



Il Dialogo Sociale in Europa. Rappresentanza e modelli organizzativi

a cura dello

Staff di **S**tatistica **S**tudi e **R**icerche sul **M**ercato
del **L**avoro - **SSRMdL**



INDICE

INTRODUZIONE	3
GLI ATTORI DI RIFERIMENTO	4
GRADO DI RAPPRESENTATIVITÀ DELLE PARTI SOCIALI.....	14
CENNI SUI MODELLI ORGANIZZATIVI DELLE PARTI SOCIALI	22
ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEL DIALOGO SOCIALE	30

A cura di Alberto Cuevas. Nell'elaborazione delle schede Paese hanno collaborato:

- *Andrea Fontanesi – Italia;*
- *Marco Vittore Capitini – Regno Unito;*
- *Jonathan Eskinazi – Francia, Spagna;*
- *Gianni Arrigo – Germania;*
- *Enrico Limardo – Belgio;*
- *Paolo Botta – Danimarca, Paesi Bassi;*
- *Gabriele Olini – Svezia.*

IL DIALOGO SOCIALE IN EUROPA. RAPPRESENTANZA E MODELLI ORGANIZZATIVI

INTRODUZIONE

Il dialogo sociale è uno degli strumenti partecipativi più rilevanti ed innovativi per le politiche sociali dell'Unione europea. Attuando una stretta collaborazione tra le organizzazioni sindacali, le organizzazioni degli imprenditori e le istituzioni pubbliche, esso garantisce alle Parti sociali un ruolo essenziale nella governance dell'Unione, in quanto contribuisce a definire le norme sociali europee. L'influenza della concertazione delle parti sui processi decisionali, in materia sociale, non è stata, tuttavia, immediata, così come non lo è stato lo stesso sviluppo della politica sociale all'interno dell'Unione.

Da un ordinamento comunitario che privilegiava la componente economica del mercato rispetto alla componente sociale e che coinvolgeva raramente, o solo in via del tutto informale, le parti sociali, si è passati ad un ordinamento che fa della politica sociale uno dei suoi tratti caratterizzanti¹.

Il presente rapporto di analisi comparata si prefigge pertanto di illustrare lo stato dell'arte del dialogo sociale nei principali Paesi membri dell'Unione europea, con particolare riguardo agli attori di riferimento, al grado di rappresentatività, ai modelli organizzativi e all'organizzazione del sistema delle relazioni industriali.

Analizzando nello specifico il primo aspetto (attori di riferimento) emerge che in Belgio le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro associano circa il 76% delle imprese nazionali, in particolare tra le grandi aziende che impiegano un numero significativo di lavoratori. La Federazione belga dei datori di lavoro è la principale organizzazione datoriale e rappresenta 35 federazioni settoriali; associa circa 48 mila aziende tra cui 41 mila piccole e medie imprese.

In Francia ci sono circa 1,8 milioni di lavoratori iscritti a un sindacato, con un tasso di sindacalizzazione dei lavoratori in costante declino. Tuttavia, sembra che questa tendenza sia stata invertita nel corso del periodo 2001 – 2005 con un tasso di sindacalizzazione che ha raggiunto l'8,1% rispetto al 8% del periodo 1996 – 2000.

In Germania, nel 2010 soltanto il 18,6% dei lavoratori era rappresentato dal sindacato. In termini assoluti, circa 7,9 milioni di lavoratori sono sindacalizzati. Alcuni sindacati incidono poi sulla contrattazione salariale in modo molto più significativo rispetto alle loro reali dimensioni, grazie a un alto grado di rappresentanza all'interno di una categoria.

In Italia il sistema delle relazioni tra le Parti sociali è poco istituzionalizzato (Cella e Treu). Ciò perché varie disposizioni della Costituzione non sono state attuate dalla legge ordinaria. Questo è avvenuto per l'art. 39 della Carta costituzionale che garantisce come libero il diritto di associazionismo, ma delega l'articolazione dei diritti dei sindacati alla legge. Uguale discorso vale per la contrattazione collettiva a livello nazionale di categoria e a livello aziendale. Il tasso medio attuale di sindacalizzazione in Italia nel 2011 è del 33,8%.

Nei Paesi Bassi vi sono tre principali federazioni, a cui si aggiungono anche un certo numero di sindacati minori che non sono affiliati alle tre principali confederazioni e che generalmente rappresentano uno specifico gruppo professionale.

Nel Regno Unito, con un tasso di densità sindacale nel 2011 al 26%, lo scenario delle relazioni industriali si è evoluto in un sistema che, pur mantenendo la tradizione di un ridotto intervento

¹ "Contrattazione e il Dialogo sociale", di Stefano Ricci e Manuela Gallo. UIL

dello Stato nelle relazioni tra parti sociali, prevede che i diritti dei lavoratori stabiliti dalla legge siano ormai una caratteristica permanente nel mercato del lavoro.

In Spagna si contano circa 3.120.400 persone iscritte al sindacato. Le ultime statistiche ufficiali del ministero del lavoro per il 2009, indicano un tasso di sindacalizzazione pari al 19,9% dei lavoratori dipendenti.

In Svezia le caratteristiche essenziali del sistema delle relazioni industriali vedono circa l'80% della forza lavoro iscritta ad un sindacato, alla stregua dei datori di lavoro pure essi fortemente organizzati. Il contratto collettivo non può essere esteso fino ad applicarsi a tutti i lavoratori/imprese, ed è solo vincolante per le parti firmatarie ed i relativi affiliati.

GLI ATTORI DI RIFERIMENTO

BELGIO

Nel Paese esiste un sistema di relazioni organizzato in base a tre organizzazioni sindacali di tipo confederale maggioritari e alcune associazioni datoriali che rappresentano i diversi profili delle imprese, in determinati casi, anche in relazione alla comunità linguistica di provenienza.

I principali sindacati dei lavoratori, che insieme raggiungono un tasso di sindacalizzazione molto prossimo al 60%, sono i seguenti:

- 1) la Confederazione dei sindacati cristiani, (Confédération des Syndicats Chrétien/Algemeen Christelijk Vakverbond, CSC/ACV) di ispirazione cattolica;
- 2) la Federazione Generale belga del lavoro (Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond, FGTB/ABVV), di ispirazione socialista;
- 3) la Federazione Generale dei sindacati liberi (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, CGSLB/ACLVB), di tradizione liberale.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro in Belgio associano circa il 76% delle imprese nazionali, in particolare tra le grandi aziende che impiegano un numero significativo di lavoratori. La Federazione belga dei datori di lavoro (*Fédération des Entreprises de Belgique / Verbond van Belgische Ondernemingen, FEB/VBO*) è la principale organizzazione datoriale e rappresenta 35 federazioni di datori di lavoro settoriali. Associa circa 48.000 aziende tra cui 41 mila piccole e medie imprese (si tenga in considerazione che le imprese associate alla FEB occupano circa il 75% della forza lavoro del paese). Altre organizzazioni che meritano di essere menzionate sono la Federazione degli agricoltori belgi (*Fédération des Belges Agriculteurs / Belgische Boerenbond, FBA/BB*), l'Organizzazione fiamminga del lavoro autonomo (*Unie van Zelfstandige Ondernemers, UNIZO*) e l'Unione dei lavoratori autonomi di lingua francese (*Union des Classes Moyennes, UCM*).

FRANCIA

Secondo i dati ufficiali, la Francia conta circa 1,8 milioni di lavoratori iscritti a un sindacato. Si tratta di una media nel periodo 2001-2005.

	numero di persone sindacalizzate 2001-2005 (X000)	Tasso di sindacalizzazione	
		2001-2005	1996-2000
Pubblica amministrazione	880	15,20	14,40
Imprese pubbliche e sicurezza sociale	140	14,70	15,60
Imprese private	790	5,00	5,20
Totale	1810	8,10	8,00

L'attività sindacale è molto radicata nel settore pubblico: il 15,2% dei lavoratori direttamente impiegati dallo stato e il 14,7% del personale delle imprese pubbliche o della sicurezza sociale fanno parte di un sindacato. Nonostante il numero di lavoratori

sindacalizzati sia basso, i sindacati hanno incrementato con una certa regolarità la loro presenza nelle imprese e nell'amministrazione pubblica.

Nel 2005, il 56% dei dipendenti dichiara che uno o più sindacati sono presenti nella propria impresa o amministrazione, contro il 50,3% nel 1996. Nello stesso anno, il 41% dei dipendenti in aziende e amministrazioni dichiara di essere tutelato da un sindacato sul posto di lavoro, contro il 37,5% nel 1996.

Auto dichiarazione delle sigle sindacali			Elezioni giudici del lavoro del 2008 collegio lavoratori	
SIGLA	AFFILIATI	ANNO	SIGLA	% voti
CFDT	863674	2011	CGT	33,98
CGT	669 614	2009	CFDT	21,81
FO	300.000	-	FO	15,81
CFTC	142 000	2012	CFTC	8,69
CGC	112.900	2008	CGC	8,20

Ad oggi (e fino al 2013 quando sarà pienamente effettiva la riforma sulla rappresentatività sindacale che consentirà di avere numeri certi) non esistono dati ufficiali riguardo al peso relativo dei sindacati. Questa valutazione si fa sulla base delle dichiarazioni dei sindacati stessi o sull'analisi dei risultati ottenuti dalle sigle sindacali alle elezioni dei giudici del lavoro ogni 5 anni. Come si nota nella tabella di seguito, la posizione delle due principali organizzazioni sindacali cambia secondo le fonti considerate.

La presenza sindacale nei settori e le categorie socio professionali

Nei settori dell'industria, nel settore bancario e in quello delle assicurazioni, i dipendenti sono tutelati dai sindacati sul posto di lavoro in proporzioni paragonabili a quelle della pubblica amministrazione. Nell'industria, se i dipendenti dichiarano la presenza di un sindacato sul posto di lavoro (53,4% in più rispetto al servizio pubblico), sono tuttavia numericamente pochi ad aderire ad un sindacato: 6,1%, due volte in meno rispetto al settore pubblico.

	% di dipendenti sindacalizzati	% di dipendenti con presenza di sindacato sul luogo di lavoro
Industria	6,10	53,40
Costruzione	2,20	17,50
Commercio	2,80	20,40
Trasporti e telecomunicazioni	5,60	44,40
Banca, assicurazioni	8,90	47,40
Servizi alle imprese	4,20	24,50
Educazione, sanità, settore sociale privato	7,00	37,90
Settore alberghiero	4,60	11,80
Totale	5,00	32,40

Nel settore alberghiero e nei servizi alle persone, dove le piccole imprese sono numerose, i dipendenti tutelati dalla presenza sindacale sul posto di lavoro sono poco numerosi e il tasso di sindacalizzazione è basso. I settori del commercio e la costruzione sono hanno dei tassi di sindacalizzazione tra i più bassi: 2,8% e 2,2%. Dal punto di visto socio professionale, sono i quadri che nel settore privato hanno il tasso di sindacalizzazione più alto: nel periodo 2001-2005, il 7,7% dei quadri del settore privato è iscritto ai sindacati contro il 4,6% gli operai.

Sindacalizzazione nel settore privato 2001-2005

Le organizzazioni dei lavoratori

Sono cinque le confederazioni storicamente considerate come rappresentative a livello nazionale e presenti in tutti i settori economici: la CGT (Confédération générale des travailleurs) la CFDT (cccc) FO (force ouvrière) la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) la CGC Confédération générale des cadres.

La rappresentatività sindacale² conferisce automaticamente il diritto di negoziare accordi a livello nazionale, di categoria e d'impresa. Si tratta quindi di un elemento fondamentale in materia di dialogo sociale.

² Il concetto di rappresentatività sarà sviluppato successivamente

Le organizzazioni datoriali

Le modalità di organizzazione e di rappresentanza dei datori di lavoro divergono sostanzialmente da quelli messi in atto dalle organizzazioni sindacali. La legge prevede che le organizzazioni rappresentando i lavoratori debbano essere costituite sotto forma di sindacato per poter esercitare i loro diritti ai sensi del codice del lavoro. Invece, la legge ammette che i datori di lavoro si possano costituire come sindacato ma anche sotto forma di associazione. Questa opzione, che presenta molti vantaggi è stata ampiamente usata dai datori di lavoro al punto che ha incrementato la complessità delle forme organizzative delle associazioni datoriali in Francia. Oggi le organizzazioni datoriali riconosciute come rappresentative dal governo e che possono negoziare accordi di livello interprofessionale sono tre : il MEDEF, la CGPME, l'UPA. Questo esclude di fatto dal tavolo delle negoziazioni a livello interprofessionale organizzazioni datoriali importanti come l'USGERES Unione dei datori di lavoro dell'economia sociale pur rappresentando circa 800 000 imprese e 2 milioni di dipendenti. Il non riconoscimento della rappresentatività ha avuto come conseguenza l'esclusione del settore dell'economia sociale di tutta una serie di accordi interprofessionali firmati dal MEDEF, la CGPME o l'UPA che non sono presenti nel settore dell'economia sociale.

*L'evoluzione del conflitto*³

Nel 2010 la percentuale delle società che sono state oggetto di scioperi sono fortemente aumentate, ed è pari al 3,3% delle imprese con 10 o più dipendenti. Questa percentuale è notevolmente aumentata rispetto al 2009 (2,2%). La frequenza delle interruzioni collettive di lavoro aumenta fortemente con la dimensione dell'azienda: quasi il 45% delle imprese con 500 o più dipendenti dichiara scioperi mentre questo tipo di azione collettiva rimane limitata nelle aziende con 10 fino a 49 dipendenti (1,4%). La percentuale d'impresе che hanno dichiarato almeno un sciopero è nel 2010 in aumento a prescindere dalle dimensioni dell'azienda:

- + 6% nelle imprese con 200 o più dipendenti;
- + 1,5 % nelle imprese con 50-199 dipendenti,
- + 1 % nelle imprese con 10-49 dipendenti.

Le aziende da 10 a 49 dipendenti, sono molte numerose e pertanto contribuiscono fino a due terzi dell'aumento del tasso di conflittualità nel 2010. Pur non avendo un tasso di conflittualità molto alto, lo stesso è triplicato tra il 2009 e il 2010. (1,4% contro il 0,5% nel 2009).

Complessivamente, l'intensità dei conflitti si è accentuata nel 2010: il numero di giornate non lavorate per motivo di sciopero è stato più che duplicato passando da 136 a 316 giorni per 1000 dipendenti. I due settori che contribuiscono principalmente a questo fenomeno sono l'industria e il trasporto magazzinaggio.

