, del 7 dicembre 1998, sul funzionamento del mercato interno in relazione alla libera circolazione delle merci tra gli Stati membri, GUCE L 337, 12 dicembre 1998.
26. CES, Comitato direttivo del 19 novembre 2009.
27. "Una nuova strategia per il mercato unico al servizio dell'economia e della società europea", rapporto al Presidente della Commissione europea, José Manuel Barroso, di Mario Monti, 9 maggio 2010.
28. CES (2010) "Vers un acte pour le marché unique – Propositions de la CES" (Verso un atto per il mercato unico – Proposte della CES), Risoluzione della CES adottata dal Comitato esecutivo l'1 e il 2 dicembre 2010, <http://www.etuc.org/a/8136>.
29. Commissione europea (2010), Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Verso un atto per il mercato unico – Per un'economia sociale di mercato altamente competitiva – 50 proposte per lavorare, intraprendere e commerciare insieme in modo più adeguato, COM(2010) 608 definitivo, 27 ottobre 2010.

30. CES (2010) *op. cit.*
31. Commissione europea (2012), Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, COM (2012) 131 definitivo, 21 marzo 2012.
Commissione europea (2012), Proposta di regolamento del Consiglio sull'esercizio del diritto di promuovere azioni collettive nel quadro della libertà di stabilimento e della libera prestazione dei servizi, COM(2012) 130 definitivo, 21 marzo 2012.
32. Bruun N. e Bücker A. (2012) "Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances", Policy Brief 4/2012, Bruxelles, ETUI.
33. Vale a dire le società che tentano di eludere le regole stabilendo sedi fittizie in Stati in cui il sistema salariale e fiscale sono più vantaggiosi.
34. Nel gergo europeo, i servizi pubblici sono divisi in due categorie: i servizi di interesse generale non economico (SIGNE) e i servizi d'interesse economico generale (SIEG). I SIEG sono soggetti ai trattati europei, ma poiché soddisfano anche alcuni obblighi di servizio pubblico possono sottrarsi ad alcune norme europee in virtù di un criterio di interesse generale superiore.
35. Per maggiori dettagli si veda: "Résolution de la CES: vers une nouvelle dynamique pour les services publics" (Risoluzione della CES: verso una nuova dinamica per i servizi pubblici), <http://www.etuc.org/a/7369>.
36. "[...] in considerazione dell'importanza dei servizi di interesse economico generale nell'ambito dei valori comuni dell'Unione, nonché del loro ruolo nella promozione della coesione sociale e territoriale, l'Unione e gli Stati membri, secondo le rispettive competenze e nell'ambito del campo di applicazione dei trattati, provvedono affinché tali servizi funzionino in base a principi e condizioni, in particolare economiche e finanziarie, che consentano loro di assolvere i propri compiti. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando mediante regolamenti secondo la procedura legislativa ordinaria, stabiliscono tali principi e fissano tali condizioni, fatta salva la competenza degli Stati membri, nel rispetto dei trattati, di fornire, fare eseguire e finanziare tali servizi."

Capitolo 7

1. Gérard Fonteneau, inizialmente militante della Federazione abbigliamento, cuoio e tessile della CFDT (Francia), in seguito ha rivestito delle cariche nella CFDT, quindi nella Confederazione mondiale del lavoro, nell'Ufficio internazionale del lavoro e nella CES, dove è stato consigliere.
2. CES, Rapporto di attività 1973-1975, Il Congresso statutario, Londra, 22-24 aprile 1976.
3. Si veda in proposito e sulla posizione delle principali organizzazioni sindacali nazionali sulla democrazia industriale: Fetzer T. (2010) "Industrial democracy in the European Community: trade unions as a defensive transnational community" (1968-1988), in Djelic M.-L. e Quack S. (a cura di) *Transnational communities: shaping global economic governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 282-304.
4. CES, *op. cit.*
5. CES, "Résolution sur les sociétés multinationales", Supplemento al rapporto di attività 1973-1975.
6. Pigenet M., Pasture P. e Robert J.-L. (2005) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale : 1960-1985*, Parigi, Publications de la Sorbonne.
7. Archivi ETUC, IISH, 736, CES, Congresso di Copenhagen, 23-25 maggio 1974, Azione programma.
8. Barisi G. (1999) *L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français*, Travail et Emploi, 79, 81-87, p. 82.

9. Consiglio delle Comunità europee (1975) Direttiva del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative ai licenziamenti collettivi (75/129/CEE), GUCE L 48, 22 febbraio 1975, pp. 29-30.
10. Degimbe J. (1999) *La politique sociale européenne*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo, p. 114.
11. Vandamme F. (1984) "La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés Européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe", in Vandamme F. (a cura di) *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Ginevra, IRM, p. 167 e segg.
12. Archivi ETUC, IISH, 2200, CES, Comitato esecutivo dell'8 dicembre 1980.
13. Citato in Walker R.P. (1983) "The Vredeling Proposal: cooperation versus confrontation in European Labor relations, *International Tax & Business Lawyer*", 1 (1), 177-196, p. 11. <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjil/vol1/iss1/6>
14. Il Commissario europeo Ivor Richard, che succede a Vredeling, difenderà la direttiva negli Stati Uniti nel marzo 1982. In quel momento i datori di lavoro erano in piena campagna contro il progetto. "Statement of EEC Commissioner Ivor Richard to U.S. Chamber of Commerce in Washington. D.C. (Mar. 31, 1982)", reprinted in *European Community News*, n° 7, 1982. Cfr. <http://aei.pitt.edu/12196/1/12196.pdf>
15. Il direttore generale della DG Occupazione e affari sociali dovrà trascorrere molte ore a convincere il mondo imprenditoriale americano dell'infondatezza dei propri timori. Intervista di Jean Degimbe, direttore generale onorario, il 13 luglio 2010 a Bruxelles.
16. Petrini F. (2013) "Taming the beast: the European Trade Union Confederation and the battle to regulate multinationals' activities", in Kaiser W. e Meyer J.-H. (a cura di) *Non-state actors in European integration 1958-1992: from polity-building to transnational politics and policy-making?*, Basingstoke, Palgrave.
17. Archivi ETUC, IISH (Istituto internazionale di storia sociale), fascicolo 2205, *Prise de position de la CES sur la proposition modifiée de la Commission, décision du comité exécutif*, 14 ottobre 1983. Citato da Petrini F. (2011) *Who'll stop the runaway shop? The battle to regulate Multinationals' activities inside the EEC at the dawn of globalization, draft version*, XII conferenza internazionale biennale EUSA (European Union Studies Association), Boston, 3-5 marzo 2011, Panel 11F: Interest Groups and European Integration until the SEA.
18. Archivi ETUC, IISH (Istituto internazionale di storia sociale), fascicolo 2202, *Agenor, Hush! Don't tell the Workers*, 1983. "The secretariat of the European Trade Union Confederation followed the events closely, maintained a critical stance throughout, and lobbied and informed members of the European Parliament. But it seems not to have seen it as its task to mobilise unions and workers throughout the Community in support of the Vredeling directive. National unions were not well informed, and most of them paid little attention to what was happening at the European level. They also made little or no effort to inform and mobilise the rank and file: not untypical is the case of a Danish trade unionist, working in a major multinational, who first heard of the struggle around the Vredeling text by chance, during a visit to Brussels... in May 1983."
19. Commissione europea (1989) "La société de droit européen : un statut pour les entreprises à la dimension de 1992", Comunicato stampa, 12 luglio 1989, http://europa.eu/rapid/press-release_P-89-39_fr.htm
20. *Ibidem*.
21. Consiglio dell'Unione europea (1994) Direttiva 94/95/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, GUCE L 254, 30 settembre 1994.
22. UNICE (1993) Comunicato stampa, 20 settembre 1993.
23. Proposte raccolte da Christophe Degryse, 16 settembre 2013.

24. Consiglio dell'Unione europea (1994) *op. cit.*
25. <http://fr.worker-participation.eu/Conseils-d-entreprise-europeen/Facts-Figures>.
26. Van den Heule R. (2009) "Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique) : témoignage d'un conciliateur social", Bruxelles, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
27. Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres.
28. Van den Heulen (2009) *op. cit.*
29. È interessante notare che la FGTB aveva invitato la CGT, che non era ancora membro della CES, suscitando le ire di Force Ouvrière. Per la CGT fu l'occasione di dimostrare che per il movimento sindacale europeo sarebbe stato un peccato privarsi della sua capacità di mobilitazione. Questo spinse la CGT a impegnarsi a fondo. Si veda a tale proposito: de Comarmond L. (2013) *Les vingt ans qui ont changé la CGT*, Paris, Denoël, p. 126 e segg.
30. Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea (2002) Direttiva 2002/14/CE, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea, Direttiva 2002/14/CE, GUCE L 80, 23 marzo 2002.
31. CES, Riesame della direttiva sui comitati aziendali europei, Risoluzione adottata dal Comitato esecutivo, 2 e 3 dicembre 1999.
32. Cfr. Jagodzinski R. (2009) "Comités d'entreprise européens : à la recherche d'une directive modifiée", in Degryse C. (a cura di) *Bilan social de l'Union européenne 2008*, Bruxelles, ETUI/OSE, p. 118.
33. CES (2008) La CES si rallegra delle proposte della Commissione riguardanti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei, Comunicato stampa, 20 febbraio 2008, <http://www.etuc.org/a/4603>.
34. CES (2008) Direttiva CEE: i negoziati del dialogo sociale non sono realizzabili. "La Commission doit agir", Comunicato stampa, 11 aprile 2008, <http://www.etuc.org/a/4868>.
35. Riformulazione della direttiva 2009/38/CE. Gli Stati membri avevano tempo fino al 5 giugno 2011 per trasporre le disposizioni nel loro diritto nazionale.
36. Per un'analisi approfondita del processo che ha condotto a questa revisione, cfr. Jagodzinski R. (2009) *op. cit.*, pp. 119-141.
37. Marie-Anne Frison-Roche (professoressa di diritto all'Università Paris-Dauphine) (2000) "Les Quinze créent la société européenne", *Le Monde*, 12 dicembre 2000.
38. *Ibidem*.
39. Consiglio dell'Unione europea (2001) Regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, relativo allo statuto della Società europea (SE), GUCE L 294, del 10 novembre 2001; Direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, GUCE L 294, 10 novembre 2001.
40. Questo compromesso prevede quattro modelli di costituzione di una SE: attraverso la fusione tra società per azioni di Stati membri già esistenti; attraverso la creazione di una società holding che coprono filiali di nazionalità differenti; o attraverso la trasformazione di una società per azioni di diritto nazionale, a condizione che questa abbia una filiale o una sede secondaria in uno Stato membro diverso dal luogo della sua sede legale.
41. <http://fr.worker-participation.eu/Conseils-d-entreprise-europeen/Facts-Figures>.
42. CES (2006) Comunicato stampa, 25 settembre 2006.
43. CES, Rapporto di attività 2003/2007, p. 85.
44. Commissione europea (2013), Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Adeguatezza ed efficacia della regolamentazione (REFIT): Risultati e prossime tappe, COM(2013) 685 definitivo, 2 ottobre 2013.