GERMANIA

Secondo la banca dati ICTWSS elaborata dall'AIAS (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies), nel 2010 in Germania soltanto il 18,6% dei lavoratori era rappresentato dal sindacato. Di questo gruppo, il 20% sono pensionati, e questa percentuale è destinata ad aumentare. In termini assoluti, circa 7,9 milioni di lavoratori sono sindacalizzati. La fetta più cospicua fa parte della più grande federazione sindacale, il DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) che conta 6,19 milioni di membri. La federazione raggruppa 8 sigle sindacali:

- IGM (*IG Metall*): industria pesante;
- ver.di (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*): settore terziario;
- IG BCE (*IG Bergbau, Chemie, Energie*): settore minerario, industria chimica, settore energetico;

³ I dati statistici provengono da : *la negociation collective en 2011- Ministère du travail de l'Emploi et de la Santé - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*

- IG Bau (*IG Bauen-Agrar-Umwelt*): settore edile, agrario, ambiente;
- NGG (*Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten*): settore agroalimentare, gastronomia;
- EVG (*Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft*): settore ferroviario, trasporti;
- GEW (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*): settore istruzione pubblica, ricerca;
- GdP (*Gewerkschaft der Polizei*): forze di polizia.

Nonostante il DGB sia l'attore principale sul territorio tedesco, la federazione si deve confrontare con la competizione da parte di altri sindacati, ad esempio nel settore pubblico, dove ha un ruolo importante il DBB (*Deutscher Beamtenbund*) che rappresenta soprattutto i dipendenti pubblici a statuto speciale, i cosiddetti *Beamte*, ma anche normali dipendenti della pubblica amministrazione e lavoratori dipendenti nel terziario privato. Il DBB conta un totale di circa 1,26 milioni lavoratori membri. All'interno del DGB invece gli impiegati pubblici sono rappresentati dalle sigle ver.di, GEW e GdP. Formalmente, il DGB sottolinea la sua pluralità e indipendenza politica.

Un'altra federazione storica è la CGB (*Christlicher Gewerkschaftsbund*), un'unione sindacale di matrice cristiana che rappresenta circa 280.000 lavoratori divisi in 16 sigle di categoria. Fuori dalle tre federazioni sopra descritte esistono altri sindacati per alcune categorie particolari, come ad esempio per i medici impiegati, i quali sono rappresentati dal *Marburger Bund* (110.000 iscritti, dati 2011), per i giornalisti, rappresentati dal sindacato *DJB* (*Deutscher Journalistenbund* / 38.000 iscritti nel 2010) e per il settore dell'aviazione civile dove sono presenti il sindacato VC (*Vereinigung Cockpit*, ca. 8.300 iscritti) per i piloti e UFO (*Unabhängige Flugbegleiter Organisation*) per il personale di bordo. Si stima che le sigle non appartenenti ad una federazione rappresentino un totale di circa 270.000 lavoratori (dati del centro studi WSI / 2011).

Alcuni sindacati incidono sulla contrattazione salariale in modo molto più significativo rispetto a quanto la loro dimensione farebbe supporre, grazie a un alto grado di rappresentanza all'interno di una categoria. Questo è senz'altro il caso del sindacato dei piloti. Altri invece non hanno la forza sufficiente per la contrattazione. Il *DJB* per esempio si allea per la contrattazione con la sua rivale, l'Unione dei giornalisti tedeschi (*dju/Deutsche Journalistenunion*), una sigla con 21.000 iscritti che è integrata nel sindacato *ver.di* all'interno della federazione *DGB*.

Tornando agli altri grandi attori nel mondo del sindacato, il *DBB* che come ricordiamo è presente soprattutto nel settore pubblico, raggruppa 40 sigle sindacali che si occupano di settori specifici del settore pubblico o ex-pubblico, come ad esempio gli insegnanti. Molti dei suoi iscritti sono impiegati con uno statuto speciale (*Beamte*), che li esclude dalla facoltà di scioperare. I loro salari e le condizioni di lavoro non sono soggette alla contrattazione sindacale. Circa un terzo degli iscritti del *DBB* sono invece dipendenti pubblici con statuto normale. La contrattazione per loro avviene attraverso la sigla *DBB Tarifunion*.

Una delle sigle più potenti all'interno del *DBB* è il *GDL* (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*), un sindacato che rivendica essere il più storico in Germania poiché rappresenta da 150 anni i macchinisti ferroviari. Il *GDL*, che fa parte del sindacato europeo dei macchinisti ALE, ha circa 34.000 iscritti il che corrisponde ad una rappresentanza di categoria dell'80%. Fra il 2007 e il 2008 il *GDL* è stato protagonista del più esteso conflitto di contrattazione della recente storia tedesca attirando in seguito un numero significativo di lavoratori rappresentati da altre sigle sindacali.

Alla fine del 2010, invece, un altro sindacato ferroviario e membro del *DBB* ha avviato la fusione con la sigla *Transnet*, sindacato sotto l'ombrello del *DGB*. È stata la prima volta che una fusione è avvenuta tra sigle di diverse confederazioni. Il nuovo sindacato battezzato *EVG*, ha portato i suoi 232.500 iscritti nel *DGB*.

Dall'altro versante del dialogo sociale, il mondo delle imprese è rappresentato dalle associazioni datoriali riunite nella Confederazione delle associazioni di impresa *BDA* (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*).

La *BDA* rappresenta e assiste aziende di tutte le dimensioni per questioni di politica sociale, politiche del mercato del lavoro e contrattazione salariale nei confronti dello Stato, dei Sindacati e dell'opinione pubblica, oltre ad offrire alle imprese servizi di informazione e di consulenza legale.

L'iscrizione presso un'associazione datoriale non è obbligatoria per le imprese. Attualmente la *BDA* può annoverare fra i suoi membri 1 milione di aziende, le quali impiegano 20 milioni di lavoratori, circa il 70% della forza lavoro tedesca. Considerando che il datore di lavoro più grande della Germania, la Pubblica Amministrazione, non fa parte della *BDA*, il grado di rappresentanza nel settore privato è piuttosto alto.

L'associazione più grande all'interno della *BDA* è la *Gesamtmetall (Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie)*, una federazione delle associazioni datoriali regionali nei settori della metallurgia e dell'elettronica. Un'altra federazione grande e potente è la *BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie)*, che opera nel settore dell'industria chimica. Appare importante sottolineare che le Federazioni nazionali, sia per quanto riguarda le associazioni datoriali sia per quanto riguarda il sindacato non gestiscono direttamente la contrattazione salariale. Questo compito spetta alle singole sigle sindacali e associazioni datoriali di categoria o alle singole aziende.

Anche nella Pubblica Amministrazione troviamo le associazioni datoriali. Mentre a livello centrale la parte datoriale è rappresentata direttamente dal Ministero dell'Interno, a livello regionale la contrattazione è gestita dalla federazione *TdL (Tarifgemeinschaft der Länder)* e a livello comunale dalla *VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände)*.

Nel contesto del dialogo sociale altri attori importanti per il ruolo cruciale nella formazione professionale e quindi per la definizione delle politiche del lavoro sono le camere dell'industria e del commercio, le camere artigiane e dell'agricoltura; avendo lo Stato delegato alle Camere la gestione dell'apprendistato con tutti i compiti che ne conseguono. Le Camere sono inoltre un attore influente perché diversamente dai sindacati o dalle associazioni datoriali, l'iscrizione alla Camera competente è obbligatoria per tutte le imprese sul territorio nazionale. Hanno perciò un grado di rappresentanza molto superiore a quello delle altre due parti sociali già menzionate.

Riassumendo, nel contesto del processo legislativo, quando si parla della rappresentanza del mondo produttivo, si intendono in genere le quattro federazioni principali *BDA* (Confederazione delle associazioni datoriali), *BDI* (Confindustria tedesca), *DIHK* (Associazione delle Camere dell'Industria e del Commercio) e *ZDH* (Unione nazionale dell'Artigianato). Per alcune iniziative legislative sono inclusi in questo gruppo anche la *BGA* (Federazione del Commercio all'ingrosso e del Commercio estero), l'Unione tedesca degli Agricoltori *DBV* e l'Associazione nazionale del Commercio al dettaglio *HDE*.

ITALIA

L'evoluzione dei sistemi di relazioni sindacali nel nostro Paese può essere rappresentata attraverso quattro diversi momenti storici:

- il primo, dal dopoguerra allo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/70). Nel triennio 1966-69, cambiano gli assetti contrattuali (Autunno caldo 1969) e ci sono importanti conquiste sui diritti sindacali, in primis la prima parte dei contratti, relativa ai diritti di informazione;
- il secondo, dalla gestione dei mutati equilibri prodotti dall'Autunno caldo alle grandi conquiste ottenute con le lotte operaie con il rafforzamento organizzativo dei sindacati;
- il terzo, è il periodo della concertazione, dall'accordo di S. Valentino (1984) fino al 2001, in cui la cooperazione si sviluppa tramite la politica dei redditi e che ha il suo momento centrale nel 1993, con l'Accordo del 23 luglio;
- il quarto, dal 2001, anno della riforma del titolo V della parte seconda della Costituzione, (Legge Costituzionale n. 3/01) fino ai giorni nostri, caratterizzato dai processi di decentramento dei poteri dallo Stato e dall'unificazione economica e monetaria europea.

Il sistema delle relazioni tra le Parti sociali in Italia, è poco istituzionalizzato (Cella e Treu). Ciò perché varie disposizioni della Costituzione non sono state attuate dalla legge ordinaria. Questo è avvenuto per l'art. 39 della Carta costituzionale che garantisce come libero il diritto di associazionismo, ma delega l'articolazione dei diritti dei sindacati alla legge. Uguale discorso vale per la contrattazione collettiva a livello nazionale di categoria e a livello aziendale. Non sono state promulgate leggi che disciplinano il sistema delle relazioni industriali e che garantiscono i diritti dei rispettivi attori. Lo stesso vale per l'articolo 40 Cost. con riferimento al diritto di sciopero che in Italia è un diritto individuale che si esercita in forma collettiva. Queste non trasposizioni nella legge ordinaria non sono però casuali, ma volute dal sindacato per il timore di vedere ingabbiato il proprio potere contrattuale⁴.

Per quanto riguarda le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative in Italia, queste sono in ordine decrescente, la CGIL, la CISL e la UIL. Dopo la seconda guerra mondiale è esistita per un breve periodo la Confederazione Generale del Lavoro (CGIL) come unico sindacato nato dall'accordo tra le principali forze politiche che avevano organizzato la resistenza (Patto di Roma). Nel periodo dal 1947 al 1950 poi, si spaccò per la scissione dell'ala cattolica che costituì la CISL (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori) e negli anni cinquanta nacque la UIL (Unione Italiana dei Lavoratori) per effetto della scissione del Partito socialista e la nascita del Partito socialdemocratico. Fasi di unità sindacale relativamente forte si sono avute durante gli anni 1970, fino al 1984 e dopo l'Accordo del 1993. Dal 1999 però si è avuta un'accentuata tensione soprattutto fra CGIL e CISL, per le diversità di visioni circa le strategie sindacali⁵, arrivando spesso a firme separate di recenti e importanti accordi sindacali. Il tasso medio attuale di sindacalizzazione in Italia nel 2011, è del 33,8%⁶. Altro dato da considerare è la copertura della contrattazione collettiva, che è molto elevata in Italia (si stima oltre il 70%)⁷. La densità sindacale, che rileva il potere di rappresentanza del sindacato attraverso la quota di lavoratori iscritti sul totale dei lavoratori attivi, esclusi i pensionati, al 2010, è pari al 35,1%⁸.

PAESI BASSI

Il modello olandese è caratterizzato da una sostanziale cooperazione e coordinamento tra i diversi attori, prevalentemente tra governo, associazioni datoriali e sindacati, in materia di riforme dello Stato assistenziale e su altre tematiche socio-economiche rilevanti. Nella storia politica olandese si rileva uno stile di governance 'corporativistico consensuale' che affonda le proprie radici storiche nelle antiche tradizioni di tolleranza, pragmatismo e consenso. Il modello di interazione della comunità politica può essere descritto sia in termini di istituzioni ufficiali di corporativismo che in termini di norme informali di comportamento consensuale. Questa comunità è caratterizzata da un numero relativamente ristretto di membri: sindacati, associazioni datoriali, governo e, ai confini, diversi gruppi di esperti. Questi membri si incontrano frequentemente e gli scambi sono disciplinati da una serie di norme comportamentali che sono ampiamente condivise, date per scontate, e finalizzate al raggiungimento del consenso sugli obiettivi politici e sulle risorse. Nei Paesi Bassi vi sono quindi tre principali federazioni:

- 1) FNV (*Federazione sindacale olandese*), nata nel 1976 dalla fusione tra le confederazioni socialista (NVV) e cattolica (NKV), è la più grande struttura sindacale che organizza i tre quarti di tutti i lavoratori sindacalizzati. Ha circa 17 sindacati affiliati, di cui i principali sono: FNV *Bondgenoten*, risultato della fusione nel 1998 dei sindacati del settore industriale, dei trasporti, dell'agricoltura e dei servizi, e *Abvakabo FNV* che è il sindacato olandese per il settore pubblico. Sono i sindacati a condurre la contrattazione collettiva, la

⁴ I sistemi di Relazioni industriali in Italia, Spagna, Polonia, Francia e Germania. CGIL e Commissione europea

⁵ Ibidem nota 2

⁶ Sergio Romano. Corriere della Sera, maggio 2011, con dati CNEL

⁷ L'informazione e la consultazione dei lavoratori in Europa. Quale futuro? Un rapporto comparativo di ricerca. Informia

⁸ Fonte: OECD.stat <http://stats.oecd.org/>

confederazione coordina solo il processo di contrattazione, ed è principalmente responsabile delle questioni che travalicano i singoli settori economici, come ad esempio la consultazione con il governo ed i datori di lavoro. FNV ha la propria sede centrale ad Amsterdam e un ufficio a Bruxelles. I sindacati affiliati non solo hanno una sede centrale ma anche uffici distrettuali diffusi in tutto il Paese.

- 2) CNV (*Federazione nazionale dei sindacati cristiani nei Paesi Bassi*), nata nel 1909, ha 11 sindacati affiliati che operano in vari settori, come la produzione, i servizi del trasporto, la difesa, il settore pubblico, l'istruzione e l'assistenza sanitaria. E' fortemente ispirata dal pensiero sociale cristiano e respinge la lotta di classe; pertanto è piuttosto cooperativa verso i datori di lavoro ed è spesso meno radicale nelle sue posizioni politiche rispetto alla FNV.
- 3) MHP (*Federazione dei sindacati per il personale dirigente e professionista*), è stata istituita nel 1974 quando i sindacati esistenti spingevano per un livellamento dei redditi, e gli impiegati ritenevano di non essere ben protetti. MHP si considera un'organizzazione sindacale neutrale, non religiosa e non ideologica. La maggior parte dei suoi membri (quadri e dirigenti) afferiscono a due gruppi sindacali principali: CMHF che è un insieme di organizzazioni indipendenti del settore istruzione, sanità, industria, governo, e UOV, un'organizzazione ombrello di gruppi indipendenti e organizzazioni professionali, che sono principalmente attive nel settore industriale, dei servizi, della cura e del benessere. Tra queste, il sindacato affiliato più noto e più grande è *De Unie (Unione Generale Indipendente)*. Attualmente, la federazione organizza anche operai, anche se su piccola scala.

Esiste anche un certo numero di sindacati minori che non sono affiliati a questi tre principali confederazioni e che generalmente rappresentano uno specifico gruppo professionale. Il più importante è AVV (*Sindacato Alternativo*), fondato nel 2005 per rappresentare le esigenze dei lavoratori giovani, lavoratori autonomi (liberi professionisti) e lavoratori europei nei Paesi Bassi. AVV vuole essere una controparte nei processi decisionali nei Paesi Bassi per garantire maggiori diritti ai lavoratori autonomi e accesso alle stesse indennità fiscali dei lavoratori dipendenti. In riferimento alle associazioni datoriali, vi sono tre principali organizzazioni:

- 1) VNO-NCW (*Confederazione olandese dell'industria e dei datori di lavoro*) è la più grande organizzazione, nata dalla fusione nel 1996 tra la Federazione delle imprese olandesi (VNO) e la Federazione dei datori di lavoro cristiani (NCW). Rappresenta gli interessi comuni delle imprese olandesi (grandi aziende e associazioni datoriali nel settore edile, manifatturiero, trasporti, finanziario) sia in patria che all'estero e fornisce una serie di servizi ai suoi membri. Un membro importante, con cui la federazione ha un rapporto privilegiato, è AWWN, un'associazione generale di datori di lavoro che supporta le aziende nelle negoziazioni di accordi collettivi di lavoro.
- 2) MKB Nederland rappresenta gli interessi delle piccole e medie imprese e delle associazioni d'impresa nella vendita al dettaglio del settore del commercio, alberghi e ristorazione e servizi commerciali. Dal 2005, VNO-NCW e MKB Nederland operano in stretta collaborazione attraverso un'organizzazione di lavoro condivisa, anche se una fusione formale non è mai avvenuta.
- 3) LTO Nederland rappresenta il settore agricolo e quello dell'orticoltura.

Le tre organizzazioni cooperano nel Consiglio delle Federazioni dei datori di lavoro (RCO) al fine di determinare azioni comuni. Le federazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavoro sono rappresentate in diversi organi consultivi e agenzie governative semi-pubbliche, di cui le due più importanti sono STAR e SER. La Fondazione per il lavoro STAR è un organismo bipartito privato fondato dai datori di lavoro e dai lavoratori dipendenti nel 1945. I presidenti delle più grandi organizzazioni - FNV e VNO-NCW - congiuntamente presiedono le riunioni. VNO-NCW ha tre seggi, mentre le altre due associazioni datoriali hanno due seggi. Dal punto di vista sindacale si applica la stessa distribuzione, per cui FNV ha tre seggi e le altre due associazioni due ciascuna.

Il Consiglio economico e sociale SER è un organismo tripartito pubblico fondato nel 1950. È il principale organo consultivo del governo e del parlamento olandese in tema di politica sociale ed economica, nazionale ed internazionale. L'ente rappresenta gli interessi dei sindacati e dell'industria, e consiglia il governo (su richiesta o di propria iniziativa) su tutte le questioni socio-economiche rilevanti.

REGNO UNITO

Il sistema delle relazioni industriali nel Regno Unito appartiene alla categoria del pluralismo liberale, vale a dire la possibilità di regolare le negoziazioni nella maggior parte dei casi a livello aziendale, in uno scenario dove il governo svolge un ruolo limitato (soprattutto in campo legislativo) nella regolamentazione del mercato del lavoro⁹. Esso risulta quindi tradizionalmente caratterizzato da rapporti di tipo volontario tra i partner sociali, con un ruolo marginale svolto dallo Stato. Il tasso di adesione sindacale è quindi cresciuto nel dopoguerra, un periodo "d'oro" nel quale il ruolo delle parti sociali nel processo di moderazione e di efficacia della negoziazione risultava enfatizzato. Sia nel settore pubblico, che in quello privato, gli accordi collettivi settoriali raggiunti coprivano la quasi totalità del sistema produttivo. Tuttavia, con la crisi economica degli anni Settanta sono iniziati e poi diffusi i primi conflitti, senza che l'intervento governativo riuscisse a regolamentare in modo più efficace il sistema. Questa fase è culminata nel 1979 con il "winter of discontent", quando i sindacati del pubblico impiego hanno promosso una lunga e costante disputa contro i tagli retributivi imposti dal governo. Il successivo periodo, nel quale l'esecutivo di stampo conservatore ha basato la propria politica su una piattaforma neoliberista e ostile alle parti sociali, ha assistito all'introduzione delle limitazioni nel sistema delle relazioni industriali, privatizzando poi molti settori pubblici e determinando così un rapido declino dell'associazionismo sindacale. L'approccio conciliatore del governo laburista di fine millennio è stato in parte contrastato dalla necessità di adottare le disposizioni sul mercato del lavoro adottate in sede europea, con la conseguente ascesa della regolamentazione di tipo giuridico delle relazioni industriali.

Ne è derivato il costante e progressivo declino del tasso di densità sindacale (adesione sindacale netta considerata come proporzione di retribuzioni e salariati nell'occupazione) che, nel 2011, è sceso al 26%¹⁰. Lo scenario delle relazioni industriali si è quindi evoluto in un sistema che, pur mantenendo la tradizione di un ridotto intervento dello Stato nelle relazioni tra parti sociali (da cui la natura non giuridicamente vincolante della contrattazione collettiva), prevede che i diritti dei lavoratori stabiliti dalla legge siano ormai una caratteristica permanente nel mercato del lavoro. Va poi sottolineato che, nel processo di "europeizzazione" delle relazioni industriali non esiste un vero quadro normativo per la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (ad esempio è assente la rappresentanza negli organi di vigilanza o governo dell'impresa).

SPAGNA

In Spagna si contano circa 3.120.400 persone sindacalizzate. Le ultime statistiche ufficiali del ministero del lavoro per il 2009, tratte dall'indagine sulla qualità della vita nel lavoro (ECVT 11) indicano un tasso di sindacalizzazione pari al 19,9% della popolazione dipendente. Le fonti disponibili consentono di evidenziare un aumento sostenuto del numero di lavoratori sindacalizzati che passano da 1.606.600 nel 1997 a 3.120.400 nel 2009. Se il numero di affiliati è quasi raddoppiato nel periodo considerato, il tasso di sindacalizzazione è rimasto quasi invariato al 18,4% nel 1977 contro il 19,9% nel 2009. Questo fatto è determinato dall'incremento significativo del numero di dipendenti che passa da 8.705.200 nel 1977 a 15.680.700 nel 2009.

⁹ ETUC – I sindacati e le relazioni industriali nei Paesi dell'UE

¹⁰ Ibidem

¹¹ Ministerio de Trabajo, <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/index.htm>

	Distrib. % p. asal.	Tasa de afiliación		Distrib. % p. asal.	Tasa de afiliación
TOTAL	100,	19,9			
POR SEXO			TAM. PLANTILLA		
Mujeres	45,2	17,5	De 1 a 10	26,5	11,9
Hombres	54,8	21,8	De 11 a 50	25,2	20,7
			De 51 a 250	21,6	25,0
POR EDAD			Más de 250	26,7	34,6
16-24 años	9,9	7,8			
25-44	59,1	18,5	ANTIGÜEDAD		
44 y más	31,0	26,3	Menos de 1 año	11,9	6,8
			De 1 a 3	8,1	9,6
NACIONALIDAD			De 4 a 10	33,8	17,6
Española	90,9	21,1	10 o más años	46,2	26,8
Extranjera	9,1	7,5			
			OCUPACIÓN		
NIVEL ESTUDIOS			Directivos	3,2	13,8
Analfabetos	0,2	4,9	Téc. y profesionales	33,0	22,9
Primarios	15,7	16,5	Administrativos	8,0	19,8
Secundarios I	21,7	17,7	Trab. cualificados	42,4	19,8
Secundarios II	34,2	19,9	Trab. no cualificados	12,6	14,9
Universitarios	28,3	23,6			
			ACTIVIDAD		
TIPO CONTRATO			Agricultura	2,7	7,2
Indefinido	77,1	22,3	Industria	14,5	21,2
Temporal	22,9	11,9	Construcción	8,8	10,5
			Servicios cualific.	38,5	30,8
SECTOR			Resto servicios	35,5	12,9
Privado	72,4	15,1			
Público	27,6	32,4	TOTAL	100,	19,9

Fuente.- Ministerio de Trabajo, ECVT-2009. Elaboración propia

Nel settore pubblico il tasso di sindacalizzazione è del 15,1% mentre nel settore privato sale a 32%. Dall'analisi comparata tra la composizione dell'insieme della popolazione dipendente e quella facente parte di un sindacato, si deduce l'esistenza di una sotto rappresentazione sindacale nelle categorie donne, giovani ed immigrati. Per quanto riguarda le variabili professionali, i dati del ECVT confermano la difficoltà di penetrazione del sindacalismo nelle micro imprese, in cui lavora più di un quarto dei lavoratori dipendenti, dovuto al fatto che si tratta di imprese fuori dal sistema delle elezioni sindacali. All'opposto, le medie e grandi imprese, dotate di un assetto istituzionale e di una politica definita in materia di rapporti di lavoro e negoziazioni, concentrano la maggior parte delle affiliazioni.

Risulta significativa la scomposizione del tasso di affiliazioni sindacali, per categorie di occupazioni e settori d'attività, che illustra come le percentuali più alte di sindacalizzazione si registrano tra i tecnici e nei servizi qualificati, confermando in questo modo un certo spostamento del sindacalismo dal gruppo tradizionale degli operai non qualificati verso nuovi gruppi con livelli educativi e qualifiche più alti.

Due grandi confederazioni sindacali nazionali, la CC.OO. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) e la UGT (Unión general de Trabajadores) raccolgono quasi lo stesso numero di affiliazioni. Nel 2008, la CC.OO ha dichiarato 1.193.000 membri ossia un aumento di 208.000 soci in quattro anni mentre nel 2009, il segretario della UGT annunciava che l'organizzazione contava 1,2 milione di soci, ossia 75.000 in più rispetto al 2005. Altre confederazioni nazionali più modeste sono la USO (Unión Sindical Obrera), la CGT (Confederación General del Trabajo), e la CNT (Confederación Nacional del Trabajo). Nel settore dell'amministrazione pubblica il sindacato di riferimento è la CSIF.

Non deve essere sottovalutata la dimensione regionale del sindacalismo spagnolo che nell'ambito delle autonomie riveste un'importanza particolare. A titolo di esempio, il sindacato nazionalista ELA/STV è la prima confederazione del Paese Basco. Secondo le cifre del Governo Basco, questo sindacato era titolare del 40,3% di seggi nei Comitati d'impresa alla fine del 2008, cioè due volte più della CC.OO. (20,1%) e lontano dinanzi alla UGT (13,1%). Un altro indicatore del peso dei sindacati è rappresentato dalle elezioni sindacali organizzate ogni 4 anni nell'ambito delle quali vengono eletti i rappresentanti del personale nelle imprese.

ANNO	NUMERO TOTALE DI RAPPRESENTANTI	CC.OO		UGT		ALTRI	
		NUM RAPPRESENTANTI	%	NUM RAPPRESENTANTI	%	NUM RAPPRESENTANTI	%
2005	301684	117160	38,8	111939	37,1	72585	24,1
2009	332121	129322	38,9	123617	37,2	79182	23,8

Fonte CC.OO

Le principali organizzazioni datoriali sono la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) e la CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa). La CEOE è stata costituita nel 1977 e rappresenta due milioni d'impresе e lavoratori autonomi in tutti i settori di attività. La CEOE integra 175 federazioni nazionali e 55 confederazioni a livello inter settoriale presenti nelle comunità autonome e province. La confederazione spagnola delle piccole e medie imprese è un sindacato professionale a carattere intersettoriale, di livello nazionale. La CEPYME, fondata nel 1977, è attualmente costituita da 59 organizzazioni territoriali a livello provinciale, e da 54 organizzazioni settoriali a livello nazionale, che a loro volta raggruppano più di tremila organizzazioni datoriali di base ossia la quasi totalità delle associazioni di PMI esistenti. La CEPYME è riconosciuta dallo Stato come organizzazione datoriale rappresentativa.

Secondo uno studio della CEOE¹², nel 2010 nel settore privato sono state perse 9.841.255 ore lavorative per motivo di sciopero, che hanno rappresentato una diminuzione del 63,82% rispetto alle 27.204.283 ore perse nell'anno precedente. La stessa tendenza è stata osservata nella partecipazione dei lavoratori a scioperi con una riduzione del 39% rispetto a 2009 così come nel numero di scioperi registrati, meno 5,19%. Nel settore pubblico nel 2010, sono state perse 9.986.338 ore di lavoro ossia 33,27% di meno rispetto alle 14.965.437 ore del 2009. I settori di attività sui quali si concentrano le ore lavorative perse son i trasporti (16,86%), il metalmeccanico (6,39%), l'industria chimica (2,95%), l'alimentare (2,62%) l'energia 1,87%.

SVEZIA

Il tradizionale "modello sociale Svedese" degli anni '70 si basava su uno Stato "centrale" che in cambio di elevate tasse (su imprese e famiglie) erogava servizi di *welfare* di alta qualità ed eguali per tutti i cittadini. I servizi di *welfare* (asili, assistenza, cure mediche,) non potevano essere un privilegio acquistabile sul mercato, ma un diritto del cittadino che aveva "pre-pagato" (con le tasse) i servizi in questione. Le strutture di erogazione erano esclusivamente pubbliche. Negli ultimi decenni il modello originario ha risentito dell'evoluzione economica della società e dell'adesione della Svezia all'Europa (1995). L'attuale governo conservatore ha favorito poi una serie di riforme "liberiste" che hanno ridotto la presenza della parte pubblica nell'offerta di servizi di *welfare*, a vantaggio degli operatori privati. Ma i pilastri del modello sono rimasti ben saldi:

- la sindacalizzazione dei lavoratori resta molto elevata;
- a maggior parte degli aspetti delle relazioni industriali restano regolati dai Contratti Collettivi incluso il salario minimo, che non è stabilito per legge.

Il contenuto dei contratti di lavoro è demandato ai Contratti Collettivi, compreso il salario minimo. In proposito, non esiste in Svezia un solo elemento legislativo che stabilisca che il lavoro debba essere retribuito. Tutte le condizioni e le modalità del rapporto di lavoro possono essere oggetto di contrattazione collettiva e/o di Contratti Collettivi. Inoltre possono essere coinvolti anche altri soggetti purché siano pertinenti nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore o tra le parti sociali interessate. Negli ultimi decenni vi è stata una forte tendenza verso il decentramento della contrattazione che può, teoricamente, aver luogo a tre livelli:

- contratti Collettivi nazionali centrali: sono gli "accordi preferiti" tra le confederazioni di entrambe le parti. Gli accordi devono essere adottati dal singolo affiliato delle organizzazioni firmatarie e diventano vincolanti. Nel 1990 la Confederazione datoriale ha deciso di non negoziare più sulle condizioni salariali e contrattuali generali e oggi solo alcune questioni sono negoziate a questo livello, come ad esempio l'assicurazione sulla disoccupazione e le pensioni;

¹² CEOE, Información sobre negociación colectiva, expedientes de regulación de empleo, conflictividad laboral, empleo y dialogo social; Comitato ejecutivo, 19 de enero de 2011.