Capitolo 8

1. Michalski A. (2006) "The Enlarging European Union", in Dinan D. (a cura di) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford Press University, p. 287.
2. CES, Rapporto di attività 1979-1981, IV Congresso statutario, L'Aia, 19-23 aprile 1982, p. 118.
3. *Idem*.
4. Foreign Report, 13 aprile 1973, p. 6.
5. *Informations syndicales*, n° 5, maggio 1975, p. 17.
6. Archivi ETUC, IISH (Istituto internazionale di storia sociale), dossier n° 1261, "Documents regarding contacts with the free trade unions in Hungary. 1989-1990", Rapporto della riunione del 2 maggio 1989 (confidenziale).
7. Osservazioni raccolte da Christophe Degryse, 22 maggio 2013.
8. Risoluzione adottata a dicembre 1989, "La CES demande un programme de développement pour l'Europe centrale et de l'Est" (La CES chiede un programma di sviluppo per l'Europa centrale e orientale).
9. CES, "Les développements en Europe centrale et de l'Est – Proposition d'actions futures" (Gli sviluppi in Europa centrale e orientale – Proposte di azione future), punto 7 della riunione del Comitato esecutivo del 3 e 4 ottobre 1991.
10. Seideneck P. (1998) "L'élargissement de l'Union européenne : accident de l'histoire ou démarche volontaire pour une Europe réunifiée et renouvelée", in Frybes M. (a cura di) *Une nouvelle Europe centrale*, Parigi, La Découverte, 293-313.
11. Intervista di Pierre Tilly a Peter Seideneck, Bruxelles, 2 dicembre 2012.
12. CES, *op. cit.*
13. Intervista di Pierre Tilly a Peter Seideneck, Bruxelles, 30 settembre 2012.
14. CES, *op. cit.*, p. 4.
15. *Idem*.
16. CES, "Forum syndical européen – 14 et 15 janvier 1991 – Rapport et suivi" (Forum sindacale europeo – 14 e 15 gennaio 1991 – Rapporto e verifica), punto 7 della riunione del Comitato esecutivo del 14 e 15 febbraio 1991.
17. *Idem*, p. 2.
18. Intervista di Pierre Tilly a Peter Seideneck, Bruxelles, 2 dicembre 2012.
19. Dopo la scissione della Cecoslovacchia, nel 1993, lo statuto di osservatore è stato trasferito alle organizzazioni ceca e slovacca che sono sorte da CS-KOS, ossia CM-KOS e KOZ-SR.
20. Intervista a Emilio Gabaglio, Bruxelles, 30 settembre 2012.
21. Nel 1993 oltre alle Confederazioni con statuto di osservatore, conta 18 organizzazioni sindacali di Albania, Bosnia-Erzegovina, Croazia, Estonia, Lettonia, Lituania, Macedonia, Montenegro, Romania, Serbia, Slovenia e Ungheria (fonte: CES, Rapporto di attività 1991-1994).
22. Gli accordi di associazione tra la Comunità europea e la Polonia, la Cecoslovacchia e l'Ungheria. *Positions syndicales*, pubblicato in seguito come *ETUI Info*, 34 (1992).
23. Dichiarazione sulla "Dimension sociale des accords d'association entre la CE et certains pays d'Europe centrale et de l'Est" (Dimensione sociale degli accordi di associazione tra la CE e taluni paesi dell'Europa centrale e orientale), adottata dal Comitato esecutivo della CES, Bruxelles, 4 e 5 marzo 1993.
24. *Ibidem*.
25. *Ibidem*.
26. Dichiarazione su "Le programme PHARE – Le point de vue syndical" (Il programma PHARE – Il punto di vista sindacale), adottato dal Comitato esecutivo della CES, Bruxelles, 10 e 11 giugno 1993.
27. CES, Rapporto di attività 1991-1994.

28. Intervista a Peter Seideneck, Bruxelles, 7 gennaio 2013.
29. Seideneck P. (1995) "Rapprochement based on common interests between the ETUC and the trade unions in Central and Eastern Europe", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1 (3), 378-386, p. 378.
30. Seideneck P. (1995) *op. cit.*, p. 386.
31. Commissione delle comunità europee (1998) Rapporto "Stratégie du secteur social", Bruxelles: rapporto di esperti finanziato dalla Commissione, a diffusione limitata. Il rapporto e le controversie che ha suscitato sono analizzate dettagliatamente in Robert C. (2000) "Ressources juridiques et stratégies politiques. Analyse d'une controverse à la Commission européenne sur la dimension sociale de l'élargissement de l'Union", in *Sociologie du Travail*, 42 (2), 203-224.
32. Risoluzione del Comitato esecutivo di giugno 1997.
33. Risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES in occasione della sua riunione di Bruxelles, il 15 e 16 dicembre 1998, "Élargissement de l'Union Européenne – Associer les partenaires sociaux – Assurer les acquis de l'État social" (Allargamento dell'Unione europea – Associare le parti sociali – Garantire l'acquis dello stato sociale).
34. CES, Rapporto di attività 1995-1998, p. 41.
35. CES, Congresso di Praga, 26-29 maggio 2003, Discorso di Emilio Gabaglio, p. 3.
36. Dufresne A. (2004) "La Confédération européenne des syndicats en congrès", in Bérout S. e Mouriaux R. (a cura di) *L'année sociale 2003-2004*, Parigi, Syllepse, 149-166, p.149.
37. Nordens Fackliga Samorganisation (Council of Nordic Trade Unions). Si veda: <http://www.nfs.net/languages/english/about-nfs-9063699>
38. <http://www.bastun.nu/>
39. CES, Rapporto di attività 1999-2002, p. 64.
40. *Idem.*
41. Certamente vi sono state le manifestazioni degli agricoltori nel Sud-Ovest della Francia contro la riduzione dei prezzi agricoli legata all'allargamento del mercato comune a Spagna e Portogallo (<http://fresques.ina.fr/jalons/fiche-media/InaEdu01060/coleres-paysannes-dans-le-sud-ouest-de-la-france-contre-la-baisse-des-prix-agricoles.html>). Ma occorre sottolineare a tale proposito che in occasione degli allargamenti del 1981 e 1986 le istituzioni europee avevano previsto dei fondi cospicui nell'ambito dei Programmi integrati mediterranei per promuovere e accelerare lo sviluppo delle regioni povere del paese, in maniera tale da ridurre i timori di afflusso di lavoratori poveri. Sottolineiamo ancora una volta che il primo allargamento del 1973 e il quarto del 1995 non comportano deroghe alla libera circolazione dei lavoratori. Trattandosi essenzialmente di un allargamento a paesi ricchi, si può spiegare l'assenza di timori per un eventuale afflusso di lavoratori poveri.
42. CES, *op. cit.*
43. Il regime transitorio attuato non si applica né a Cipro né a Malta (Malta può tuttavia appellarsi alla clausola di salvaguardia) e riguarda solo i lavoratori. I cittadini dei nuovi Stati membri godono infatti pienamente del diritto alla libera circolazione dal momento dell'adesione, a patto che non svolgano un'attività dipendente (ad esempio se sono studenti, pensionati, prestatori di servizi). La libera circolazione è stata estesa ad altri paesi non appartenenti all'Unione europea attraverso diversi accordi di associazione.
44. Esiste una clausola specifica per la Germania e l'Austria riguardante un numero molto limitato di settori, quali quello edilizio e delle pulizie industriali. La fornitura di servizi, da parte di un'impresa con sede in un nuovo Stato membro e che implica la circolazione temporanea di lavoratori in Germania o in Austria, può essere ristretta se vi sono forti ripercussioni sui settori cui appartengono i servizi in questione.
45. CES, Rapporto di attività 2003-2007.

46. Galgóczi B. (2009) "Central Eastern Europe five years after enlargement: in full grip of the crisis", *SEER - South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 12 (1), 21-31, p. 21.
47. "L'Unione e gli Stati membri [...] hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione" (art. 151 del Trattato sul funzionamento dell'UE).
48. Galgóczi (2009) *op. cit.*, p. 30.
49. CES, Comunicato stampa CP 32/91.
50. Intervista di Pierre Tilly a Emilio Gabaglio, 30 settembre 2012.
51. Conclusioni dell'incontro informale sulla Jugoslavia, adottate dal Comitato esecutivo della CES del 5 e 6 dicembre 1991 ad Amsterdam.
52. CES, "Rapport sur l'ex-Yougoslavie" (Rapporto sull'ex Jugoslavia), punto 8 dell'ordine del giorno del Comitato esecutivo, Bruxelles, 8 e 9 ottobre 1992.
53. *Ibidem*.
54. Comitato esecutivo della CES, Bruxelles, 10 e 11 giugno 1993. Dichiarazione sulla Bosnia-Erzegovina.
55. Fonti anonime vicine al quotidiano *Oslobodenje*, in "Trade Union's shame in the Serb entity – Pale made Gabaglio Angry" [sic], articolo pubblicato il 27 ottobre 1996.
56. La FES è una fondazione che aderisce alle idee e ai valori della democrazia sociale e del movimento operaio; è associata al SPD, il partito socialdemocratico tedesco.
57. CES, Rapporto di attività 1995-1998, p. 72.
58. CES, Rendiconto della riunione del Comitato esecutivo, Bruxelles, 8 marzo 1996.
59. CES, Rendiconto della riunione del Comitato esecutivo, Bruxelles, 8 luglio 2009.
60. CES, Risoluzione del Comitato esecutivo del 12 e 13 dicembre 1996, "La situation en Serbie" (La situazione in Serbia).
61. CES, Rapporto di attività 1995-1998, p. 73.
62. Comitato esecutivo, 8-9 ottobre 1998, Risoluzione sul Kosovo.
63. "Bulletin quotidien de l'Agence Europe", n° 10921, 14 settembre 2013.
64. CES, Risoluzione adottata dal Congresso della CES, L'Aia, 19-23 aprile 1982.
65. CES, Rapporto di attività 1982-1984, p. 153.
66. Dichiarazione della CES in vista della riunione tra i membri del Parlamento turco e del Parlamento europeo, 17 e 18 gennaio 1989.

Capitolo 9

1. Hyman R. (2013) "European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention?", in Fairbrother P., Hennebert M.-A. e Lévesque C. (a cura di) *Transnational trade unionism: building union power*, New York, Routledge, p. 161 e segg.
2. Seideneck P. (2002) "Beyond Europe: cooperation between the European Trade Union Confederation and trade unions in the Mediterranean region. Is the ETUC a European trade union fortress?", in Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) *European Trade Union Yearbook 2001*, Bruxelles, ETUI, 417.
3. Gumbrell-McCormick R. (2000) "Globalization and the dilemma of international trade unionism" *Transfer, European Review of Labour and Research*, 6 (1), 29-42.
4. "Objectifs de la CES 1976-1979", approvati dal II Congresso statutario di Londra, 22-24 aprile 1976.
5. *Ibidem*.
6. Palayret J.-M. (2006) "Le Comité économique et social et les relations avec les pays et territoires associés (1958-1985)", in Bitsch M.-T. e Bossuat G. (a cura di) *L'Europe et l'Afrique. De l'idée d'Eurafrique à la Convention de Lomé I*, Bruxelles, Nomos/Bruylant, p. 380.