- contratti Collettivi di settore: gli accordi in cui i sindacati rappresentano i lavoratori di una determinata professione o settore industriale. A questo livello ci sono attualmente 650 contratti collettivi in Svezia;
- contratti Collettivi locali. Questi sono negoziati e conclusi tra i sindacati locali e il datore di lavoro. Gli Accordi locali sono in aumento e stanno diventando sempre più importanti; vista la frammentazione dell'industria svedese.

L'effetto normativo è la principale valenza dei Contratti Collettivi ed è espressamente prevista dalla sezione 26 del *Joint Regulation Act*. I Contratti Collettivi hanno un valore normativo anche perché la Magistratura del Lavoro ha creato una serie di precedenti pronunciandosi contro le richieste dei datori di lavoro che intendevano applicare ai non iscritti al sindacato condizioni differenti da quelle definite nel Contratto Collettivo. Così, a causa della mancanza di una norma di legge per ogni specifico argomento, circa il 90% della popolazione lavorativa è coperta da Contratti Collettivi. In sintesi le caratteristiche essenziali del Mercato del Lavoro (MdL) Svedese sono:

- circa l'80% della forza lavoro è iscritta ad un sindacato. I datori di lavoro sono essi pure fortemente organizzati. Questa è una condizione necessaria per la possibilità di regolare il mercato del lavoro attraverso Contratti Collettivi;
- il mercato del lavoro è abbastanza omogeneo;
- il diritto di negoziare è molto ampio e ratificato dalla legislazione sul lavoro;
- i sindacati più rappresentativi si pongono l'obiettivo di stipulare un contratto collettivo;
- il contratto collettivo non può essere esteso fino ad applicarsi a tutti i lavoratori/imprese, ed è solo vincolante per le parti firmatarie ed i relativi affiliati;
- i Contratti Collettivi hanno un peso tale da acquisire anche un "effetto normativo";
- il diritto al conflitto industriale è molto ampio e fortemente centralizzato;
- l'individuo non può decidere da solo se scioperare e tale decisione spetta solo alle organizzazioni sindacali;
- i regolamenti sono quasi gli stessi per il datore pubblico e il datore privato;
- praticamente non ci sono norme speciali per le piccole imprese.

GRADO DI RAPPRESENTATIVITÀ DELLE PARTI SOCIALI

BELGIO

Guardando gli attori di riferimento dal punto di vista della rappresentatività, il Belgio presenta un panorama sindacale caratterizzato da un sostanziale bipolarismo fra la confederazione cattolica CSC e la socialista di sinistra FGVB, a cui va aggiunto la piccola organizzazione liberale CGSLB.

Secondo dati provenienti da fonti sindacali, in Belgio risultano iscritti alle tre Confederazioni circa 3,4 milioni di lavoratori, con una ripartizione che rispecchia il peso politico delle ideologie a cui le tre diverse confederazioni si rifanno. La rappresentatività delle organizzazioni sindacali è stimata intorno al 60% con una densità sindacale intorno al 51,5%. La confederazione più rappresentativa è la CSC con circa 1,7 milioni di iscritti, seguita dalla FGVB con circa 1,4 milioni di iscritti; la restante quota di iscritti (circa 300mila) viene accreditata alla piccola CGSLB.

Dal lato datoriale la principale organizzazione, la Federazione belga dei datori di lavoro (FEB), rappresenta circa 40mila imprese in 35 settori ed è l'organizzazione leader per la negoziazione degli accordi interprofessionali e settoriali. Inoltre, è bene anticipare che la rappresentatività della parti sociali è consolidata dal sistema delle relazioni che prevede particolari tecniche di estensione della validità degli accordi, tali da renderli vincolanti per tutti i lavoratori e datori di lavoro. Non è da sottovalutare, infine, la visibilità e l'importanza che rivestono le parti sociali nei comitati di gestione per la sicurezza sociale: potendo fungere da casse di pagamento dei sussidi di disoccupazione, si rende imprescindibile, anche per tale via, l'iscrizione da parte dei lavoratori.

FRANCIA

La rappresentatività sindacale viene determinata dalle disposizioni contenute nella legge del 20 agosto 2008. Questa legge, che sarà pienamente operante nel 2013, pone un termine alla posizione di rappresentatività irrefutabile di cui godevano le cinque principali organizzazioni sindacali. Tuttavia, è il risultato ottenuto alle elezioni dei rappresentanti del personale nelle singole aziende che diventa il criterio preponderante per determinare se l'organizzazione sindacale deve essere considerata come rappresentativa a vari livelli:

- A livello dell'impresa. La soglia fissata dalla legge è di 10% dei voti espressi (escluse le schede bianche e nulle) al primo turno delle elezioni del comitato d'impresa (CI¹³) o del rappresentante unico del personale (DUP) o, in alternativa dei delegati del personale (DP¹⁴) indipendentemente dal numero dei votanti. La valutazione della rappresentatività dei sindacati nelle imprese interviene in ogni nuova elezione, o sia in linea di principio ogni quattro anni (salvo accordi settoriali di contratto collettivo di lavoro).
- A livello del gruppo. Per le società facenti parte di un gruppo, la rappresentatività dei sindacati segue le stesse regole delle singole aziende. Si procede con la totalizzazione dei voti ottenuti da ciascuna elezione nelle imprese o stabilimenti del gruppo.
- A livello di categoria. La nuova legge stabilisce una soglia minima di rappresentatività di almeno 8% dei voti espressi al primo turno delle elezioni dei rappresentanti al Comitato d'Impresa o del rappresentante unico del personale o dei delegati del personale a prescindere del numero dei votanti. Le stesse condizioni valgono per i sindacati di categoria affiliati ad una federazione intercategoriale di livello nazionale. Devono aver raccolto l'8% dei voti nel proprio collegio.



Effetti della nuova legge sul mandato dei rappresentanti del personale

- A livello confederale. La soglia richiesta per essere riconosciute è fissato all'8% dei voti al primo turno delle ultime elezioni per i rappresentanti del CI o del DUP, o in assenza dei rappresentanti del personale, indipendentemente dal numero dei votanti. I voti vengono sommati a livello di categoria. La verifica della rappresentatività si realizza ogni quattro anni.

Solo i sindacati rappresentativi possono nominare un rappresentante sindacale per negoziare in azienda. La legge mantiene questa prerogativa esclusiva però agevola la creazione di una sezione sindacale e dà l'opportunità a organizzazioni sindacali che non hanno ancora dimostrato la loro rappresentatività di nominare un loro rappresentante. Può costituire una sezione sindacale aziendale, ogni sindacato rappresentativo a livello dell'azienda, ogni sindacato rappresentativo a livello nazionale o sia attualmente la CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC e CFECGC e dal 2013 i sindacati inclusi nel nuovo elenco delle organizzazioni rappresentative nazionali e di categoria stabiliti ogni 4 anni.

La nuova legge agevola le organizzazioni sindacali non rappresentative dando loro la possibilità di costituire una sezione sindacale aziendale. Questa possibilità è aperta ad ogni sindacato legalmente costituito da almeno 2 anni e che soddisfi i criteri relativi ai valori repubblicani di indipendenza.

¹³ In francese Comité d'entreprise

¹⁴ Delegués du personnel

Per quanto riguarda le relazioni industriali, le nuove regole della rappresentatività intervengono anche nella capacità degli attori sociali di firmare accordi collettivi. Questo aspetto sarà esaminato più avanti nel punto relativo all'organizzazione delle relazioni industriali.

GERMANIA

In Germania la sindacalizzazione è diminuita in modo significativo in seguito alla riunificazione del paese. A soffrirne maggiormente è stato il *DGB* che dopo un picco della sua presenza raggiunto nel 1991 ha perso quasi metà dei suoi iscritti (48%). Questo nonostante l'assorbimento dei 460.000 iscritti del *DAG* al momento della creazione della sigla *ver.di*. Come già accennato, l'alto grado di rappresentanza nella Germania Est è diminuito drammaticamente in seguito al declino dell'occupazione nei nuovi Länder. In termini generali, il grado di rappresentanza sindacale è alto fra gli operai del settore manifatturiero e fra i dipendenti del servizio pubblico, ma piuttosto debole fra i dipendenti attivi nel settore privato dei servizi.

Per inquadrare bene la rappresentatività delle parti sociali a livello aziendale, è importante parlare del ruolo e della diffusione del consiglio di fabbrica. Quest'organo può essere creato in tutte le imprese del settore privato con almeno 5 dipendenti. Il numero di rappresentanti del consiglio di fabbrica dipende dalla dimensione dell'azienda. Da 200 lavoratori in su, può essere richiesto l'esonero dal lavoro per un rappresentante del consiglio di fabbrica. I consigli di fabbrica dispongono di una serie di diritti:

- diritti di informazione: nel caso di assunzioni per esempio;
- diritti di consultazione: nel caso di ristrutturazioni aziendali;
- diritti di co-decisione: ad esempio al riguardo dell'orario di lavoro.

Il consiglio di fabbrica (*Betriebsrat*) ha la facoltà di fare ricorso contro un licenziamento. Il ricorso da solo però non rende il licenziamento nullo. La competenza del consiglio di fabbrica non si estende alla contrattazione salariale o alla chiamata di scioperi. Questo spetta esclusivamente ai sindacati entro i limiti previsti dalla legge. Il consiglio di fabbrica non può inoltre concludere degli accordi aziendali che siano in contrasto con i contratti salariali in essere. I membri del consiglio di fabbrica godono di una protezione molto forte contro il rischio di licenziamento, fatto che ha trasformato il consiglio di fabbrica nella base istituzionale per la presenza sindacale. Di solito, si verifica una forte presenza sindacale soltanto nelle imprese nelle quali i consigli di fabbrica sono dominati da rappresentanti sindacali.

Secondo le rilevazioni dell'IAB, l'Istituto di Ricerca sul Mercato del Lavoro dell'Agenzia Federale del Lavoro, nel 2010 soltanto il 10% delle imprese tedesche con 5 o più dipendenti aveva un consiglio di fabbrica. Particolarmente bassa risulta la percentuale nei settori edilizia (3%), gastronomia (4%), servizi economici e scientifici (8%) e commercio (10%). Le percentuali più alte sono nei settori industria mineraria ed energia (41%) e servizi finanziari (29%). Leggermente sopra la media si trovano invece i settori manifattura (16%), media e comunicazioni (15%), trasporti e logistica (14%), sanità e istruzione (11%).

Il dato appare ancora più eclatante se si considera che la percentuale di dipendenti rappresentati da un consiglio di fabbrica è molto più alta: la media si attesta al 44%, con picchi nel settore dell'industria mineraria e dell'energia (81%), in quello dei servizi finanziari (73%) e nella manifattura (66%). I settori commercio (31%), edilizia (21%) e gastronomia (15%) presentano anche in questa statistica le percentuali più basse.

Il quadro generale fa supporre che la presenza di un consiglio di fabbrica sia una realtà soprattutto delle medie e grandi aziende all'interno dello stesso settore. Infatti, sempre secondo i dati dell'IAB, nella parte Ovest della Germania il 90% dei lavoratori impiegati nelle grandi aziende con più di 500 dipendenti è rappresentato da un consiglio di fabbrica, e l'85% nella parte Est della Germania. Secondo un'analisi commissionata dalla Hans-Böckler-Stiftung, centro studi del DGB, che ha esaminato in dettaglio i risultati delle elezioni dei consigli di

fabbrica nel 2010, circa il 77% dei delegati era iscritto presso una sigla appartenente alla federazione DGB, mentre la maggior parte degli altri eletti non appartengono a nessun altro sindacato.

Per quanto riguarda la rappresentanza delle associazioni datoriali e del mondo produttivo in generale, la Confederazione nazionale delle associazioni datoriali *BDA* ha, come già menzionato, un alto grado di rappresentanza alta (70%), la Confindustria tedesca *BDI*, che riunisce 38 associazioni, rappresenta un totale di 100.000 imprese con circa 8 milioni di lavoratori, mentre l'Associazione delle Camere dell'Industria e del Commercio *DIHK* e l'Unione nazionale dell'Artigianato *ZDH* rappresentano tutte le imprese del loro settore dato l'obbligatorietà dell'iscrizione. Nel caso della *DIHK* si tratta di 3,6 milioni di imprese. L'Unione tedesca degli Agricoltori *DBV* ha un grado di rappresentanza molto alto, dato che il 90% dei 380.000 agricoltori tedeschi è iscritto presso una delle 18 federazioni regionali. Infine, l'Associazione nazionale del Commercio al dettaglio *HDE* rappresenta un totale di 100.000 imprese di cui il 98% con meno di 50 dipendenti.

ITALIA

Secondo i dati forniti da CGIL, CISL e UIL, i tassi di sindacalizzazione hanno avuto un andamento decrescente nel periodo 1990-2007, come riportato nella tabella 1 (esclusi pensionati e studenti).

Tabella 1. Livelli di membership (iscritti ad un sindacato) e tasso di sindacalizzazione in Italia¹⁵

anno	CGIL iscritti attivi	CISL iscritti attivi	UIL iscritti attivi	Lavoratori dipendenti	Tasso di sindacalizzazione
1990	2.585.573 (16,99%)	2.007.015 (13,18%)	1.125.376 (7,39%)	15.222.000	38%
2000	2.448.074 (16,18%)	1.993.271 (13,17%)	1.146.879 (7,58%)	15.130.000	37%
2005	2.467.164 (14,92%)	2.081.370 (12,59%)	1.166.879 (7,06%)	16.533.000	35%
2007	2.595.816 (15,12%)	2.191.245 (12,76%)	1.211.898 (7,06%)	17.167.000	35%

Fonte: siti web delle tre principali Confederazioni sindacali e, per le percentuali, Valenza (2008).

È stato però più di recente sottolineato quanto segue. La "curva" degli iscritti a CISL, CGIL e UIL smentisce i trend consolidati in Occidente e nei grandi Paesi europei (se si esclude l'area scandinava) sulla fine del sindacato. Al contrario, il sindacato cresce e gode di ottima salute. È ampiamente rappresentativo. In Italia negli ultimi 25 anni gli iscritti a CISL, CGIL E UIL sono passati da 8.914.391 del 1986 a 12.451.358 del 2009. C'è stato, sì, un ampio contributo giunto dall'area dei pensionati. Ma non solo. Nel 2009 gli iscritti alle Federazioni dei pensionati di CISL CGIL e UIL sono stati 5.770.994; oltre il doppio del 1986 quando il totale era di 2.786.393. Per quanto riguarda la CISL, però, i "rapporti di forza" interni tra attivi e non attivi sono cambiati negli ultimi anni. Se in CGIL, infatti, i pensionati rappresentano tutt'ora la componente maggioritaria degli iscritti, nella Cisl dal 2007 gli iscritti attivi hanno sopravanzato i pensionati e la tendenza continua anche nel 2008 e nel 2009. Una traiettoria diversa mostrano, invece, le iscrizioni ai sindacati confederali tra gli attivi. Fino al 1992 c'è stata una

¹⁵ Manuela Galetto, Fondazione Seveso, pubblicato su EIRO
http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/it0901029q_it.htm

sostanziale stabilità, seguita da un calo deciso fino al 1998 e da una ripresa che dura ormai dalla fine degli anni Novanta. La ripresa degli iscritti attivi che si evidenzia dal 1998 è una "crescita postindustriale", dovuta in prevalenza all'aumento del settore servizi. L'industria dopo una fase calante, vive una ripresa che non basta, però, a colmare le perdite precedenti¹⁶.