7. Intervista di F. Baduel Glorioso pubblicata in *Le Courrier*, n° 54, marzo-aprile 1979, Risoluzione generale adottata dal III Congresso della CES, Monaco, 18 maggio 1979, citata in Palayret J.-M. (2006) *op. cit.*, p. 382.
8. "Objectifs de la CES 1976-1979", *op. cit.*
9. *Ibidem*. Affermato anche nelle conclusioni dell'incontro tra le organizzazioni sindacali internazionali (CML, ICFTU) e le organizzazioni regionali di Europa (CES), Africa (OUSA) e Caraibi organizzato a Bruxelles il 15 e 16 dicembre 1976.
10. Africa occidentale, Africa centrale, Africa orientale, Africa australe, Caraibi.
11. La CES manifesta più volte all'UE le proprie preoccupazioni sui diritti umani e i diritti sindacali in alcuni paesi ACP (Fiji, Guinea, Mauritania, Swaziland, Zimbabwe).
12. Consiglio dell'Unione europea (2007) "Le partenariat stratégique Afrique-UE : une stratégie commune Afrique-UE" (Il partenariato strategico Africa-UE: una strategia comune Africa-UE), Comunicato stampa 16344/07, 9 dicembre 2007, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st16/st16344.fr07.pdf>.
13. Rehfeldt U. (2007) "Création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale", *Chroniques de l'Ires*, 104, 3-10.
14. Gabaglio E. (1997) "Europe: an answer to the challenge of globalisation", in Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) *European Trade Union Yearbook 1996*, Bruxelles, ETUI, 31-47.
15. "Globalisation : vers un syndicalisme mondial", intervista di C. Degryse a Emilio Gabaglio, in *Démocratie*, Bruxelles, 1° dicembre 2004, <http://www.revue-democratie.be/index.php?p=art&id=345>.
16. *Ibidem*.
17. Si ritiene allora che non sia il caso di aumentare il contributo versato dagli affiliati a causa dei costi supplementari al di fuori delle frontiere europee.
18. CES, verbale del Comitato esecutivo del 15 e 16 marzo 2005.
19. Si noti che talune organizzazioni affiliate, ad esempio la Federazione europea del tessile ed Euro-Fiet, hanno concluso degli accordi con i rispettivi interlocutori padronali che hanno portato all'elaborazione di "codici di condotta" per le imprese, anche in paesi non europei, in materia di norme sociali e di diritti sociali.
20. Dichiarazione sul Sudafrica, febbraio 1978.
21. Risoluzione sulla Tunisia, gennaio 1979.
22. Risoluzione sull'Afghanistan, 14-15 febbraio 1980.
23. Risoluzione sulla Turchia, 19-23 aprile 1982.
24. Dichiarazione sulla Cina, giugno 1989.
25. CES (2013) "Assassinat de Mohamed Brahmi : la CES est solidaire avec le mouvement syndical tunisien" (Assassinio di Mohamed Brahmi: la CES è solidale con il movimento sindacale tunisino), Comunicato stampa, 29 luglio 2013, <http://www.etuc.org/a/11425>.
26. CES (2013) "Le Gouvernement turc doit mettre fin à la répression, l'intimidation et la violation des droits humains" (Il governo turco deve porre fine alla repressione, all'intimidazione e alla violazione dei diritti umani), Comunicato stampa, 18 luglio 2013, <http://www.etuc.org/a/11404>.
27. CES (2012) "Les syndicats condamnent le soutien des eurodéputés à l'accord de libre-échange Colombie-Pérou" (I sindacati condannano l'appoggio dato dagli eurodeputati all'accordo di libero scambio Colombia-Perù), Comunicato stampa, 27 novembre 2012, <http://www.etuc.org/a/10589>.
28. Seideneck P. (2002) *op. cit.*, p. 418.
29. Supplemento al rapporto di attività della CES 1976-1978, pp. 55-56.
30. Seideneck P. (2002) *op. cit.*, p. 419 e segg.
31. *Ibid.*, p. 423.

32. <http://www.etuc.org/a/1740>.
33. *Le Monde*, 16 maggio 2012.
34. CES, "Les développements dans le voisinage méridional de l'Europe. Le Printemps arabe" (Gli sviluppi nel vicinato meridionale dell'Europa. La Primavera araba), risoluzione adottata in occasione del Comitato esecutivo dell'8 marzo 2011, <http://www.etuc.org/a/8457>.
35. In particolare, le aggressioni compiute in occasione del 60° anniversario dell'assassinio di Farhat Hached, il dirigente storico dell'UGTT.
36. CES, "Egypte : mauvais départ pour la démocratie – la liberté syndicale menacée" (Egitto: una brutta partenza per la democrazia – la libertà sindacale minacciata), Dichiarazione adottata in occasione del Comitato esecutivo del 5-6 dicembre 2012, <http://www.etuc.org/a/10622>.
37. Che riunisce Brunei, Cambogia, Indonesia, Laos, Malesia, Myanmar, Filippine, Singapore, Thailandia e Vietnam.
38. Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, India, Maldive, Nepal, Pakistan e Sri-Lanka.
39. CES (2006) "La CES condamne les menaces outrageantes d'entreprises européennes en Chine" (La CES condanna le oltraggiose minacce delle imprese europee in Cina), Comunicato stampa, 20 giugno 2006, <http://www.etuc.org/a/2513>.
40. Armenia, Azerbaijan, Bielorussia, Georgia, Moldavia e Ucraina.
41. CES, risoluzione del Comitato esecutivo del 15-16 dicembre 1998.
42. Bourque R. (2008) "L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation", *Nouvelles pratiques sociales*, 20 (2), 37-51.
43. ICFTU (2002) *Guide syndical de la mondialisation*, Bruxelles, Confederazione internazionale dei sindacati liberi.
44. Wilkinson R. e Hugues S. (1999) "Labour standards and global governance: examining the dimension of institutional engagement", *Global Governance*, 6 (3), 259-277.
45. Che sono menzionati in occasione del Comitato esecutivo della CES dell'8-9 dicembre 1999.
46. *Idem*, p. 41.
47. CES, "Le travail décent" (Il lavoro dignitoso), <http://www.etuc.org/a/4313>.
48. ILO, "L'Agenda pour le travail décent" (L'agenda per il lavoro dignitoso), <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm>.
49. "Europe, migration, mondialisation et qu'en est-il des travailleurs?" (Europa, migrazione, globalizzazione e che ne è dei lavoratori?), Discorso tenuto da John Monks alla London School of Economics, Londra, 23 ottobre 2007.
50. CES, verbale del Comitato esecutivo del 4 e 5 dicembre 2004.
51. Commissione europea (2006), Comunicazione al Consiglio, al Parlamento europeo e al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Europa globale: competere nel mondo – Un contributo alla strategia per la crescita e l'occupazione dell'UE, COM(2006) 567 definitivo, 4 ottobre 2006.
52. http://eeas.europa.eu/us/docs/trans_econ_partner_11_98_en.pdf.
53. TALD, progetto comune 2001-2003 intitolato "Migliorare il dialogo transatlantico – il mondo del lavoro", Relazione finale.
54. Tom Jenkins, osservazioni raccolte da Christophe Degryse, 31 agosto 2013.
55. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2013/february/tradoc_150519.pdf.
56. CES, "Position de la CES sur le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement" (Posizione della CES sul Partenariato transatlantico su commercio e investimenti), risoluzione adottata il 25 aprile 2013, <http://www.etuc.org/a/11230>.

Elenco delle sigle

- AC:** Akademikernes Centralorganisation (Confederazione danese delle associazioni professionali)
- ACP:** Africa, Caraibi e Pacifico
- ADEDY:** Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon (Confederazione dei sindacati dei funzionari pubblici – Grecia)
- AF:** Akademikernes Fellesorganisasjon (Confederazione dei sindacati universitari e professionali – Norvegia)
- AFL:** American Federation of Labor (Federazione americana del lavoro)
- AFL-CIO:** American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations (Federazione americana del lavoro – Congresso delle organizzazioni industriali)
- AIL:** Associazione internazionale dei lavoratori
- AKAVA:** Suomen Akateemisesti Koulutettujen Ammatillinen Keskusjärjestö (Confederazione sindacale dei lavoratori accademici della Finlandia)
- ALDE:** Alleanza dei Democratici e dei Liberali per l'Europa
- AMI:** Accordo multilaterale sugli investimenti
- APE:** Accordo di partenariato economico
- ASACR:** Associazione dell'Asia del Sud per la cooperazione regionale
- ASEAN:** Associazione delle Nazioni del Sud-Est Asiatico
- ASEM:** Asia-Europe Meeting (Vertice Asia-Europa)
- ASI:** Alþýðusamband Íslands (Confederazione islandese del lavoro)
- ASzOK:** Autonóm Szakszervezetek Országos Közföderációj (Confederazione nazionale dei sindacati autonomi – Ungheria)
- ASzSz:** Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (Associazione dei sindacati autonomi – Ungheria)
- BASTUN:** Baltic Sea Trade Union Network (Rete delle organizzazioni sindacali del Mar Baltico)
- BCE:** Banca centrale europea
- BNS:** Blocul Național Sindical (Blocco nazionale sindacale – Romania)
- BSPK:** Bashkimi i Sindikatave Të Pavarura Të Kosovës (Unione dei sindacati indipendenti del Kosovo)
- BSRB:** Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (Federazione degli impiegati statali e comunali – Islanda)
- CATUS:** Confederazione dei sindacati autonomi di Serbia
- CATUY:** Confederation of Trade Unions of Yugoslavia (Confederazione dei sindacati di Jugoslavia)
- CBI:** Confederation of British Industry (Confederazione dell'industria britannica)
- CCOO:** Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Confederazione sindacale delle commissioni operaie – Spagna)
- CDLS:** Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi
- CDSR:** Confederația Sindicatelor Democratice din România (Confederazione dei sindacati democratici della Romania)
- CDSS:** Comitato di dialogo sociale settoriale
- CECA:** Comunità europea del carbone e dell'acciaio
- CEDEFOP:** Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale
- CEE:** Comunità economica europea
- CEEP:** Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e di interesse economico generale
- CELAC:** Comunità degli Stati latinoamericani e caraibici
- CES:** Confederazione europea dei sindacati
- CESE:** Comitato economico e sociale europeo
- CESL:** Confederazione europea dei sindacati liberi
- CFDT:** Confédération française démocratique du travail (Confederazione francese democratica del lavoro)
- CFE-CGC:** Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (Confederazione francese del personale dirigente-Confederazione generale dei quadri)
- CFTC:** Confédération française des travailleurs chrétiens (Confederazione francese dei lavoratori cristiani)
- CGIL:** Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- CGCE:** Corte di giustizia delle Comunità europee

CGSLB: Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (Confederazione generale dei sindacati liberali del Belgio)

CGT: Confédération générale du travail (Confederazione generale del lavoro – Francia)

CGT-FO: Confédération générale du travail-Force ouvrière (Confederazione generale del lavoro – Forza operaia – Francia)

CGT-L: Confédération générale du travail (Confederazione generale del lavoro – Lussemburgo)

CGTP-IN: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (Confederazione generale dei lavoratori portoghesi – Intersindacale Nazionale)