Le associazioni imprenditoriali italiane sono a loro volta organizzate in associazioni che sono differenziate per settori, dimensioni e differenze ideologiche. Vi sono associazioni di imprese artigianali o di piccole imprese, così come le associazioni che associano le imprese cooperative. L'associazione più grande è la Confindustria che unisce diverse associazioni industriali regionali o provinciali di diversi settori. Per quanto riguarda il tasso di associazionismo degli imprenditori non vi sono dati molto affidabili. Un indicatore per il tasso di associazionismo parziale è quello che le imprese iscritte a Confindustria - Confederazione generale dell'industria italiana - assorbitano il 52% dei lavoratori nell'industria nel 1995¹⁷.

Confindustria è stata fondata nel 1910 ed è la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia. Attualmente raggruppa, su base volontaria, 149.288 imprese di tutte le dimensioni per un totale di 5.516.975 addetti. Si tratta di una base associativa eterogenea, oltre che ampia, che rispecchia la complessità e la ricchezza del sistema produttivo del Paese. Tra i settori rappresentati, servizi (41.316), turismo (21.628) e metalmeccanico (18.304) sono i più numerosi in termini di imprese, ma è quest'ultimo comparto, caposaldo del manifatturiero italiano, a guidare la classifica per addetti con i suoi 1.308.142 dipendenti, seguito a più di una lunghezza dai trasporti (511.471). Dal punto di vista organizzativo, Confindustria ha scelto un 'sistema' a doppia vocazione, territoriale e settoriale. Alla Confederazione centrale, infatti, aderiscono 18 Confindustrie regionali, a cui fanno capo 100 Associazioni territoriali, e 25 Federazioni di settore, a loro volta punto di riferimento per 2 Federazioni di scopo e 101 Associazioni di categoria. Senza contare i 21 soci aggregati: organizzazioni che non rientrano nell'ambito istituzionale della rappresentanza di Confindustria, ma che hanno scelto di avere un collegamento per affinità e raccordo economico con le imprese associate al sistema¹⁸. La mission di Confindustria è caratterizzata da:

- rappresentare e tutelare le imprese associate nei rapporti con le istituzioni ed amministrazioni, con le organizzazioni economiche, politiche, sindacali e sociali;
- promuovere nella società e presso gli imprenditori la cultura d'impresa, sviluppando la coscienza dei valori sociali e civili ed i comportamenti propri della imprenditorialità;
- partecipare alle politiche di sviluppo, concorrendo a promuovere spirito e forme di collaborazione che consentano di perseguire in comune più vaste finalità di progresso;
- promuovere politiche generali idonee a consentire un contesto competitivo;
- tutelare, e prestare consulenza alle imprese sui problemi specifici dell'imprenditorialità;
- svolgere attività organizzativa ai fini dell'efficiente funzionamento del sistema Confindustria e per garantire l'ordinato sviluppo dei rapporti associativi;
- organizzare ricerche e studi, dibattiti e convegni su temi economici e sociali di generale interesse nazionale ed internazionale¹⁹.

PAESI BASSI

Le due principali federazioni, FVN e CVN, organizzano sia gli operai che gli impiegati; MHP rappresenta gli interessi del personale manageriale e di staff. I principali tre sindacati affiliati di FVN insieme rappresentano l'80% del totale dei membri FVN. Inoltre, vi sono una serie di piccoli sindacati che non sono affiliati alle tre principali confederazioni, come RMU che è un

¹⁶ Ilaria Storti. Sindacalizzazione, il "caso Italia", pubblicato su Conquiste del Lavoro
http://www.conquistedellavoro.it/cdl/it/Archivio_notizie/2010/Settembre/info458042754.htm

¹⁷ I sistemi di Relazioni industriali in Italia, Spagna, Polonia, Francia e Germania. CGIL e Commissione europea

¹⁸ Fonte: <http://www.viapantanonews.it/2012/06/29/confindustria-dati-alla-mano/> Il web magazine di Assolombarda

¹⁹ Confindustria: <http://www.confindustria.it/Conf2004/hp.nsf/hp?ReadForm>

gruppo d'interesse costituito da dipendenti, datori di lavoro e lavoratori autonomi, e LBV, un'associazione per i lavoratori dipendenti e per quelli in cerca di lavoro. L'adesione a queste sigle è stata di 203.000 iscritti nel 2009. Di solito, nei Paesi Bassi, un datore di lavoro non è a conoscenza se i propri dipendenti sono membri o meno di un sindacato. Questa adesione diventa evidente in caso di conflitto con un dipendente o alla luce dei negoziati in materia di contratti collettivi.

In base ai dati forniti dall'Ufficio Centrale di Statistica (CBS), il tasso di sindacalizzazione, ossia la percentuale di iscritti al sindacato tra i dipendenti, è diminuito nel corso degli anni 2000-2011. Nel 2000, più di un quarto dei dipendenti (25%) aveva aderito ad un sindacato rispetto al 20% del 2011. Molteplici sono le ragioni della diminuzione del numero di iscritti, tra cui l'erosione dell'occupazione nell'industria manifatturiera, tradizionalmente molto organizzata, un declino della solidarietà tra i lavoratori, un cambiamento dei modelli di lavoro (famiglie con due redditi), e la diversa composizione della popolazione lavorativa (più donne, più operai con un livello superiore d'istruzione, più lavoratori meno attratti dai sindacati). Nel 2011, 1,3 milioni di lavoratori dipendenti erano membri di un sindacato (FVN rappresenta più del 60% di tutti i membri). Il tasso di adesione tra gli uomini è diminuito più rapidamente rispetto a quello tra le donne. Nel 2000, il 30% dei lavoratori di sesso maschile era iscritto ad un sindacato, rispetto al 23% del 2011. Per le donne i tassi sono del 19% e del 17%, rispettivamente. L'età media degli iscritti al sindacato è aumentata. La percentuale di over 45 è passata dal 40% del 2000 al 60% del 2011. La quota di iscritti tra i giovani under 25 è diminuita dal 6% al 3%. Nel 2011, il tasso di sindacalizzazione più elevato è stato riscontrato nella pubblica amministrazione (34%), mentre è stato di circa il 30% nel settore delle costruzioni, dei servizi pubblici e dell'istruzione.

Il tasso di adesione è molto basso nei servizi commerciali, soprattutto hotel e ristoranti. In generale, i sindacati cercano di ottenere una maggiore rappresentatività attraverso lo sviluppo di iniziative finalizzate soprattutto a cooptare le giovani generazioni, con l'utilizzo di internet e di altre modalità più dirette di comunicazione. Nella tabella seguente sono forniti i dati del 2011 sulla densità sindacale delle principali federazioni e sindacati affiliati. I dati provengono principalmente da CBS.

Organizzazioni sindacali	Caratteristiche	Densità sindacale (N° membri)
Confederazioni		
FNV	Federazione sindacale olandese 17 sindacati affiliati	1.2 milioni
CNV	Federazione nazionale dei sindacati cristiani 11 sindacati affiliati	360.000
MHP	Federazione dei sindacati per il personale dirigente e professionista	160.000
Sindacati affiliati		
FVN-Bondgenoten	Industria e servizi settore privato	477.000
AbvaKabo-FNV	Settore pubblico	360.000
FNV-Bouw	Settore costruzioni	120.000
CNV-Vakmensen	Industria e settore costruzioni	133.300
CNV-Publieke Zaak	Settore pubblico	79.600
Onderwijsbond-CNV	Settore istruzione	52.500
MHP-CMHF	Stato e settore istruzione	61.000
MHP-UOV	Settore privato e semi-pubblico	94.000

Quasi il 90% dei datori di lavoro è affiliato a un'organizzazione datoriale. La ragione principale di questo livello elevato è che i datori di lavoro traggono benefici da questa appartenenza, tramite la quale partecipano agli accordi di contrattazione collettiva. VNO-NCW dispone di 150 associazioni di categoria, in rappresentanza di più di 80.000, imprese che coprono quasi tutti i settori dell'economia, eccetto l'agricoltura, tra cui oltre il 60% di tutte le imprese di medie dimensioni e di quasi tutte le aziende più grandi. Praticamente tutte le aziende con più di 500

dipendenti sono rappresentate dalla confederazione. Più della metà delle aziende più piccole, che occupano dai 10 ai 100 dipendenti, sono membri di VNO-NCW. La federazione ha cinque sedi regionali. Circa 135 organizzazioni di settore e 250 associazioni locali/regionali sono affiliate a *MKB Nederland* che promuove gli interessi di circa 186.000 imprenditori. *LTO Nederland* rappresenta circa 50.000 imprenditori di tre organizzazioni agricole regionali (LTO Noord, ZLTO e LLTB), e ne sostiene la loro posizione economica e sociale.

Organizzazioni dei datori di lavoro	Caratteristiche	Densità (N° membri)
Confederazioni		
VNO-NCW	Confederazione olandese dell'industria e dei datori di lavoro 150 associazioni di categoria	80.000 imprese
MKB Nederland	Piccole e Medie Imprese (PMI) 135 associazioni di categoria	186.000 imprenditori
LTO Nederland	Settore agricolo e dell'orticoltura 3 organizzazioni regionali	50.000 imprenditori

REGNO UNITO

Il livello di densità sindacale (che rileva il potere di rappresentanza del sindacato attraverso la quota di lavoratori iscritti sul totale dei lavoratori occupati attivi, esclusi i pensionati), è diminuito considerevolmente nel Regno Unito, passando dal picco raggiunto nel 1980 (pari al 56,3%) fino al 26% del 2011. Esistono poi notevoli differenze soprattutto confrontando il settore pubblico con quello privato: se nel 2008 la densità sindacale nel secondo era del 16,1%, nella PA la percentuale ha raggiunto il 59%²⁰. I dati poi possono essere approfonditi se scomposti in quattro macro linee: andamento nel medio e lungo periodo, settore pubblico e privato, caratteristiche occupazionali, andamento nazionale e regionale.

Emerge che, al 2011, sono 6,4 milioni i lavoratori iscritti ai sindacati nel Regno Unito, con una flessione di 143mila unità rispetto all'anno precedente, se confrontata con un periodo di sostanziale stabilità compreso tra il 1995 e il 2007. Il tasso di densità sindacale, come già visto, è risultato in costante flessione, di oltre 0,5 punti percentuali solo nell'ultimo anno, e comunque superiore alla contrazione del numero di lavoratori complessivo del Paese (0,3%, per un totale di 24,9 milioni di unità). Nell'arco temporale compreso poi tra il 1995 e il 2010, la flessione è stata di 3,8 punti percentuali, passando dal 32,4% al 28,6%.

I livelli di adesione nel privato sono cresciuti sensibilmente nel corso del 2011, raggiungendo i 2,5 milioni di iscritti dopo tre anni di continue contrazioni per oltre 450 mila unità. Nel settore pubblico, il tasso di adesione è diminuito di 189mila persone, fino a 3,9 milioni nel 2011, dopo essere rimasto stabile nei tre anni precedenti; la relativa densità è cresciuta al 56,5%, per via della maggiore riduzione dei non iscritti rispetto agli iscritti. Per quanto concerne l'andamento settoriale, tra il 1995 e il 2011, il tasso di densità è diminuito in tutti i settori, con l'eccezione del commercio dove è cresciuto dall'11% all'11,9%.

Il tasso di adesione sindacale per le donne è rimasto, per il decimo anno consecutivo, su valori più alti rispetto a quello degli uomini, portandosi rispettivamente al 28,7% e al 23,4%. Maggiore è la densità sindacale tra gli impiegati (45,4%), mentre tra i dirigenti e quadri si riscontra il valore percentuale più contenuto, al 13,8%. La componente femminile risulta quindi più "sindacalizzata" di quella maschile anche se va comunque sottolineato che, dividendo le

²⁰ DTI – Department for Business, Innovation and Skills, 2009

informazioni per categorie professionale, le donne aderiscono soprattutto nei servizi, nella distribuzione e tra gli incarichi di responsabilità.

Per quanto riguarda il nesso tra densità e nazionalità, i cittadini del Regno Unito detengono un indicatore percentuale superiore a quelli provenienti da altri Paesi, rispettivamente al 24,3% e all'11,8%. I lavoratori più anziani hanno un tasso di adesione superiore rispetto a quelli più giovani: coloro con almeno dieci anni di servizio costituiscono il 49,3% degli iscritti, ma sono solo il 29,9% di tutti gli addetti. Coloro invece che risultano occupati in aziende con più di 50 dipendenti rappresentano il 70,2% degli iscritti, il 52,6% del totale dei lavoratori.

SPAGNA

La rappresentatività sindacale²¹ si ottiene sulla base del totale di rappresentanti eletti nelle elezioni sindacali che si svolgono ogni quattro anni. La rappresentatività sindacale si stabilisce a livello territoriale (nazionale o delle comunità autonome) e categoriale. A livello nazionale sono considerati come maggiormente rappresentativi:

- i sindacati che ottengono almeno 10% di rappresentanti del personale nei Comitati d'impresa;
- i sindacati o organizzazioni sindacali affiliati, federati o confederati a una organizzazione sindacale rappresentativa a livello nazionale così come definito nel punto precedente;
- i sindacati maggiormente rappresentativi sono abilitati a tutti i livelli territoriali e per tutte le categorie e possono: essere rappresentati a livello di tutte le amministrazioni pubbliche e in tutti gli organismi o istituzioni statali o nelle Comunità Autonome che lo prevedono; trattare in ambito di negoziazione collettiva così come previsto nello statuto dei lavoratori partecipare alle discussioni sulle condizioni di lavoro secondo le procedure di consultazione o negoziazione; partecipare ai procedimenti non giudiziari mirati alla ricerca di soluzioni dei conflitti di lavoro; promuovere le elezioni dei rappresentanti del personale e dei Comitati d'impresa.

A livello di Comunità autonome sono considerati come maggiormente rappresentativi:

- i sindacati che a livello territoriale ottengono 15% dei rappresentanti del personale nei Comitati d'impresa a condizione che abbiano un minimo di 1500 rappresentanti e non siano federati o confederati con sindacati di livello nazionale.
- i sindacati o organizzazioni sindacali affiliati, federati o confederati a una organizzazione sindacale rappresentativa a livello della Comunità autonoma così come definito nel punto precedente.

Questi sindacati sono considerati rappresentativi nell'ambito della Comunità Autonoma e sono abilitati a svolgere le stesse funzioni esercitate dai sindacati riconosciuti rappresentativi a livello nazionale. Un secondo grado di rappresentatività: la rappresentatività relativa. Le organizzazioni sindacali che non hanno ottenuto la qualità di maggiore rappresentatività e che hanno però ottenuto, in un ambito territoriale o categoriale specifico almeno il 10% di rappresentanti del personale nel Comitato d'impresa, sono legittimati a esercitare in questi specifici ambiti le funzioni sopra citate.

Per le organizzazioni datoriali la rappresentatività viene definita nello statuto del lavoratore in materia di negoziazione collettiva dove sono considerate maggiormente rappresentative le organizzazioni datoriali che, a livello nazionale in tutti i settori di attività, raggruppano almeno il 10% delle imprese e lavoratori. Sono ugualmente rappresentative le organizzazioni datoriali che pur non essendo legate a una organizzazione di livello nazionale, dimostrano, a livello di una Comunità Autonoma, di raggruppare il 15% delle imprese e lavoratori in questo ambito territoriale. Le organizzazioni datoriali rappresentative sono legittimate a negoziare accordi e convegni collettivi a livello nazionale, intercategoriale e di categoria.

²¹ Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, del 2 de agosto 1985

Per quanto riguarda le organizzazioni datoriali che non raggiungono i requisiti della rappresentatività nazionale che però in ambiti settoriali o territoriali rappresentano il 10% delle imprese e il 10% dei lavoratori coinvolti, sono abilitate alla negoziazione di contratti collettivi applicati a questi specifici settori e ambiti territoriali.

SVEZIA

La sindacalizzazione datoriale e dei lavoratori è elevata e quasi totale nelle grandi imprese storiche, attive nei settori nati con l'industrializzazione del Paese (acciaio, auto, chimica, telecomunicazioni).

La rappresentatività (datoriale e lavoratori) cala invece nei nuovi settori (servizi) dove la frammentazione delle imprese è ancora elevata (in attesa della concentrazione, tipica dei settori maturi) e la manodopera è meno radicata nel tessuto sociale e culturale del Paese (immigrati, giovani in cerca della loro "vocazione" professionale). Il sindacato datoriale delle imprese di servizi (Almega) confermava la difficoltà di acquisire nuovi aderenti, vista l'onerosità dell'adesione ed il ridotto numero medio di dipendenti (e relativo vantaggio dall'adesione al sindacato datoriale).

CENNI SUI MODELLI ORGANIZZATIVI DELLE PARTI SOCIALI

BELGIO

Per comprendere al meglio i modelli organizzativi delle parti sociali è necessario tenere in considerazione l'ampia autonomia delle tre componenti regionali (Fiandre, Vallonia e Bruxelles Capitale) che si ripercuote anche in molte delle aree di influenza della contrattazione collettiva e del dialogo sociale. Il sistema di relazioni industriali centrale deve quindi essere letto in una logica di dialogo, anch'essa (si comprenda qui l'accezione) federale, che peraltro si riflette sull'organizzazione delle parti sociali stesse. Il doppio nome delle organizzazioni sindacali, infatti, non risponde solo ad esigenze di rispetto della diversità linguistica ma richiama anche organi diversi per le diverse regioni e sedi di dialogo autonome in ogni regione.

Qui, i sindacati si devono confrontare con la realtà politica di un Paese in cui le due etnie maggioritarie desiderano mantenere la propria identità all'interno di qualsiasi organismo o istituzione. Per questo motivo i membri del sindacato eleggono direttamente o indirettamente (a seconda dello Statuto del sindacato cui appartengono), i membri delle sezioni di impresa e delle sezioni professionali locali ed i comitati regionali: speciali organismi regionali e interregionali che garantiscono all'interno della confederazione nazionale una partecipazione dei fiamminghi e dei valloni proporzionale alla loro consistenza numerica.

L'organizzazione interna dei sindacati è articolata in maniera tale da tenere in considerazione questa particolarità del sistema federale. Si distinguono le Centrali professionali, in relazione al settore di attività, e le Federazioni territoriali, in relazione alle zone geografiche di riferimento. Queste ultime, a loro volta, possono essere interregionali, in relazione alla struttura federale, o regionali, sulla base del territorio di competenza. Ciascun iscritto al sindacato, dunque, è membro di una centrale professionale in funzione dell'attività lavorativa e di una sezione regionale in funzione del luogo di lavoro.

La Federazione belga dei datori di lavoro (*Fédération des Entreprises de Belgique / Verbon metalmeid van Belgische Ondernemingen, FEB/VBO*) è la principale organizzazione datoriale e rappresenta 35 federazioni di datori di lavoro divisi per settori di attività dell'impresa.

Come si diceva, in relazione alla particolare organizzazione dello Stato alcuni sindacati stanno "regionalizzando" gli organismi. Esempio di "decentralizzazione" in tale senso può essere considerato quello della federazione settoriale dei metalmeccanici della FGTB / ABVV che ha diviso in due organizzazioni regionali la propria struttura: il sindacato dei metalmeccanici della Vallonia e di Bruxelles (*Métallurgistes Wallonie-Bruxelles, MWB*), che rappresenta i lavoratori

del settore metalmeccanico in Vallonia e nella regione di Bruxelles-Capitale, e il fiammingo *Metaal* ramo ABVV che rappresenta i metalmeccanici nelle Fiandre.

FRANCIA

I principali sindacati francesi presentano un modello organizzativo²² che si articola nel seguente modo. Le RSA sono costituite dai membri affiliati nella stessa azienda. I rappresentanti sindacali intervengono in relazione con il sindacato per la tutela individuale e collettiva dei lavoratori, assicurano l'informazione degli stessi, mantengono i rapporti con i rappresentanti aziendali, portano avanti le negoziazioni e sono presenti nei vari organi istituiti dalla legge.

I sindacati

Un sindacato raggruppa i lavoratori di una stessa categoria o di una stessa zona geografica. È dotato di personalità giuridica ed è costituito da un numero variabile di sezioni sindacali locali e dai singoli membri. Possiede dirigenti propri e può nominare i suoi rappresentanti. Assiste le sezioni nelle loro attività e coordina le loro richieste. Il sindacato costituisce la base sulla quale si fondano le decisioni. Contribuisce alla preparazione del congresso dei dibattiti e alla formulazione degli orientamenti della federazione alla quale appartiene, o dell'unione locale alla quale aderisce o della stessa confederazione.

L'unione locale ha come principale missione, nell'ambito delle deleghe affidate dall'unione provinciale, quella di promuovere il sindacato a livello locale. Le Unioni provinciali raggruppano tutte le sezioni dei sindacati e sezioni di sindacati presenti in una provincia. Esse possono implementare delle unioni locali intercategoriale e lavorano con i sindacati e le sezioni locali presenti nelle province di loro competenza. I loro compiti principali riguardano il coordinamento delle azioni comuni dei sindacati e sezioni sindacali. Le unioni regionali intercategoriale raggruppano le unioni provinciali e tramite loro l'insieme dei sindacati di una regione in modo trasversale a livello settoriale. Le Unioni Regionali elaborano le proposte del sindacato per la regione in materia economica e sociale e rappresentano il sindacato a livello interprofessionale presso le autorità.

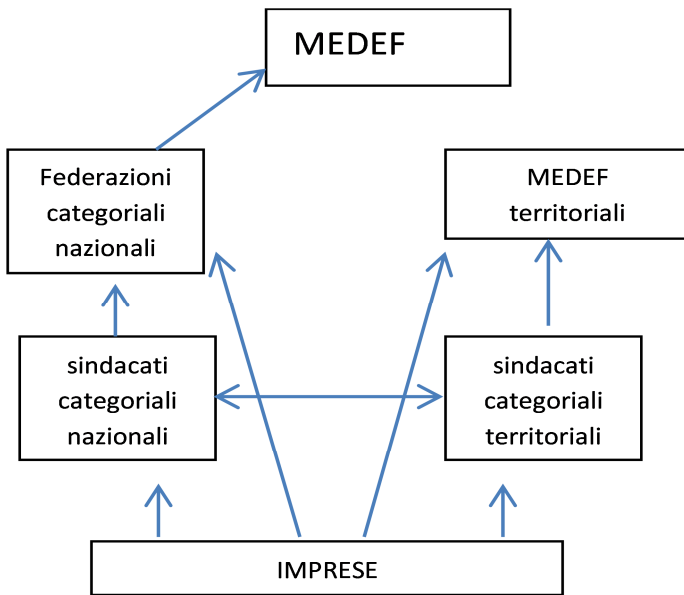
Le Federazioni.

Raggruppano tutti i sindacati a livello di una categoria, appartenenti a rami di attività simili o correlati, o che hanno interessi professionali comuni. Organizzano, coordinano e sostengono le attività dei loro sindacati. In collaborazione con i sindacati provinciali, facilitano la creazione di nuovi sindacati e sezioni locali. Promuovono presso le autorità le proposte del sindacato a livello della professione. La Confederazione. Il Comitato Nazionale decide sulle questioni poste all'ordine del giorno dal Consiglio Confederale e delibera su tutte le questioni di competenza confederale, per esempio su temi specifici quali i regolamenti interni del sindacato o le quote associative.

Fanno parte del Consiglio, i rappresentanti autorizzati delle Federazioni, Sindacati interdipartimentale. Il Congresso Confederale è la più alta autorità della Confederazione, il Congresso determina l'orientamento del sindacato. È composto da rappresentanti dei sindacati, delle organizzazioni di base della Confederazione e si riunisce periodicamente su convocazione del Consiglio Confederale.

Il Comitato Esecutivo Confederale è l'organo esecutivo permanente della Confederazione, prende le decisioni di gestione ordinaria a livello Confederale. Ha una delegazione permanente del Consiglio confederale. La differenza fondamentale in termini di modello organizzativo tra sindacati di lavoratori e le organizzazioni datoriali risiede nel fatto che in queste ultime, i membri sono imprese e non persone fisiche.

²² È stato scelto come modello di riferimento quello della CFTC



Le principali organizzazioni datoriali non federano direttamente le imprese, ma organizzazioni professionali nazionali e organizzazioni territoriali. Le Federazioni datoriali sono strutturate per settori, di attività o territori (unioni territoriali interprofessionali a livello di città, province, regioni, chiamate ad esempio nella rete del MEDEF, "MEDEF territoriali"). Una impresa può scegliere di versare la quota associativa ad una unione locale e / o a un'associazione professionale a sua volta raggruppata all'interno di unioni regionali e federazioni professionali che in ultima istanza si federano sotto il MEDEF, la CGPME, o l'UPA (sindacati che godono della rappresentatività nazionale).

In questo modo, per il MEDEF, una società può versare una quota associativa a uno dei 600 sindacati professionali raggruppati in 27 federazioni. L'adesione segue una logica verticale e nazionale, a seconda del settore di attività al quale appartiene la società e / o un approccio orizzontale interprofessionale (dipartimento, regione) dove le imprese possono scegliere di associarsi a uno dei 155 MEDEF locali o territoriali. Si tratta di un sistema che, per la sua complessità, rende difficoltosa la valutazione del peso relativo delle varie organizzazioni datoriali. Inoltre, la possibilità di far parte di varie organizzazioni datoriali sia a livello professionale che territoriale, genera dei meccanismi di competizione interna fra organizzazioni datoriali.

GERMANIA

Gli 8 sindacati membri del DGB sono strutturati territorialmente nel modo seguente. *L'IG Metall*, che opera nell'industria pesante, nell'elettronica e nell'IT, nel tessile e nella lavorazione di legno e di plastica, è il più grande sindacato all'interno della Federazione con 2,246 milioni di iscritti (dati 2011). Il sindacato è suddiviso in 7 circoscrizioni regionali (Costa, Baden-Württemberg, Baviera, Berlino-Brandeburgo-Sassonia, Centro (Francoforte), Bassa Sassonia-Sassonia Anhalt, Nord Reno-Vestfalia) e decine di circoscrizioni locali, di cui la più grande è quella a Wolfsburg dove all'interno della Volkswagen sono rappresentati 80.000 iscritti.

Il sindacato *ver.di* (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*) annovera fra i suoi iscritti circa 2 milioni di lavoratori provenienti da più di mille professioni del settore terziario. La diversità degli iscritti ha portato ad una struttura piuttosto complessa. Il sindacato è organizzato su quattro livelli: a livello locale, a livello di circoscrizione provinciale, a livello di circoscrizione regionale, a livello nazionale. *L'IG BCE*, attivo nei settori industria mineraria, industria chimica ed energia, è suddiviso in 8 circoscrizioni regionali (Baden-Württemberg, Baviera, Assia/Turingia, Nord, Nordest, Nord-Reno, Renania-Palatinato/Saarland e Vestfalia) e 44 circoscrizioni territoriali. I rappresentanti delle circoscrizioni territoriali sono il punto di riferimento per gli esponenti sindacali della propria sigla nei singoli consigli di fabbrica. L'organo gerarchicamente più alto è il congresso nazionale con 400 delegati eletti dagli iscritti. Ogni quattro anni, i delegati discutono e decidono sulla strategia politica da seguire eleggendo in quell'occasione i 26 membri volontari e i 5 membri retribuiti della direzione nazionale.

L'IG Bau, con circa 325 mila iscritti (2009; 720 mila nel 1996) nei settori edilizia, agricoltura e silvicoltura, ambiente e paesaggio, è organizzato in 13 circoscrizioni regionali (che corrispondono più o meno ai Lander) suddivisi in associazioni locali e provinciali. Gli iscritti eleggono i rappresentanti locali e provinciali che a loro volta eleggono il 50% dei delegati della

circostrizione regionale, mentre i delegati regionali eleggono i rappresentanti del vertice regionale e i 300 delegati del congresso nazionale. Il congresso nazionale elegge il consiglio direttivo nazionale. Il sindacato *NGG*, operativo nel settore agroalimentare e gastronomico e rappresentante circa 206.000 iscritti (dati 2010), è suddiviso in tre livelli organizzativi: rappresentanza territoriale, circostrizione regionale, livello nazionale. Ci sono 5 circostrizioni regionali (Nord, Nord Reno-Vestfalia, Baviera, Sud-Ovest, Est) e 52 circostrizioni territoriali. A livello territoriale, tutti gli iscritti possono candidarsi per la rappresentanza, avanzare proposte e partecipare al voto su tutte le questioni che cadono nella competenza del proprio livello organizzativo.

L'*EVG*, il sindacato del settore ferroviario e dei trasporti, esiste soltanto dal 2010 dopo la fusione di due sindacati attivi nel settore dei trasporti appartenenti l'uno alla Federazione Sindacale Tedesca (DGB) e l'altro al DBB. La nuova sigla riunisce 220 mila iscritti (dati del 2011/2012).