CIG: Conferenza intergovernativa

CIO: Congress of Industrial Organisations (Congresso delle organizzazioni industriali – USA)

CISA: Confederazione internazionale dei sindacati arabi

CISC: Confederazione internazionale dei sindacati cristiani

CISL: Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (CISL Internazionale: vedi ICFTU)

CISL-CECA: Ufficio di collegamento dei sindacati liberi dei minatori e dei metalmeccanici nella Comunità europea

CITUB: Confederazione dei sindacati indipendenti di Bulgaria

CLAT: Confederazione latinoamericana dei lavoratori

CMKOS: Českomoravská konfederace odborových svazů (Confederazione ceco-morava dei sindacati)

CML: Confederazione mondiale del lavoro

CMTU: Confederation of Malta Trade Unions (Confederazione dei sindacati di Malta)

CNG: Christlich Nationale Gewerkschaftsbund der Schweiz (Federazione svizzera dei sindacati cristiani)

CNS Cartel-Alfa: Confederația Națională Sindicală "Cartel ALFA" (Confederazione nazionale sindacale-Cartel-Alfa – Romania)

CNSLR- Frăția: Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România (Confederazione nazionale dei sindacati liberi di Romania)

CNV: Christelijk Nationaal Vakverbond (Federazione nazionale dei sindacati cristiani – Paesi Bassi)

Concord: Confederazione delle ONG europee per lo sviluppo e l'emergenza

COREPER: Comitato dei rappresentanti permanenti

CPO: Comitato permanente per l'occupazione

CSA: Confederazione sindacale dei lavoratori e lavoratrici delle Americhe

CSC: Confédération des syndicats chrétiens (Confederazione dei sindacati cristiani – Belgio)

CSdL: Confederazione Sammarinese del Lavoro

CSEE: Comitato sindacale europeo dell'educazione

CSEI: European Trade Union Committee for Education (Comitato sindacale europeo degli insegnanti)

CSESP: Comitato sindacale europeo dei servizi pubblici

CSI: Confederazione Sindacale Internazionale

CSIR: Consigli sindacali interregionali

CSKOS: Československa Konfederace Odborových Svazů (Confederazione dei sindacati cechi e slovacchi)

CTUM: Confederation of Trade Unions of Montenegro (Confederazione dei sindacati del Montenegro)

DAG: Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Sindacato tedesco degli impiegati)

DEOK: Demokratiki Ergatiki Omospondia Kyprou (Federazione democratica del lavoro di Cipro)

DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund (Confederazione tedesca dei sindacati)

DISK: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confederazione dei sindacati progressisti turchi)

DM: marco tedesco

EAEA: European Arts and Entertainment Alliance (Alleanza europea delle arti e dello spettacolo)

EAKL: Eesti Ametiühingute Keskkliit (Associazione dei sindacati estoni)

EAPN: European Anti Poverty Network (Rete europea contro la povertà)

ECOFIN: Consiglio dei ministri dell'Economia e delle finanze

EFA: Federazione europea dei sindacati dei lavoratori agricoli

EFBWW: European Federation of Building and Woodworkers (Federazione europea dei lavoratori nell'edilizia e degli artigiani del legno)

- EFFAT:** European Federation of Food, Agriculture and Tourism (Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo)
- EFJ:** European Federation of Journalists (Federazione europea dei giornalisti)
- EFTA:** Associazione europea di libero scambio
- EFTA-TUC:** Trade Union Committee for the European Free Trade (Comitato sindacale per i paesi dell'EFTA)
- EGAKU:** Europäischer Gewerkschaftsausschuss für Kunst und Unterhaltung (Comitato europeo dei sindacati delle arti, dello spettacolo, della stampa e dell'audiovisivo)
- ELCTWU:** Comitato europeo di collegamento dei sindacati dei trasporti
- EMCEF:** European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation (Federazione europea dei lavoratori delle miniere, della chimica e dell'energia)
- ERT:** European Round Table of Industrialists (Tavola rotonda degli industriali europei)
- ÉSZT:** Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (Confederazione dei sindacati professionali – Ungheria)
- ETUCO:** European Trade Union College (poi confluito nell'ISE e nell'ETUI)
- ETUF-TCL:** European Trade Union Federation: Textiles, Clothing, Leather (Federazione sindacale europea del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio)
- ETUI:** European Trade Union Institute (Istituto sindacale europeo)
- Euratom:** Comunità europea dell'energia atomica
- EURO COP:** European Confederation of Police (Confederazione europea della polizia)
- Euro-FIET:** Organizzazione regionale europea della Federazione internazionale degli impiegati tecnici e quadri
- Eurofund:** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro)
- EURO-MEI:** Federazione europea dei sindacati dei media
- FEJ:** Federazione europea dei giornalisti
- FEM:** Federazione europea dei metalmeccanici
- FERPA:** Federazione europea dei pensionati e delle persone anziane
- FES:** Friedrich-Ebert-Stiftung (Fondazione Friedrich-Ebert)
- FESCID:** Federazione europea dei sindacati della chimica e industrie diverse
- FESR:** Fondo europeo di sviluppo regionale
- FETBB:** Federazione europea dei lavoratori edili e del legno
- FGE:** Federazione europea del settore grafico
- FGTB:** Fédération générale du travail de Belgique (Federazione generale del lavoro del Belgio)
- FIM:** Federazione internazionale dei minatori
- FIOM:** Federazione internazionale delle organizzazioni dei lavoratori della metallurgia
- FIOM-CGIL:** Federazione Impiegati Operai Metallurgici (Italia)
- FIS:** Federazione internazionale dei sindacati
- FITTHC:** Federazione internazionale dei lavoratori del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio
- FMI:** Fondo monetario internazionale
- FNPR:** Federatsiya Nezavisimyykh Profsoyuzov Rossii (Federazione dei sindacati indipendenti di Russia)
- FNV:** Federatie Nederlandse Vakbeweging (Confederazione sindacale dei Paesi Bassi)
- FO:** Force ouvrière (Forza operaia – Francia)
- For.U.M:** Forum Unions Maltin (Forum dei sindacati di Malta)
- FSE:** Fondo sociale europeo
- FSE:** Federazione sindacale europea
- FSESP:** Federazione sindacale europea dei servizi pubblici
- FSM:** Federazione sindacale mondiale
- FST:** European Transport Workers' Federation (Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea)
- FSU:** Finnish Seamen's Union (Sindacato finlandese dei marittimi)
- FTF:** Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (Confederazione delle organizzazioni di funzionari e impiegati danesi)
- FYROM:** Ex Repubblica jugoslava di Macedonia
- FZZ:** Forum Związków Zawodowych (Forum dei sindacati – Polonia)
- GATT:** General Agreement on Tariffs and Trade (Accordo generale sulle tariffe doganali e sul commercio)
- GSEE:** Geniki Synomospondia Ergaton Ellados (Confederazione generale greca del lavoro)

GWU: General Workers' Union (Confederazione generale dei lavoratori – Malta)

HAK-IS: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confederazione dei veri sindacati turchi)

ICTFU: Confederazione internazionale dei sindacati liberi, in inglese International Confederation of Free Trade Unions

ICTU: Irish Congress of Trade Unions (Congresso irlandese dei sindacati)

IG Metall: Industriegewerkschaft Metall (Sindacato industriale dei metallurgici – Germania)

IndustrialAll: Federazione europea dei lavoratori industriali nei settori metallo, miniere, chimica, energia, tessile, abbigliamento, cuoio (ex EMF, EMCEF, ETUF-TCL)

ILO: International Labour Organization (Organizzazione internazionale del lavoro)

IPTT: Internazionale del personale delle poste, telegrafi e telefoni

ITF: International Transport Workers' Federation (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti)

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Confederazione dei sindacati dei funzionari pubblici – Turchia)

KFOR: Kosovo Force

KNSH: Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske (Confederazione dei sindacati indipendenti di Croazia)

KNSS-Neodvisnost: Konfederacija Novih Sindikatov Slovenije (Confederazione dei nuovi sindacati di Slovenia)

KOZ-SR: Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej republiky (Confederazione sindacale della Repubblica slovacca)

KSBiH: Konfederacija Sindikata Bosne i Hercegovine (Confederazione sindacale di Bosnia-Erzegovina)

LANV: Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (Unione dei lavoratori del Liechtenstein)

LBAS: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (Confederazione dei sindacati indipendenti di Lettonia)

LCGB: Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (Confederazione lussemburghese dei sindacati cristiani)

LDF: Lietuvos Darbo Federacija (Federazione del lavoro di Lituania)

LIGA: Liga Szakszervezetek (Lega democratica dei sindacati indipendenti – Ungheria)

LO Danemark / LO-D: Landesorganisationen i Danmark (Confederazione danese dei sindacati)

LO Norvège / LO-N: Landsorganisasjonen i Norge (Confederazione norvegese dei sindacati)

LO Suède / LO-S: Landsorganisationen i Sverige (Confederazione svedese dei sindacati)

LPSK: Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (Confederazione dei sindacati di Lituania)

LPSS: Lietuvos profesinė sąjunga "Solidarumas" (Sindacato lituano "Solidarietà")

MCA: Metodo di coordinamento aperto

Mercosur: Mercado Comun del Sur (Mercato comune del Sud)

MES: Meccanismo europeo di stabilità

MHP: Middelbare en Hogere Personeel (Federazione di sindacati per le categorie di professionisti e manager – Paesi Bassi)

MOSz: Munkástanácsok Országos Szövetsége (Federazione nazionale dei Consigli operai – Ungheria)

MszOSz: Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (Confederazione nazionale dei sindacati ungheresi)

NATO: Organizzazione del Trattato Nord Atlantico

Nezavisnost: Ujedinjeni Granski Sindikati "Nezavisnost" (Sindacato Settoriale Unito "Nezavisnost" – Serbia)

NFS: Nordens Fackliga Samorganisation (Consiglio dei sindacati nordici)

NHS: Nezavisni Hrvatski Sindikati (Sindacati indipendenti di Croazia)

NKV: Nederlands Katholiek Vakverbond (Federazione dei sindacati cattolici – Paesi Bassi)

NMT: Nuovo mercato transatlantico

NSZZ-Solidarność: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” (Sindacato indipendente e autonomo "Solidarność" – Polonia)

NVV: Nederlands Verbond van Vakverenigen (Confederazione olandese dei sindacati)

OCSE: Organisation for Economic Cooperation and Development (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico)

OE-CISC: Organizzazione europea della Confederazione internazionale dei sindacati cristiani