Il sindacato *GEW* che opera nel settore dell'istruzione pubblica e della ricerca, ha più di 263.000 iscritti (dati DGB 2011) ed è suddiviso in 16 federazioni regionali (una per ciascun Land). A livello nazionale, il sindacato è gestito da un consiglio direttivo composto da 10 membri: il presidente, il vice-presidente, il direttore esecutivo, il tesoriere e altri 6 membri che sono responsabili per reparti tecnici diversi. Il sindacato *GdP*, che rappresenta quasi 172.000 iscritti (dati DGB 2011) delle forze di polizia, non si considera soltanto un sindacato ma anche un'associazione di categoria, impegnandosi nel campo delle politiche di lotta alla criminalità, legislazione di giustizia penale, codice della strada e formazione professionale.

Per quanto riguarda le associazioni datoriali e rappresentanza del mondo produttivo, sotto l'ombrello della *BDA* è presente un totale di 6.500 associazioni datoriali, di cui 52 associazioni di settore a livello nazionale e 14 federazioni regionali. Anche le associazioni di settore sono suddivisi in distretti regionali e territoriali rappresentando i settori industria, servizi, servizi finanziari, commercio, trasporto, artigianato ed agricoltura. Gli organi di gestione più importanti a livello nazionale sono l'assemblea nazionale annuale degli iscritti, la quale elegge ogni 2 anni il presidente della *BDA*, la presidenza e il consiglio direttivo. La presidenza è composta dal presidente, 8 vice-presidenti incluso il tesoriere e altri 42 membri, mentre il consiglio direttivo può includere fino a 28 membri.

La Confindustria tedesca *BDI* è strutturata in 15 distretti regionali e gestita a livello nazionale da una presidenza e un consiglio direttivo. La presidenza consiste nel presidente, il suo predecessore, il suo successore designato, 7 vice-presidenti, il tesoriere e 15 membri provenienti dal consiglio direttivo. Il consiglio direttivo dall'altra parte include il presidente e i suoi vice e i presidenti delle associazioni federate.

L'Associazione delle Camere dell'Industria e del Commercio *DIHK* riunisce 80 camere dell'industria e del commercio territoriali strutturate in 16 distretti regionali. L'organo più alto è l'assemblea nazionale, nella quale sono rappresentate tutte le singole camere dai loro presidenti e direttori esecutivi. L'assemblea elegge il presidente della *DIHK* e i membri del consiglio direttivo. Il presidente della *DIHK*, che è per statuto anche un imprenditore o il presidente o vice-presidente di una camera dell'industria e del commercio territoriale. Il consiglio direttivo consiglia il presidente, prepara gli ordini del giorno dell'assemblea nazionale ed è responsabile delle linee guida di politica economica della federazione. I membri dei vari organi di rappresentanza svolgono il loro lavoro a titolo gratuito, mentre la *DIHK* impiega 190 dipendenti fra Berlino e Bruxelles che rispondono al direttore esecutivo designato dall'assemblea nazionale. Il lavoro della *DIHK* è sostenuta da 16 comitati scientifici interni, i cui membri provengono dall'imprenditoria tedesca. L'Unione nazionale dell'Artigianato *ZdH* riunisce 53 camere dell'artigianato suddivisi in distretti regionali, territoriali e locali.

Il suoi organi a livello nazionale sono la presidenza esecutiva con un presidente, due vice-presidenti e altri due membri, la presidenza con 22 membri eletti dall'assemblea nazionale, la quale è composta da rappresentanti delle singole camere dell'artigianato sul territorio.

L'Unione tedesca degli Agricoltori *DBV* è organizzata in 18 federazioni regionali e 300 distretti territoriali. La strategia e le linee guida delle loro attività sono stabilite durante l'assemblea nazionale annuale e poi messe in pratica dal comitato esecutivo, il cui presidente è eletto ogni quattro anni. Il comitato esecutivo è affiancato da diversi comitati scientifici che elaborano studi e proposte su una serie di tematiche. Infine, l'Associazione nazionale del Commercio al dettaglio *HDE* che fa parte della *BDA*, è suddivisa in 13 distretti regionali.

ITALIA

Le tre grandi Confederazioni sindacali hanno una struttura organizzativa molto simile. Ciascuna è una confederazione di sindacati che ha una duplice struttura organizzativa articolata su livelli territoriali. Da una parte ci sono le strutture di categoria (chiamate anche strutture "verticali"), che organizzano i lavoratori addetti a produzioni simili (chimici, metalmeccanici, bancari, trasporti); dall'altra una struttura organizzativa intercategoriale (confederazione o struttura "orizzontale") a cui sono affiliate tutte le categorie. I livelli territoriali in cui sono articolate le strutture organizzative sono quattro.

Il luogo di lavoro

Questo ambito è la base di tutta la struttura organizzativa. Il sindacato è presente nei luoghi di lavoro con le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) in gran parte (due terzi) elette direttamente dai lavoratori ed in parte (un terzo) da esponenti designati dalle organizzazioni sindacali che stipulano i contratti collettivi di lavoro, secondo regole democratiche concordate tra sindacati dei lavoratori e associazioni imprenditoriali.

Le Rsu sono titolari dei diritti sindacali relativi alla gestione dei permessi sindacali, delle assemblee dei lavoratori, delle affissioni, dei rapporti con la controparte aziendale. Le Rsu sono inoltre titolari della contrattazione aziendale, con il concorso ed il sostegno dei sindacati di categoria, secondo le modalità definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

La Regione

Il livello regionale raccoglie tutti i comprensori situati nella stessa regione geografica. Anche in questo ambito ogni struttura regionale raccoglie i sindacati di categoria.

Provinciale o territoriale

Il territorio raccoglie i lavoratori che svolgono la loro attività in un'area ben delimitata geograficamente da alcune caratteristiche: amministrative, produttive, economiche, sociali. Il livello territoriale è la base della struttura orizzontale del sindacato. Ogni territorio raccoglie le organizzazioni di categoria presenti nella zona di competenza.

Il livello nazionale

Questo livello raccoglie tutte le organizzazioni regionali. La Confederazione nazionale raccoglie al suo interno tutte le Federazioni nazionali di categoria. Ad ogni livello sono presenti organismi decisionali, responsabili delle scelte dell'organizzazione in quel livello specifico. Esistono organismi distinti per le strutture orizzontali. Gli organismi vengono eletti di norma ogni quattro anni dai congressi, che si tengono ai vari livelli organizzativi, seguendo due criteri:

- dal luogo di lavoro al livello nazionale di ogni categoria;
- dal verticale all'orizzontale, cioè dalle Federazioni di categoria alla Confederazione²³.

PAESI BASSI

Il livello di organizzazione dei lavoratori in sindacati non è uniforme ma differisce tra i diversi settori economici e tra tipologia di datori di lavoro. Nei Paesi Bassi, la maggior parte dei sindacati sono organizzati per un particolare settore industriale o categoria. Solo un piccolo

²³ CISL <http://www.cisl.it/cosa-e-la-cisl/organizzazione/>

numero dei sindacati sono organizzati a livello d'impresa. Mentre i sindacati dei lavoratori, ad eccezione di MHP-Unie, hanno una struttura a tre livelli (dipendente - sindacato - federazione sindacale), le organizzazioni dei datori di lavoro hanno di solito una struttura a quattro livelli. Il datore di lavoro è membro di un'organizzazione datoriale, l'organizzazione datoriale è spesso membro di un'organizzazione ombrello, quest'ultima, o se non è presente, l'organizzazione datoriale è membro della federazione dei datori di lavoro. In generale, i sindacati dei Paesi Bassi hanno il compito di:

- rappresentare gli interessi dei propri membri nei negoziati con i datori di lavoro o con le organizzazioni datoriali per definire le condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere inserite in un contratto collettivo (CAO);
- rappresentare gli interessi dei propri membri nelle discussioni con i datori di lavoro (in particolare sui piani sociali), in caso di riorganizzazione o chiusura di un'impresa, ai sensi della legge sulla notifica dei licenziamenti collettivi (Legge WMCO). La legge definisce i sindacati che devono essere informati e consultati in caso di licenziamento collettivo. Per ottenere questi diritti i sindacati devono:
 - avere membri nelle imprese coinvolte;
 - tutelare gli interessi dei lavoratori secondo la propria costituzione;
 - essere attivi nell'impresa o settore;
 - avere piena capacità giuridica per due anni;
- rappresentare gli interessi dei propri membri nel controllo delle fusioni;
- rappresentare i lavoratori nei consigli e organi consultivi, come la Fondazione per il Lavoro.
- fornire assistenza ai singoli membri (legale, fiscale, ecc);
- stimolare la partecipazione dei lavoratori nelle imprese, in particolare proponendo i candidati per i Comitati aziendali e fornendo loro assistenza.

Inoltre, i sindacati possono attivare un comitato (*Bedrijfsledengroep*) composto da membri organizzati all'interno di una determinata impresa. In questo modo sono costantemente informati della situazione aziendale e possono conoscere meglio le esigenze dei dipendenti.

Le organizzazioni datoriali sono organizzate sotto strutture "ombrello" che raccolgono associazioni settoriali e imprenditori dei diversi settori. Vi sono 3 organizzazioni nazionali (VNO-NCW, MKB *Nederland*, LTO *Nederland*) e sono stimate dalle 800 alle 1200 associazioni di settore affiliate, a volte più di una all'interno dello stesso ramo di industria, attive in quasi tutti i settori economici, con elevate differenze rispetto alla dimensione. Le organizzazioni datoriali di settore, oltre al ruolo della contrattazione, svolgono altre importanti attività:

- pressione politica (lobbying) ai governi nazionali e locali, ai sindacati e alle organizzazioni dei consumatori, su questioni di varia natura;
- organizzazione di servizi per i singoli membri, come la consulenza legale, tecnica e su tematiche di gestione operativa;
- associazione come 'Comunità', identificazione sociale dei membri in settori specifici dell'industria;
- stipula di norme vincolanti *esterne*, come i contratti collettivi di lavoro;
- stipula di norme vincolanti *interne*, come la certificazione.

Nell'ottica delle relazioni industriali i compiti più importanti svolti dalle associazioni dei datori di lavoro sono: la stipula di contratti collettivi di lavoro vincolanti e l'organizzazione della contrattazione con i sindacati nei diversi settori economici; la pressione politica esercitata a livello nazionale e locale su questioni economiche, commerciali, professionali, e sulle problematiche del mercato del lavoro in settori industriali specifici; la partecipazione a organismi bipartiti settoriali permanenti, come i fondi pensione, i fondi di previdenza sociale, le commissioni per la formazione professionale e quelle tripartite per il mercato del lavoro.

REGNO UNITO

Nel Regno Unito le organizzazioni sindacali sono organizzate sia orizzontalmente che verticalmente; alcune di esse disciplinano settori specifici, tra i quali l'istruzione, o si strutturano a seconda dei comparti produttivi presso le imprese; la sola confederazione nazionale nel Paese è la TUC (Trade Union Congress), che riunisce 54 sindacati e rappresenta oltre 6,2 milioni di lavoratori. Si tratta comunque di un numero di iscritti notevolmente inferiore a quello dei primi anni Ottanta del secolo scorso, quando essi erano oltre 12 milioni. Tuttavia, la TUC non può concludere o detiene le deleghe per concludere accordi collettivi a qualsiasi livello.

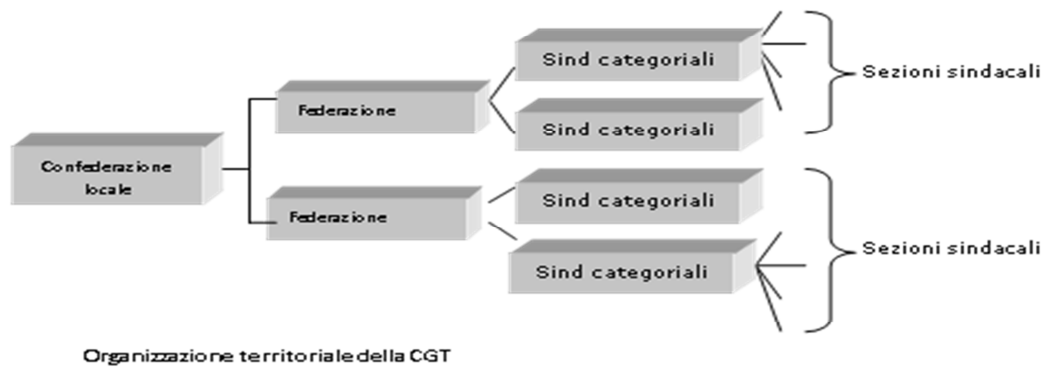
In risposta poi al calo delle iscrizioni, le organizzazioni sindacali del Regno Unito hanno avviato numerosi processi di incorporazione negli ultimi anni: nel 2008 ne esistevano 167, rispetto alle 238 del 1998 e alle 326 del 1988. Come ulteriore elemento chiarificatore, nel 2007 il sindacato del settore manifatturiero AMICUS e l'Unione dei lavoratori dei Trasporti (TGWU) hanno dato forma all'organizzazione UNITE, la più grande del Paese, con quasi due milioni di iscritti. Per quanto riguarda il settore pubblico, l'Unison con 1,3 milioni di tesserati, tutela i lavoratori in tutti i settori della pubblica amministrazione.

Per quanto riguarda la parte datoriale, la Confederazione delle Imprese Britanniche (CBI), alla stregua della TUC, non ha alcun mandato a concludere accordi collettivi e non vincola i propri affiliati. In generale, rappresenta le grandi industrie del settore privato ed è considerata dal governo in qualità di interlocutore privilegiato nel dialogo sociale. I suoi membri sono costituiti dai rappresentanti di oltre 3 mila imprese e di 150 associazioni di categorie. Per via della natura ampiamente decentralizzata delle relazioni industriali nel Regno Unito, il ruolo delle organizzazioni datoriali non è stato mai di rilievo ed è diminuito considerevolmente nel corso dell'ultimo ventennio, quando molti accordi nazionali di settore sono scaduti e le imprese hanno cominciato a negoziare con le parti sociali a livelli più bassi. Alcune organizzazioni si sono sciolte, mentre altre hanno interrotto gli interventi in materia di regolazione delle condizioni di lavoro. Le attuali associazioni datoriali coinvolte nelle questioni sociali e occupazionali sono la Federazione Datoriale degli Ingegneri (EEF) e la Local Government Association (LGA, alla quale aderiscono 423 enti locali), con una densità non superiore al 40%.

Solo il 35% dei lavoratori sono coperti da un contratto collettivo. Anche qui c'è una grande differenza tra il pubblico e il settore privato (72% di copertura rispetto al 20% di copertura). Gli accordi settoriali sono rari, tranne nei servizi pubblici, e gli accordi inter-settoriali sono inesistenti. Nel settore privato il livello dominante per la definizione di retribuzione e di orario di lavoro è la società e il livello delle piante. Contrattazione collettiva nazionale è ancora la norma nei servizi pubblici. Gli enti locali, ospedali fondazione, scuole accademia e università non sono obbligati a partecipare a contratti collettivi nazionali (possono impostare la loro paga proprio, termini e condizioni) anche se la stragrande maggioranza fanno. I contratti collettivi sono volontari, non giuridicamente vincolante strumenti. Tuttavia, le clausole dei contratti collettivi di solito sono incorporati in contratti individuali di lavoro che sono giuridicamente vincolanti.