- OE-CMT:** Organizzazione europea della Confederazione mondiale del lavoro
- ÖGB:** Österreichischer Gewerkschaftsbund (Federazione sindacale austriaca)
- OGBL:** Onofhangege Gewerkschaftsbund Lëtzebuerg (Confederazione sindacale indipendente del Lussemburgo)
- OMC:** Organizzazione mondiale del commercio
- ONG:** Organizzazione non governativa
- ONU:** Organizzazione delle Nazioni Unite
- OPEC:** Organizzazione dei paesi esportatori di petrolio
- OPZZ:** Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (Alleanza panpolacca dei sindacati)
- ORE-ICFTU:** Organizzazione regionale europea dell'ICFTU
- ORIT:** Organizzazione regionale interamericana dei lavoratori
- OSE:** Osservatorio sociale europeo
- OSHA:** Occupational Safety and Health Agency (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro)
- PASF:** Piano di azione per i servizi finanziari
- PECO:** Paesi dell'Europa centrale e orientale
- PERC:** Consiglio regionale paneuropeo
- PIL:** Prodotto interno lordo
- PIM:** Programma integrato mediterraneo
- PMI:** Piccole e medie imprese
- PNL:** Prodotto nazionale lordo
- PODKREPA:** Confederazione del lavoro (Bulgaria)
- PPE:** Partito popolare europeo
- PTCI:** Partenariato transatlantico per il commercio e gli investimenti
- REACH:** Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (Registrazione, valutazione, autorizzazione e restrizione delle sostanze chimiche)
- REFIT:** Regulatory Fitness and Performance Programme (Programma di controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione)
- SACO:** Sveriges Akademikers Centralorganisation (Confederazione svedese delle associazioni professionali)
- SAK:** Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (Organizzazione centrale dei sindacati finlandesi)
- SE:** Societas Europaea (Società europea)
- SEAE:** Servizio europeo per l'azione esterna
- SEE:** Spazio economico europeo
- SEK:** Synomospondia Ergaton Kyprou (Confederazione dei lavoratori ciprioti)
- SEO:** Strategia europea per l'occupazione
- SETA-UITA:** Sindacato europeo dei lavoratori dell'alimentazione, del settore alberghiero e delle categorie connesse nell'ambito dell'UITA)
- SGB:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Unione sindacale svizzera)
- SIEG:** Servizi di interesse economico generale
- SIG:** Servizi di interesse generale
- SIGNE:** Servizi di interesse generale non economico
- SME:** Sistema monetario europeo
- SPI:** Segretariato professionale internazionale
- SSE:** Segretariato sindacale europeo
- SSJ:** Saveza sindikata Jugoslavije (Unione dei sindacati di Jugoslavia)
- SSM:** Sojuz na sindikatite na Makedonija (Confederazione dei sindacati di Macedonia)
- SSRS:** Savez Sindikata Republike Srpske (Confederazione dei sindacati della Repubblica serba di Bosnia)
- SSSBiH:** Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (Confederazione dei sindacati indipendenti di Bosnia-Erzegovina)
- SSSCG:** Savez Samostalnih Sindikata Crne Gore (Confederazione dei sindacati indipendenti del Montenegro)
- SSSH/UATUC:** Saveza Samotalnih Sindicata Hrvatske (Unione dei sindacati autonomi di Croazia)
- STABEX:** Sistema di stabilizzazione dei proventi derivanti dalle esportazioni
- STTK:** Toimihenkilökeskusjärjestö (Confederazione finlandese dei professionisti)
- STV-ELA:** Solidaridad de Trabajadores Vascos – Euskal Langileen Alkartasuna (Solidarietà dei lavoratori e lavoratrici baschi)
- SVEA:** Schweizerischer Verband Evangelischer Arbeiter und Angestellter (Federazione svizzera dei salariati evangelici)
- SZEF:** Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (Forum per la cooperazione dei sindacati – Ungheria)
- TABD:** Transatlantic Business Dialogue (Dialogo economico transatlantico)
- TACD:** Transatlantic Consumer Dialogue (Dialogo transatlantico dei consumatori)
- TAED:** Transatlantic Environment Dialogue (Dialogo transatlantico per l'ambiente)

- TALD:** Transatlantic Labour Dialogue (Dialogo transatlantico sul lavoro)
- TALO:** Teenistujate Ametiiliitute Organisatsioon (Confederazione dei sindacati dei lavoratori dipendenti dell'Estonia)
- TBD:** Transatlantic Business Dialogue (Dialogo economico transatlantico)
- TCE:** Trattato che istituisce la Comunità europea
- TCO:** Tjänstemännens Centralorganisation (Confederazione generale dei funzionari e degli impiegati della Svezia)
- TEC:** Transatlantic Economic Council (Consiglio economico transatlantico)
- TEP:** Transatlantic Economic Partnership (Partenariato economico transatlantico)
- TFUE:** Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
- TGLWU:** Textile, Garment and Leather Workers' Unions (Comitato sindacale europeo del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio)
- TSCG:** Trattato sulla stabilità, il coordinamento e la governance
- TTIP:** Transatlantic Trade and Investment Partnership (Partenariato transatlantico su commercio e investimenti)
- TUAC:** Trade Union Advisory Committee to the OECD (Commissione sindacale consultiva presso l'OCSE)
- TUC:** Trade Union Congress (Congresso dei sindacati – Regno Unito)
- TURK-IS:** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confederazione dei sindacati turchi)
- TURK-SEN:** Kıbrıs Türk İşçi Sendikaları Federasyonu (Federazione sindacale dei lavoratori turchi)
- TVK:** Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitoksi (Confederazione dei salariati di Finlandia)
- UATUC (SSSH):** Union of Autonomous Trade Union of Croatia (Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske – Unione dei sindacati indipendenti di Croazia)
- UCK:** Ushtria Çlirimtare e Kosovës (Esercito di liberazione del Kosovo)
- UE:** Unione europea
- UEM:** Unione economica e monetaria
- UFTUM:** Union of Free Trade Unions of Montenegro (Unione dei sindacati liberi del Montenegro)
- UGT-E:** Union General de Trabajadores (Confederazione generale dei lavoratori – Spagna)
- UGT-P:** União Geral de Trabalhadores (Unione generale dei lavoratori – Portogallo)
- UGTT:** Unione generale tunisina del lavoro
- UIL:** Unione Italiana del Lavoro
- UNEP:** United Nations Environment Programme (Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente)
- UNICE:** Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro
- Uni-Europa:** Federazione sindacale europea dei servizi e della comunicazione
- UNIO:** Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (Confederazione dei sindacati dei professionisti – Norvegia)
- UNSA:** Unione nazionale dei sindacati autonomi (Francia)
- UP:** Unione politica
- UpM:** Unione per il Mediterraneo
- USDA:** Unió Sindical D'Andorra (Unione sindacale di Andorra)
- USM:** Unione sindacale di Monaco
- USO:** Union Sindical Obrera (Unione sindacale operaia – Spagna)
- USTMA:** Unione sindacale dei lavoratori del Magreb arabo
- UTS:** Ufficio tecnico sindacale per la salute e la sicurezza
- VKP:** Vsejobschya Konfederatsya Profsoyuzov (Confederazione generale dei sindacati – Russia)
- YS:** Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (Confederazione dei sindacati tecnici – Norvegia)
- ZSSS:** Zveze Svobodnih Sindikatov Slovenije (Confederazione dei sindacati liberi di Slovenia)

Elenco dei quadri, dei grafici e delle tabelle

Elenco dei quadri

Quadro 1	Date chiave dell'organizzazione del sindacalismo internazionale prima della nascita delle Comunità europee	14
Quadro 2	Alle origini delle direttive europee contro la discriminazione	31
Quadro 3	Tre agenzie al servizio dell'Europa sociale	31
Quadro 4	III Congresso di Londra (1976): strutturare l'organizzazione intorno a obiettivi condivisi	33
Quadro 5	Il Congresso di Monaco (1979): consolidamento e offensiva	35
Quadro 6	Il Congresso de L'Aia (1982) all'insegna della disillusione: dall'offensiva alla difensiva	36
Quadro 7	Il Congresso di Milano (1985): l'inizio di una svolta	39
Quadro 8	Il Congresso di Stoccolma (1988): rilancio del concetto di "Europa sociale"	42
Quadro 9	Il nostro ruolo nella caduta di Margaret Thatcher	44
Quadro 10	Il Congresso di Lussemburgo (1991): la riforma del movimento sindacale in un mondo in movimento	46
Quadro 11	Il Congresso di Bruxelles (1995): porre l'occupazione e la solidarietà al centro dell'Europa	51
Quadro 12	Il Congresso di Helsinki (1999): la politica sindacale e il sistema europeo di relazioni industriali	52
Quadro 13	Il Congresso di Praga (2003): per un'Unione europea allargata e più integrata	55
Quadro 14	Il Congresso di Siviglia (2007): all'offensiva... ..	60
Quadro 15	Il Congresso di Atene (2011): passare dall'austerità alla prosperità	63
Quadro 16	Il ruolo delle donne nel sindacalismo europeo	80
Quadro 17	Il sindacalismo transfrontaliero	87
Quadro 18	Cos'è il "dialogo sociale"?	94
Quadro 19	Il trattato di Parigi	95
Quadro 20	Il trattato di Roma	95
Quadro 21	1972-1981: Concertazione, divergenze e fratture	97
Quadro 22	L'Atto unico europeo	100
Quadro 23	Il trattato di Maastricht	102
Quadro 24	I tre accordi-quadro negoziati dalle parti sociali europee e attuati tramite direttive europee ("legislazione negoziata")	103
Quadro 25	Il dialogo sociale settoriale	104
Quadro 26	Il trattato di Nizza	106
Quadro 27	Il trattato di Lisbona	108
Quadro 28	La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori	117
Quadro 29	La Strategia europea per l'occupazione (SEO)	122
Quadro 30	La strategia europea per lo sviluppo sostenibile e la lotta al riscaldamento climatico	123
Quadro 31	La difficile questione salariale al centro delle relazioni BCE-CES	125
Quadro 32	Una risposta in quattro fasi	128
Quadro 33	L'Europa e il ruolo dei servizi pubblici	142
Quadro 34	Comitati aziendali europei: i primi fallimenti del dialogo sociale	151
Quadro 35	Governance di impresa: "Seguire la strada maestra"	159
Quadro 36	Le date chiave dell'allargamento a Est	164
Quadro 37	Il caso particolare dei paesi baltici	173

Quadro 38	Dalla dissoluzione della Jugoslavia agli accordi di Dayton: cinque anni di guerre.	177
Quadro 39	Emilio Gabaglio: "Impotenza e solidarietà di fronte alla guerra in Jugoslavia"	179
Quadro 40	Turchia - Unione europea: le date di una relazione burrascosa	182
Quadro 41	Nascita della CSI	190
Quadro 42	Quale "diplomazia sociale" per l'UE?	194
Quadro 43	La CES e il Forum sociale mondiale	196
Quadro 44	Dal GATT all'OMC; da Ginevra a Doha	199
Quadro 45	Il lavoro dignitoso nel contesto internazionale.	200
Quadro 46	Accordo di libero scambio transatlantico: la CES e l'AFL-CIO per un "gold standard" ...	203

Elenco dei grafici

Grafico 1	Il movimento sindacale internazionale, la sua organizzazione regionale europea e la creazione della Confederazione europea dei sindacati (CES).	22
Grafico 2	Numero di lavoratori iscritti alle organizzazioni aderenti alla CES nel 1976	75
Grafico 3	Differenza tra i generi nei congressi di Bruxelles (1995), Helsinki (1999), Praga (2003), Siviglia (2007) e Atene (2011).	81
Grafico 4	Numero di delegati delle organizzazioni sindacali nazionali rispetto al numero degli iscritti	83
Grafico 5	Numero di delegati per paese (Congresso di Atene, 2011)	83

Elenco delle tabelle

Tabella 1	Le dieci principali manifestazioni organizzate dalla CES.	65
Tabella 2	Presidenti, segretari generali e vicesegretari generali (1973-1991)	71
Tabella 3	Presidenti, segretari generali e vicesegretari generali (1991-2013)	72
Tabella 4	Organizzazioni aderenti alla CES nel 1973 e nel 1974.	73
Tabella 5	Le nuove adesioni dal 1976, in ordine cronologico.	76
Tabella 6	Numero dei rappresentanti delle federazioni sindacali europee (Congresso di Atene, 2011)	84
Tabella 7	I Congressi della CES dal 1973 al 2015.	85
Tabella 8	I Comitati sindacali europei riconosciuti dalle CES nel 1991	89
Tabella 9	Panoramica delle organizzazioni sindacali dei paesi dell'Europa centrale e orientale, dei Balcani, di Cipro e di Malta	170

Elenco delle euromanifestazioni e delle Giornate d'azione europee (1973-2013)

Data	Euromanifestazione	Luogo	Numero di partecipanti
14 novembre 1975	Euromanifestazione: "Sicurezza dell'occupazione e reddito garantito"	Bruxelles	nd
5 aprile 1978	Giornata di azione europea: "Per la piena occupazione"	Manifestazioni decentrate	nd
24-30 novembre 1979	Settimana di azione: "Difendere le conquiste, costruire l'avvenire"	Azioni decentrate	na
12-13 giugno 1980	Euromanifestazione: "L'Europa dei lavoratori unita per la pace e il progresso civile ed economico"	Venezia	5 000
23-24 marzo 1981	Euromanifestazione: "Per la difesa del lavoro contro la disoccupazione", Manifestazione CSIR (Mosa-Reno)/CES	Maastricht	nd
29 giugno 1981	Euromanifestazione: "Per l'occupazione e la ripresa economica"	Lussemburgo	12 000
13 febbraio 1983	Raduno sindacale europeo per i 10 anni della CES	Bruxelles	6 000
4 giugno 1983	Euromanifestazione: Campagna europea per l'occupazione	Stoccarda	80 000
17-18 ottobre 1989	Euromanifestazione: "Amo l'Europa sociale"	Ostenda – Bruxelles	17 000
2 aprile 1993	Euromanifestazione e giornata di azione europea: "Insieme per l'occupazione e l'Europa sociale"	Bruxelles + 150 manifestazioni decentrate (Strasburgo, Maastricht...) e scioperi (Italia, Regno Unito)	1 000 000
16 marzo 1997	Euromanifestazione: "Contro la chiusura di Renault-Vilvoorde e per la sicurezza dell'occupazione"	Bruxelles	75 000
28 maggio 1997	Giornata di azione europea: "L'Europa deve funzionare" (Campagna)	Bruxelles + manifestazioni decentrate	70 000
20 novembre 1997	Euromanifestazione: "Per un'Europa sociale e della piena occupazione"	Lussemburgo	30 000
19 giugno 2000	Euromanifestazione: "Per l'Europa della piena occupazione"	Porto	45 000
6 dicembre 2000	Euromanifestazione: "Per l'Europa dell'occupazione e dei diritti sociali"	Nizza	80 000
21 settembre 2001	Euromanifestazione: "Più Europa, un'Europa più sociale, dei cittadini e democratica"	Liegi	14 000

Data	Euromanifestazione	Luogo	Numero di partecipanti
13 dicembre 2001	Euromanifestazione: "L'Europa siamo noi!" – "L'Europa arriva... e il lavoro?" (Campagna)	Bruxelles	100 000
14 marzo 2002	Euromanifestazione: "L'Europa siamo noi!"	Barcellona	300 000
21 marzo 2003	Giornata di azione europea: "Per un'Europa dei cittadini, democratica"	Azioni decentrate	na
4 ottobre 2003	Euromanifestazione: "Per l'Europa sociale"	Roma	100 000
2-3 aprile 2004	Giornata di azione europea: "La nostra Europa – L'Europa siamo noi"	Azioni decentrate	na
19 marzo 2005	Euromanifestazione: "Maggiore occupazione, di migliore qualità – Difendere l'Europa sociale – No alla Bolkestein"	Bruxelles	80 000
14 febbraio 2006	Euromanifestazione: "Servizi per tutti"	Strasburgo	40 000
20 giugno 2007	Raduno sindacale europeo: "All'offensiva con la CES per difendere i diritti fondamentali, l'Europa sociale e più posti di lavoro di qualità"	Bruxelles	na
5 aprile 2008	Euromanifestazione: "Stipendi più alti, più potere di acquisto, più parità"	Lubiana	35 000
5 luglio 2008	Raduno sindacale contro le sentenze della Corte di giustizia dell'UE sul distacco dei lavoratori	Lussemburgo	na
16 dicembre 2008	Euromanifestazione: "Priorità ai lavoratori e non agli orari di lavoro prolungati"	Strasburgo	nd
14-16 maggio 2009	Euromanifestazione: "Combattere la crisi: la priorità ai cittadini" (Campagna)	Manifestazioni decentrate (Berlino, Bruxelles, Madrid, Praga)	250 000
mercoledì 29 settembre 2010	Giornata di azione europea: "No all'austerità – Priorità all'occupazione e alla crescita!" (Campagna)	Bruxelles + Azioni decentrate (CY, DE, ES, FR, IE, IT, LT, LV, PL, PT)	100 000 (a Bruxelles)
15 dicembre 2010	Giornata di azione europea: "No all'austerità per tutti e ai benefici per pochi"	Azioni decentrate	na
giovedì 24 marzo 2011	Giornata di azione europea: "Contro le misure di austerità in Europa"	Bruxelles + FR (22/3), ES (22-24/3), DE 24/3), UK (26/3)	20 000 (a Bruxelles)
9 aprile 2011	Euromanifestazione: "No all'austerità – Per l'Europa sociale, per il lavoro e per salari giusti"	Budapest	50 000
21 giugno 2011	Euromanifestazione: "No all'austerità – Per l'Europa sociale, per il lavoro, gli investimenti e salari giusti"	Lussemburgo	nd
17 settembre 2011	Euromanifestazione: "Sì alla solidarietà europea – Sì al lavoro e ai diritti dei lavoratori – No all'austerità"	Breslavia	50 000

Data	Euromanifestazione	Luogo	Numero di partecipanti
29 febbraio 2012	Giornata di azione europea: "Quando è troppo è troppo! Le alternative esistono. Per il lavoro e la giustizia sociale" (Campagna)	Azioni decentrate	na
23 maggio 2012	Raduno sindacale europeo: "Crescita e investimenti per l'occupazione. No alla deregolamentazione"	Bruxelles	na
14 novembre 2012	Giornata di azione europea: "Per l'occupazione e la solidarietà in Europa. No all'austerità"	Bruxelles + Scioperi (ES, GR, IT, PT), manifestazioni (CZ, FR, PL, RO, SL), azioni di solidarietà (AT, CH, DE, DK, LU, NL, SE...)	Dati generali non disponibili. Diverse centinaia di migliaia di manifestanti
14 marzo 2013	Azione sindacale europea "No all'austerità" Si al lavoro per i giovani!"	Bruxelles	15 000

nd: non disponibile

na: non applicabile (nel caso di azioni simboliche decentrate o di raduni sindacali davanti a edifici pubblici)

Fonti: CES e Ch. Degryse (fonti proprie)

L'Istituto sindacale europeo (ETUI)

L'Istituto sindacale europeo (*European Trade Union Institute*, ETUI) è il centro indipendente di ricerca e formazione della Confederazione europea dei sindacati (CES). Il suo obiettivo è costruire dei ponti tra il mondo della ricerca e il mondo del lavoro per sostenere, rafforzare e stimolare il movimento sindacale europeo. L'ETUI mette la sua esperienza – acquisita soprattutto grazie ai rapporti in essere con le università, le reti accademiche e gli esperti – al servizio degli interessi dei lavoratori di tutta Europa, puntando al rafforzamento della dimensione sociale nell'Unione europea.

L'ETUI nasce dalla fusione, nel 2005 di tre centri di studio: l'Istituto sindacale europeo (ISE, fondato nel 1978), l'Accademia sindacale europea (ASE, per la formazione, fondata nel 1989) e l'Ufficio tecnico sindacale (UTS, competente in materia di salute-sicurezza e condizioni di lavoro, fondato nel 1989).

Oggi l'istituto è composto da due dipartimenti:

- il Dipartimento per la ricerca, che comprende tre unità: europeizzazione delle relazioni industriali; politiche economiche, sociali e dell'occupazione; condizioni di lavoro, salute e sicurezza;
- il Dipartimento per l'istruzione e la formazione.

L'Istituto è riconosciuto come un centro di eccellenza per l'attività di ricerca in diversi ambiti tra cui le relazioni industriali europee (comitati aziendali europei, partecipazione dei lavoratori, dialogo sociale europeo...) e le condizioni di lavoro (salute-sicurezza, esposizione alle sostanze pericolose – REACH – ecc.) e per l'attività formativa nei confronti di dirigenti, responsabili e rappresentanti sindacali, giovani quadri sindacali, formatori ecc. Per compiere la sua missione, l'ETUI può contare su uno staff di circa 70 persone in tutta Europa e si avvale del sostegno finanziario dell'Unione europea.

ETUI

Boulevard du Roi Albert II, 5

B-1210 Bruxelles

Tel: +32 (0)2 224 04 70

Fax: +32 (0)2 224 05 02

etui@etui.org

www.etui.org

Bibliografia

- Albert M. (1985) "Il costo della 'non-Europa' e l'alternativa europea", *Saggi, Il Federalista, rivista di politica*, XXVII (1), p. 50.
- Barisi G. (1999) "L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français", *Travail et Emploi*, 79, 81-87, p. 82.
- Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European integration*, Londra, Pinter.
- Beever R. C. (1960) *European unity and the trade union movements*, Leida, A.W. Stijhoff.
- Bercusson B. (1992) "Maastricht: a fundamental change in European labour law", *Industrial Relations Journal*, 23 (3), 177-190.
- Bourdieu P. (2002) "Pour un mouvement social européen, Manière de voir 61", *Le Monde Diplomatique*, gennaio-febbraio 2002.
- Bourque R. (2008) "L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation", *Nouvelles pratiques sociales*, 20 (2), 37-51.
- Boyer R. (a cura di) (1999) "Le gouvernement économique de la zone euro: rapport du groupe 'Coordination des politiques macro-économiques en Europe'", Parigi, *La Documentation Française*.
- Braud M. (2000) "Agenda 2000 chargé pour la Confédération européenne des syndicats", *Chronique internationale de l'Ires*, 63, 50-57.
- Bruun N. e Bucker A. (2012) "Critical assessment of the proposed Monti II regulation - more courage and strength needed to remedy the social imbalances", *Policy Brief 4/2012*, Bruxelles, ETUI.
- Buschak W. (2003) "Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände", in Optenhögel U., Schneider M. e Zimmermann R. (a cura di) *Europäische Gewerkschaftsorganisationen. Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 9-19.
- Carew A. (2002) "Free trade unionism in the international context", Comunicazione presentata alla conferenza "International Labour Movement on the Threshold of Two Centuries", Swedish Labour Movement Archives and Library, Stoccolma, 24 e 25 ottobre 2002.
- CES (2007) *Changement climatique et emploi : impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO2 dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030*, Bruxelles, Confederazione europea dei sindacati.
- CES e BTS (2001) *Pour une perspective syndicale européenne en matière de développement durable*, Bruxelles, Ufficio tecnico sindacale per la salute e la sicurezza.
- de Comarmond L. (2013) *Les vingt ans qui ont changé la CGT*, Parigi, Denoël.
- De Schutter O. (2006) "La Charte sociale européenne comme élément du débat sur l'avenir de l'Union européenne", Seminario in occasione del 10° anniversario della revisione della carta, Strasburgo, 3 maggio 2006, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/10anniversary/deschutter10anniv_EN.asp
- Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor.
- Degimbe J. (1991) *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI.
- Degryse C. (2012) "La nouvelle gouvernance économique européenne", *Courrier hebdomadaire 2148-2149*, Bruxelles CRISP.
- Degryse C. (2012) "The new European economic governance", *Working Paper 2012.14*, Brussels, ETUI.
- Degryse C. (a cura di) (2011) *Rapport final "Dialogue social européen : bilan et perspectives"*, Bruxelles, OSE. Contrat VP/2010/001/0019.

- Delors J. (1993) *Il nuovo concerto europeo. L'unità dell'Europa tra ideali e realtà*, Milano, Sperling & Kupfer, traduzione di C. Mussolini.
- Derruine O. (2007) "De la proposition Bolkestein à la directive services", *Courrier hebdomadaire 1962-1963*, Bruxelles, CRISP.
- Devin G. e Neuman L. (1984) *La Confédération européenne des syndicats*, Pouvoirs, 31, 149-161.
- Didry C. e Mias A. (2005) *Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Dinan D. (2006) "The historiography of European integration", in Dinan D. (a cura di) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Dølvik J.E. (1997) *Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the europeanisation of trade unions in the 1990s*, Oslo, Arena.
- Dølvik J.E. (1999) *L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'europeanisation des syndicats dans les années 90*, Bruxelles, Istituto sindacale europeo.
- Dufresne A. (2002) "Le rêve d'Oskar Lafontaine : une occasion pour la coordination des politiques économiques ?", in Degryse C. e Pochet P. (a cura di) *Bilan social de l'Union européenne 2001*, Bruxelles, ISE/OSE, 85-113.
- Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- Dufresne A., Degryse C. e Pochet P. (a cura di) (2006) *The European sectoral social dialogue : actors, developments and challenges*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Erne R. (2004) "Organized labour – an agent of a more democratic EU?", Comunicazione presentata alla conferenza europea "Organised Labour – An agent of EU democracy?", Dublino, 30 ottobre 2004.
- Fajertag G. e Pochet P. (2000) *Social Pacts in Europe: new dynamics*, Bruxelles, ETUI.
- Fetzer T. (2010) "Industrial democracy in the European Community: trade unions as a defensive transnational community (1968-1988)", in Djelic M.-L. et Quack S. (a cura di) *Transnational communities: shaping global economic governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 282-304.
- Fitoussi J.-P. e Szpiro D. (1983) "Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail", *Revue de l'OFCE*, 4 (4), 99-116.
- Frege C.M. e Kelly J. (2004) *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Freyssinet J. (2003) "Pactes sociaux : le retour ou l'enterrement ?", *Alternatives Économiques*, 213.
- Gabaglio E. (1997) "Europe: an answer to the challenge of globalisation", in Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) *European Trade Union Yearbook 1996*, Bruxelles, ETUI, 31-47.
- Gabaglio E. (2000) "The IXth ETUC Congress: from the euro to a Europe of full employment", in Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) *European Trade Union Yearbook 1999*, Bruxelles, ETUI, 13-17.
- Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) (1998) *The ETUC in the mirror of industrial relations research*, Bruxelles, ETUI.
- Galgóczy B. (2009) "Central Eastern Europe five years after enlargement: in full grip of the crisis", *SEER - South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 12 (1), 21-31.
- Glassner V. (2010) "The public sector in the crisis", *Working Paper 2010.07*, Bruxelles, ETUI.
- Glassner V. e Keune M. (2010) "Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe", Policy Brief 1/2010, Bruxelles, ETUI.
- Gobin C. (1992) "La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès", *Courrier hebdomadaire 1367-1368*, Bruxelles, CRISP.
- Gobin C. (1996) *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Bruxelles, ULB.

- Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^e siècle*, Bruxelles, Labor.
- Gobin C. (2000) "Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999", *Courrier hebdomadaire* 1675, Bruxelles, CRISP.
- Gobin C. (2004) "La Confédération européenne des syndicats. Résolutions du congrès de Prague et position du syndicalisme belge", *Courrier hebdomadaire* 1826-1827, Bruxelles, CRISP.
- Goetschy J. (1996) "ETUC: the construction of European unionism", in Leising P., Van Leemput J. e Vilrocx J. (a cura di) *The challenges to trade unions in Europe: innovation and adaptation?*, Londra, Edward Elgar Press.
- Guasconi M.E. (2004) "Les syndicats et la relance de la politique sociale européenne", *Revue européenne de formation professionnelle*, 32 (1), 61-69.
- Gumbrell-McCormick R. (2000) "Globalization and the dilemma of international trade unionism", *Transfer. European Review of Labour and Research*, 6 (1), 29-42.
- Gumbrell-McCormick R. (2013) "The International Trade Union Confederation: from two (or more?) identities to one", *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), 240-263.
- Hyman R. (2001) "Some problems of partnership and dilemmas of dialogue", in Kjaergaard C. and Westphalen S.-A. (a cura di) *From collective bargaining to social partnerships: new roles of the social partners in Europe*, The Copenhagen Centre, Copenhagen, 36-60.
- Hyman R. (2001) *Understanding European trade unionism. Between market, Class and Society*, Londra, Sage.
- Hyman R. (2013) "European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention?", in Fairbrother P., Hennebert M.-A. e Lévesque C. (a cura di) *Transnational trade unionism: building union power*, New York, Routledge.
- ICFTU (2002) *Guide syndical de la mondialisation*, Bruxelles, Confederazione internazionale dei sindacati liberi.
- Irvin G. (2011) "La crise et le modèle social européen", in Degryse C. e Natali D. (a cura di) *Bilan social de l'Union européenne 2010*, Bruxelles, ETUI/OSE, pp. 23-56.
- Jagodzinski R. (2009) "Comités d'entreprise européens : à la recherche d'une directive modifiée", in Degryse C. (a cura di) *Bilan social de l'Union européenne 2008*, Bruxelles, ETUI/OSE, 117-141.
- Kirchner E. (1980) "Interest group behaviour at community level", in Hurwitz L. (a cura di) *Contemporary perspectives on European integration*, Westport, Greenwood Press.
- Kluge N. (2006) "L'Europe : un espace pour la participation des travailleurs". Documento di lavoro per la *Summer School* della CES/ETUI-REHS, Stoccolma-Runö, 30 giugno e 1° luglio 2006, Bruxelles, ETUI.
- Kluge N. e Wilke P. (2007) "Board-level participation and workers' financial participation" in Europe: *state of the art and development trends*, Brussels, ETUI.
- Laulom S. (a cura di) (2005) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publ. de l'Université de Saint-Étienne.
- Maes Y. (2007) "La Commission européenne, le SME et la relance du processus d'UEM dans les années quatre-vingt", in Bussière E., Dumoulin M. e Schirmann S. (a cura di) *Milieus économiques et intégration européenne au XX^e siècle : la relance des années quatre-vingt (1979-1992)*, Parigi, Comité pour l'histoire économique et financière de la France.
- Marginson P. e Sisson K. (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, New York, Palgrave.
- Martin A. e Ross G. (1998) "European integration and the Europeanization of labor", *Working Paper* 1998/16.
- Martin A. e Ross G. (1999) "In the line of fire: the Europeanization of labor representation", in Martin A. e Ross G. (a cura di) *The brave new world of European labor: European trade unions at the millennium*, New York, Berghahn Books, 312-367.

- Martin A. e Ross G. (2001) "Trade union organizing at the European level: the dilemma of borrowed resource", in Imig D. e Tarrow S. (a cura di) *Contentious Europeans: protest and politics in an emerging polity*, Oxford, Rowman & Littlefield.
- Meynaud J. (1962) *L'action syndicale et la Communauté économique européenne*, Lausanne, École des HEC.
- Mias A. (2004) *Le dialogue social européen (1957-2005) : genèse et pratiques d'une institution communautaire*, Tesi di dottorato in sociologia, Parigi, CNAM.
- Michalski A. (2006) "The Enlarging European Union", in Dinan D. (a cura di) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford Press University.
- Milward A. S. (2000) "The lives and teachings of the European saints", in Milward A.S. (a cura di) *The European rescue of the Nation-state*, seconda edizione, Londra, Routledge.
- Monnet J. (2007), *Cittadino d'Europa, Autobiografia*, A. Guida Editore, Napoli, traduzione di Tessadri E.
- Moreno J. (2001) *Trade unions without frontiers. The communist-oriented trade unions and the ETUC (1973-1999)*, Bruxelles, ETUI.
- Moreno J. e Gabaglio E. (2007) *La sfida dell'Europa sociale: trent'anni della Confederazione europea dei sindacati*, Roma, Ediesse.
- O'Farrell R. (2010) "Wages in the crisis", *Working Paper 2010.03*, Bruxelles, ETUI.
- Ohayon G. (1985) "Les organisations syndicales et patronales espagnoles et l'adhésion de l'Espagne à la Communauté européenne", *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 3 (3-4), 116-118.
- Palayret J.-M. (2006) "Le Comité économique et social et les relations avec les pays et territoires associés (1958-1985)", in Bitsch M.-T. e Bossuat G. (a cura di) *L'Europe et l'Afrique. De l'idée d'Eurafrique à la Convention de Lomé I*, Bruxelles, Nomos/Bruylant.
- Pasture P. (1998) "Adieu aux illusions, la C.I.S.C. devant la C.E.E. 1958-1974", in Bussière E. e Dumoulin M. (a cura di) *Milieus économiques et intégration européenne*, Arras, Artois Presses Université, 371-386.
- Paulus D. (1972) *La création du Comité permanent de l'emploi des Communautés européennes*, Bruxelles, Bruylant.
- Pernot J.-M. (2003) "Mondialisons la solidarité. Le congrès de la Fédération internationale des transports", *Chronique internationale de l'Ires*, 80, 1-11.
- Petrini F. (pubblicazione prevista nel 2013) "Taming the beast: the European Trade Union Confederation and the battle to regulate multinationals' activities", in Kaiser W. e Meyer J.-H. (a cura di) *Non-state actors in European integration 1958-1992: from polity-building to transnational politics and policy-making?*, Basingstoke, Palgrave.
- Pigenet M., Pasture P. e Robert J.-L. (2005) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale : 1960-1985*, Parigi, Publications de la Sorbonne.
- Rehfeldt U. (2007) "Création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale", *Chroniques de l'Ires*, 104, 3-10.
- Rifflet R. (1958) "Les syndicats belges et la C.E.C.A.", *Revue de l'Institut de sociologie*, 1, 139-230.
- Robert C. (2000) "Ressources juridiques et stratégies politiques. Analyse d'une controverse à la Commission européenne sur la dimension sociale de l'élargissement de l'Union", *Sociologie du Travail*, 42 (2), 203-224.
- Schömann I. e Clauwaert S. (2012) "The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise", *Working Paper 2012.04*, Bruxelles, ETUI.
- Seideneck P. (1995) "Rapprochement based on common interests between the ETUC and the trade unions in Central and Eastern Europe", *Transfer. European Review of Labour and Research*, 1 (3), 378-386.
- Seideneck P. (1998) "L'élargissement de l'Union européenne : accident de l'histoire ou démarche volontaire pour une Europe réunifiée et renouvelée", in Frybes M. (a cura di) *Une nouvelle Europe centrale*, Parigi, La Découverte, 293-313.

- Seideneck P. (2002) "Beyond Europe: cooperation between the European Trade Union Confederation and trade unions in the Mediterranean region. Is the ETUC a European trade union fortress?", in Gabaglio E. e Hoffmann R. (a cura di) *European Trade Union Yearbook 2001*, Bruxelles, ETUI, 415-427.
- Streeck W. (1994) "European social policy after Maastricht: the social dialogue and subsidiarity", *Economic and Industrial Democracy*, 15 (2), 151-177.
- Thwaites J. D. (a cura di) (2004) *La mondialisation. Origines, développements et effets*, Québec, PUL.
- Thygesen N. (1998) "Pacte de stabilité, soutenabilité de la dette et euro", in Pochet P. e Vanhercke B. (a cura di) *Les enjeux sociaux de l'Union économique et monétaire*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Tilly P. (2005) *André Renard. Pour la révolution constructive*, Bruxelles, Le Cri.
- Trouvé M. (2009) *L'Espagne et l'Europe : de la dictature de Franco à l'Union européenne*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- TUC (1990) "Managing the economy: towards 2000", Londra, Trades Union Congress.
- Turner L. (1996) "The Europeanization of labor: structure before action", *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 325-344.
- Van Apeldoorn B. (2000) "Transnational class agency and European governance: the case of the European Round Table of Industrialists", *New Political Economy*, 5 (2), 157-181.
- Van den Heule R. (2009) *Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique) : témoignage d'un conciliateur social*, Bruxelles, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Vandamme F. (1984) "La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés Européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe", in Vandamme F. (a cura di) *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Ginevra, IRM.
- Varsori A. (2006) *Sfide del mercato e identità europea*, Milano, Franco Angeli.
- Verschueren N. (2013) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Vitols S. e Kluge N. (a cura di) (2011) *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Bruxelles, ETUI.
- Waddington J. (2010) *European works councils: a transnational industrial relations institution in the making*, Londra, Routledge.
- Waddington J., Hoffmann R. e Lind J. (1997) "European trade unionism in transition? A review of the issues", Transfer. *European Review of Labour and Research*, 3 (3), 464-497.
- Waddington J. e Hoffmann R. (a cura di) (2000) *Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, Bruxelles, ETUI.
- Walker R.P. (1983) "The Vredeling Proposal: cooperation versus confrontation in European Labor relations", *International Tax & Business Lawyer*, 1 (1), 177-196.
- Wilkinson R. e Hugues S. (1999) "Labour standards and global governance: examining the dimension of institutional engagement", *Global Governance*, 6 (3), 259-277.

Indice

Introduzione all'edizione italiana, Luca Visentini	05
Prefazione, Bernadette Ségol	07
Introduzione	09
Capitolo 1 Le origini: strutturare e unificare il sindacalismo europeo	13
1.1. Verso un sindacalismo europeo?	15
1.2. Dalla partecipazione alle prime critiche sindacali	17
1.3. La disillusione e la spinta all'unità	18
1.4. Dei negoziati difficili	20
1.5. Il Congresso di fondazione e un primo programma di azione	22
Capitolo 2 1973-2013: quarant'anni di lotte sindacali	27
2.1. 1973-1984: crisi economica, disoccupazione strutturale e rivoluzione neoliberista	28
2.1.1. 1971: la fine del regime monetario di Bretton Woods	28
2.1.2. 1972: il vertice di Parigi e la spinta verso un'"Europa sociale"	29
2.1.3. 1973: l'allargamento e la crisi petrolifera	29
2.1.4. 1974: l'ultimo anno prima dell'eurosclerosi?	30
2.1.5. La Rivoluzione neoliberista anglosassone	34
2.2. 1985-1991: rilancio del progetto europeo e caduta del Muro di Berlino	37
2.2.1. 1985: Delors e la strategia dell'ambivalenza	38
2.2.2. L'Atto unico europeo e il completamento del mercato unico	41
2.2.3. La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori	43
2.2.4. 1989-1991: dalla caduta del Muro di Berlino al trattato di Maastricht	44
2.3. 1992-2004: allargamento... e maggiore integrazione?	47
2.3.1. 1992: un mercato unico in un clima teso	47
2.3.2. Un difficile processo di ratifica	49
2.3.3. Alla ricerca della crescita, della competitività e dell'occupazione	50
2.3.4. Preparare le istituzioni all'allargamento	50
2.3.5. Competitività, allargamento e integrazione	54
2.4. 2005-2013: l'Europa nella bufera	57
2.4.1. Dal trattato costituzionale al trattato di Lisbona	57
2.4.2. La crisi del capitalismo casinò	59
2.4.3. Dalla ripresa all'austerità generalizzata: il movimento sindacale in rotta con le politiche europee	62
Capitolo 3 Dietro le quinte della CES	67
3.1. I difficili inizi	68
3.2. L'evoluzione delle strutture	69
3.3. L'allargamento ideologico e geografico	72

3.4.	La riforma della CES	77
3.5.	L'allargamento della rappresentatività interna	79
3.6.	Il ruolo delle istituzioni sindacali	82
3.6.1.	Le modalità di voto	82
3.6.2.	Il Congresso	82
3.6.3.	Il Comitato esecutivo	85
3.6.4.	Il Comitato direttivo	86
3.6.5.	La Segreteria	86
3.7.	Dai Comitati sindacali alle Federazioni industriali	88
Capitolo 4 La CES come protagonista del dialogo sociale europeo		93
4.1.	La "preistoria"	94
4.1.1.	Alle origini del dialogo sociale settoriale europeo	94
4.1.2.	Consultazione, concertazione e dialogo sulle politiche occupazionali	95
4.2.	Val Duchesse e oltre: verso un sistema europeo di relazioni industriali?	98
4.2.1.	1985: il rilancio di Val Duchesse	98
4.2.2.	1991: l'Accordo sociale e la prospettiva della legislazione negoziata	100
4.2.3.	1995-1999: i primi accordi-quadro, la svolta padronale.	103
4.2.4.	2000-2010: l'ingresso del Metodo aperto di coordinamento (MAC) nel dialogo sociale	105
4.2.5.	2010 e oltre: un processo in crisi?	108
Capitolo 5 Sviluppo di un programma sindacale per la governance economica		111
5.1.	Crisi petrolifere e crisi delle idee	112
5.2.	Il mercato unico: promesse e minacce	115
5.3.	L'incompiutezza dell'UEM e le minacce per il modello sociale europeo	118
5.3.1.	1992-2008: dal lancio dell'euro alla crisi: "Va tutto bene".	119
5.3.2.	2008: crisi finanziaria, austerità e indebolimento del modello sociale europeo.	126
Capitolo 6 Libertà economiche vs diritti sociali fondamentali		131
6.1.	Dalla sentenza <i>Cassis de Dijon</i> alla sentenza <i>Rush Portuguesa Limitada</i>	132
6.2.	La direttiva "Distacco"	133
6.3.	La saga "Bolkestein"	134
6.4.	2007-2008: alcune sentenze problematiche della Corte di giustizia	137
6.4.1.	Il caso Viking	137
6.4.2.	Il caso Laval	138
6.4.3.	Il caso Rüffert	139
6.4.4.	Protocollo sul progresso sociale	139
6.4.5.	La "clausola Monti"	140
Capitolo 7 Democrazia economica: un bilancio incompiuto		145
7.1.	Un primo embrione di democrazia economica	146
7.2.	"Direttiva Vredeling": un percorso lungo e conflittuale	148
7.2.1	Una battaglia persa	149

7.2.2.	Il rilancio	151
7.2.3.	Un primo bilancio.....	152
7.3.	L'affare Renault-Vilvoorde.....	153
7.3.1.	La "direttiva Renault-Vilvoorde" sull'informazione e sulla consultazione a livello nazionale.....	154
7.3.2.	Revisione parziale della direttiva sui comitati aziendali europei	155
7.3.3.	Verso una Società per azioni europea	157
Capitolo 8 L'unificazione sindacale del continente europeo		161
8.1.	Sconvolgimenti a Est	162
8.1.1.	I primi segnali.....	162
8.1.2.	E il Muro di Berlino crollò.....	163
8.1.3.	Evitare una "Cortina di ferro sociale".....	165
8.1.4.	Periodo di transizione: scomparsa della dimensione sociale e timori di dumping	167
8.1.5.	Sfide sociali poste dai negoziati di adesione.....	168
8.1.6.	Allargamento della CES.....	169
8.1.7.	Sì all'adesione, no alla libera circolazione. Il tema controverso dei periodi transitori.	173
8.1.8.	A quasi vent'anni dalla caduta del Muro (1989), la caduta di Wall Street (2008)	1724
8.2.	La CES e l'Europa sud-orientale	175
8.2.1.	I paesi dell'ex Jugoslavia	176
8.2.2.	La Turchia	182
Capitolo 9 Estendere la solidarietà		187
9.1.	Cooperazione allo sviluppo.....	190
9.2.	Lo sviluppo di una diplomazia sindacale	191
9.2.1.	Lo spazio euromediterraneo	192
9.2.2.	L'America del Sud.....	194
9.2.3.	L'Asia	197
9.2.4.	Il partenariato orientale.....	198
9.3.	Globalizzazione e strategie commerciali	198
9.3.1.	Strategie commerciali multilaterali.....	199
9.3.2.	Strategie commerciali bilaterali e biregionali	201
Conclusioni		205
Appendici		211
	Note e riferimenti bibliografici	211
	Elenco delle sigle	233
	Elenco dei quadri, dei grafici e delle tabelle.....	239
	Elenco delle euromanifestazioni e delle Giornate d'azione europee (1973-2013).....	241
	L'Istituto sindacale europeo (ETUI).....	244
	Bibliografia	245

Progettazione grafica: Coast Agency
Foto di copertina: Daniele Melli, CES
Stampato in Belgio da Imprimeries Impresorariane
D/2017/10.574/17

Logo FSC

Tutte le immagini riprodotte in quest'opera sono state fornite dalla CES se non altrimenti indicato nelle fonti.

Se, nonostante le nostre ricerche, alcuni autori o titolari di diritti sulle illustrazioni pubblicate nella presente opera non fossero stati citati in maniera corretta, li invitiamo a mettersi in contatto con l'ETUI.



L'ETUI beneficia dei finanziamenti dell'Unione europea. L'Unione europea non può essere considerata responsabile dell'utilizzo delle informazioni contenute in questa pubblicazione.