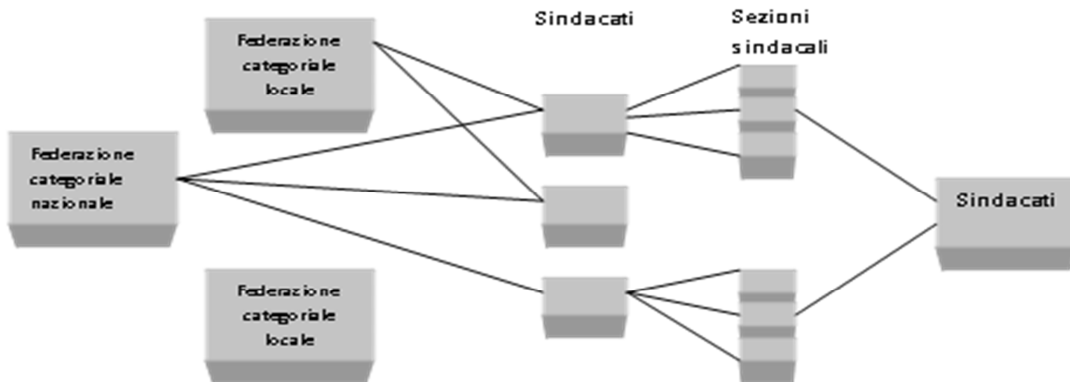
SPAGNA

Tutte le confederazioni dei lavoratori si basano su un'organizzazione categoriale, con federazioni distinte per i vari settori come la metallurgia, i servizi pubblici, le comunicazioni e i trasporti o anche i servizi finanziari. A seguito di molte fusioni, la CC.OO si compone attualmente di 11 federazioni affiliate, contro nove per la UGT con una federazione che raccoglie i membri pensionati nelle due organizzazioni.



Tuttavia, queste federazioni categoriali sono da considerare come delle sezioni delle confederazioni principali piuttosto che veri organi autonomi. A titolo indicativo si descrive di seguito l'organizzazione della CGT.

A livello di categoria, in ogni settore di attività si costituisce una struttura interna che coordina l'azione del sindacato nel settore. Le federazioni locali sopportano e coordinano i sindacati categoriali dell'area di competenza. Elaborano piani di attività sulla base della loro conoscenza del mercato del lavoro locale. Tuttavia, l'attività sindacale si sviluppa principalmente a partire dall'organizzazione categoriale che mantiene un legame stretto con le problematiche specifiche di un settore e consente un approccio concreto alle realtà lavorative. È a questo livello che si svolgono i negoziati per la contrattazione collettiva e si affrontano temi specifici alla categoria come ad esempio la formazione professionale.



Organizzazione categoriale della CGT . Fonte CGT

Circa le organizzazioni datoriali, nel caso della CEOE le imprese sono rappresentate da una parte attraverso l'affiliazione a organizzazioni locali e dall'altra su una base categoriale o di appartenenza a un settore di attività. Nel caso della CEOE le imprese sono rappresentate da organizzazioni locali e /o di categoria.

A loro volta, le organizzazioni locali si affiliano a una federazione nazionale di categoria o intercategoriale che fanno parte della CEOE e sono rappresentate a livello degli organi direttivi della Confederazione. Ad esempio, una società in provincia di Valencia dedicata all'attività del metallo, potrebbe far parte di un'organizzazione di base, la Federazione Valenciana metallurgica. Da parte sua, questa associazione è vincolata alla CEOE dalla sua duplice appartenenza alla Confederazione degli imprenditori di Valencia (organizzazione territoriale inter-categoriale) e alla CONFEMETAL (organizzazione nazionale categoriale).

Questa struttura organizzativa è rafforzata dalla presenza di federazioni e confederazioni regionali nelle quali sono integrate le organizzazioni territoriali e provinciali che fanno parte di una regione o di una comunità autonoma.

Complessivamente, la CEOE raggruppa 230 associazioni datoriale di cui 55 sono locali, e 175 appartengono a categorie specifiche. Attraverso questa rete, la Confederazione rappresenta più di 5.000 organizzazioni che riuniscono 1.450.000 imprenditori e liberi professionisti.

SVEZIA

I sindacati dei lavoratori sono organizzati per categoria professionale e quindi per territorio (da Regione a singola impresa). I lavoratori delle aziende "municipalizzate" sono raggruppati nella confederazione Kommunal che, a sua volta, si articola in più settori merceologici:

- LO è la confederazione dei lavoratori (*blu collars*) del settore pubblico e privato; raggruppa 14 federazioni settoriali, che contano complessivamente 1,7 milioni di iscritti.
- TCO è la confederazione degli impiegati e dei professionisti (*white collars*) del settore pubblico e privato; raggruppa 16 federazioni settoriali che contano 1,2 milioni di iscritti.
- Saco è la confederazione dei laureati o dei professionisti con Laurea breve o specialistica; raggruppa 23 federazioni settoriali che contano 0,6 milioni di iscritti.

La Confederazione Svenskt Näringsliv è la più importante ed autorevole rappresentanza datoriale, costituita da 49 federazioni di categoria con circa 60.000 imprese associate e 1,6 milioni di lavoratori.

ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEL DIALOGO SOCIALE

BELGIO

Il livello nazionale di contrattazione è negoziato ogni due anni attraverso un accordo collettivo intersettoriale tra le principali organizzazioni che rappresentano i lavoratori e i datori di lavoro a livello nazionale. Tale accordo, negoziato all'interno del "Gruppo dei 10" che - dal punto di vista sindacale - prevede la presenza di due rappresentanti della CSC/ACV, due della FGBT/ABVV e uno della CGSL/ACLVB, fissa i punti principali in termini di salari e condizioni di lavoro, punti che saranno ulteriormente discussi nei successivi due anni in seno ai comitati paritari (*Comites paritaire / Commission paritaires*; altrimenti detti "congiunti") a livello settoriale o all'interno del Consiglio nazionale del lavoro (Conseil National du travail / Nationale Arbeidsraad, CNT / NAR) a livello interprofessionale.

I comitati paritari rappresentano il livello di contrattazione di settore o di comparto, mentre le discussioni e i successivi accordi conclusi all'interno del CNT possono essere assimilati più ad una prassi concertativa che ad una vera e propria contrattazione.

Le contrattazioni di settore sono condotte dai rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro all'interno dei comitati congiunti che coprono l'insieme del settore privato; inoltre, alcuni sottocomitati sono stati creati per alcuni settori industriali di particolare rilevanza. Nel 2011 si contavano 102 comitati congiunti e 70 sottocomitati. È bene evidenziare che le Commissioni paritarie sono create per decreto reale, così come per mezzo dello stesso strumento sono riconosciute le organizzazioni rappresentative e nominati i membri delle singole commissioni. Gli accordi conclusi all'interno dei comitati e dei sottocomitati sono vincolanti per tutti i datori di lavoro del settore di riferimento.

Le materie coperte da questo livello di contrattazione sono quelle tipiche di un contratto nazionale (ad esempio retribuzione, orario di lavoro, condizioni di lavoro, ecc.) e sono negoziate all'interno di tali Comitati composti da rappresentanti dei tre principali sindacati e da rappresentanti dei datori di lavoro operanti nel settore interessato.

Le commissioni possono essere competenti, a seconda del settore considerato, solamente per gli impiegati, solamente per gli operai o per entrambe le categorie.

La Commissione gioca anche un ruolo importante per la soluzione dei conflitti tra lavoratori e datori di lavoro, potendo costituire al proprio interno una sorta di "camera" conciliativa per mediare tra le diverse istanze.

Altro termometro dell'importanza dell'azione sindacale è sicuramente il tasso di copertura dei contratti collettivi che interessano circa il 96% della forza lavoro del Paese; ciò anche in virtù dell'estensione dell'efficacia vincolante dei contratti collettivi per i datori di lavoro che non sono membri delle organizzazioni firmatarie, ma che sono coperti dal comitato settoriale entro il quale l'accordo è stato concluso. In tale caso i datori di lavoro sono legalmente vincolati dal contratto a meno che non hanno stipulato contratti individuali di lavoro che includono clausole diverse dai contratti collettivi.

Altra particolarità interessante è la possibilità di estendere la natura obbligatoria di un contratto collettivo con regio decreto. In questo caso, l'accordo sarà vincolante per tutti i datori di lavoro senza la possibilità di includere disposizioni opposte in contratti di lavoro individuali. Tale procedura è avviata su richiesta del comitato settoriale o da una organizzazione rappresentata in seno al comitato. Nella pratica questa tecnica è utilizzata abbastanza spesso dalle parti firmatarie dei contratti collettivi per estendere l'efficacia dell'accordo.

L'ultimo livello, quello aziendale è negoziato direttamente dal datore di lavoro con i sindacati locali o con la delegazione sindacale d'impresa, ma risulta valido solo dopo la firma anche di un sindacalista che non lavora nello stabilimento. La rappresentanza dei lavoratori in azienda in Belgio è esercitata da diversi "organismi", tuttavia per le funzioni che esercitano si è deciso di rinviare la descrizione dell'operatività nel paragrafo dedicato all'informazione e alla consultazione.

FRANCIA

È possibile analizzare l'organizzazione del dialogo sociale in Francia sulla base di tre ambiti organizzativi di seguito sviluppati: aziendale, categoriale, nazionale. Ogni sindacato rappresentativo, nelle aziende di almeno 50 dipendenti dove viene costituita una sezione sindacale, ha la possibilità di nominare uno o più rappresentanti sindacali tra i candidati alle elezioni professionali e che abbiano raccolto almeno il 10% dei voti al primo turno delle elezioni.

Il rappresentante sindacale formula proposte o comunica al datore di lavoro le richieste del personale. Svolge il suo ruolo d'interfaccia tra i dipendenti e il sindacato che rappresenta. Tuttavia, la specificità della sua funzione è quella attinente alla negoziazione. Il codice del lavoro prevede che gli accordi collettivi siano negoziati esclusivamente con i sindacati aziendali rappresentativi. In particolare, è l'interlocutore di riferimento per le negoziazioni obbligatorie annue definite per legge e che il datore di lavoro deve organizzare.

Eletti negli stabilimenti con 11 lavoratori dipendenti e più, i delegati del personale esercitano le attribuzioni che il codice del lavoro affida loro specificamente, ed in alcuni casi, assumono le missioni normalmente attribuite al comitato d'impresa (Comité d'entreprise) ed al Comitato d'igiene, di sicurezza e delle condizioni di lavoro (CHSCT²⁴). Negli stabilimenti che impiegano meno di 50 lavoratori dipendenti, i sindacati rappresentativi possono designarli, per la durata del mandato come delegati sindacali. Come qualsiasi rappresentante del personale, il delegato del personale deve disporre dei mezzi necessari all'esercizio del suo mandato e beneficia di una protezione particolare contro le misure di licenziamento.

La consultazione è una delle attribuzioni essenziali del Comitato: è obbligatoriamente informato e consultato sulle questioni che interessano l'organizzazione, la gestione e la situazione generale di mercato dell'impresa e, in particolare, sulle misure tali da influire sul

²⁴ Comité d'hygiène sécurité sur les conditions de travail.

volume o la struttura delle forze di lavoro, l'orario di lavoro, le condizioni di lavoro, di lavoro e di formazione professionale dei lavoratori dipendenti. È anche informato e consultato prima di qualsiasi dichiarazione di cessazione dei pagamenti e quando l'impresa è oggetto di una procedura di salvaguardia o di liquidazione giudiziaria, prima di ogni decisione relativa alla prosecuzione dell'attività e in occasione dell'elaborazione del progetto di piano di salvaguardia o di liquidazione dell'impresa. Il codice del lavoro prevede consultazioni annuali e consultazioni specifiche.

Il Comitato viene informato e consultato dopo la notifica all'impresa dell'attribuzione diretta, da parte di un soggetto pubblico, di sovvenzioni di un importo superiore a 200.000 euro o di prestiti o anticipi rimborsabili di un importo superiore a 1.500.000 euro. Questa disposizione si applica nelle stesse condizioni alle sovvenzioni, prestiti ed anticipi rimborsabili attribuiti nel quadro di programmi o fondi comunitari. La consultazione deve imperativamente precedere ogni processo decisionale da parte del datore di lavoro. È l'occasione per i membri del Comitato di formulare proposte ed ottenere risposte alle loro interrogazioni.

La consultazione è realizzata all'occasione di riunioni regolari organizzate tutti i mesi (nelle imprese di 150 lavoratori dipendenti e più) ogni 2 mesi (nelle imprese di meno di 150 lavoratori dipendenti). Sul finanziamento al Comitato, il datore di lavoro versa al comitato una sovvenzione di funzionamento di un importo annuale equivalente allo 0,2% della massa salariale. Le negoziazioni in azienda che hanno una cadenza annua riguardano:

- le retribuzioni effettive, la durata effettiva e l'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare la predisposizione del lavoro a tempo parziale su richiesta dei lavoratori dipendenti;
- l'evoluzione dell'organico in termini di tipologia di contratti (contratti a tempo determinato o somministrazione di personale, contratti specifici esonerati di contributi sociali,) le previsioni di assunzione di personale;
- le questioni relative all'inserimento professionale ed al mantenimento nell'occupazione dei lavoratori disabili: condizioni d'accesso all'occupazione, formazione e promozione professionali, condizioni di lavoro. Il negoziato deve svolgersi sulla base di una relazione elaborata dal datore di lavoro che presenta la situazione rispetto all'obbligo d'occupazione dei lavoratori disabili;
- le misure che permettono di raggiungere le pari opportunità, a partire dagli elementi che appaiono nella relazione di situazione comparata prevista dall'articolo L. 2323-57 del codice del lavoro. Questo negoziato riguarda in particolare gli obiettivi da raggiungere in materia d'accesso alla formazione professionale, alla promozione professionale, le condizioni di lavoro ed in particolare quelle dei lavoratori dipendenti ad orario ridotto, e l'articolazione tra la vita professionali e famiglia;
- la partecipazione del datore di lavoro ai contributi versati in caso di orario ridotto in applicazione dell'articolo L. 241-3-1 del codice della sicurezza sociale che permette, in caso di orario ridotto, di mantenere i contributi che corrisponderebbero al tempo pieno assumendone parzialmente o completamente l'onere;
- quando i lavoratori dipendenti non sono coperti da un accordo che istituisce un dispositivo di risparmio salariale, il datore di lavoro è obbligato ad avviare, ogni anno, un negoziato su uno o più di questi dispositivi (partecipazione agli utili, partecipazione o piano di risparmio); lo stesso obbligo spetta ai gruppi di datori di lavoro;

Obbligo di negoziare non significa obbligo di concludere. Se il negoziato non si conclude con un accordo, deve essere redatto un verbale di disaccordo il quale viene trasmesso alla direzione dipartimentale del lavoro, dell'occupazione e della formazione professionale (o per le professioni agricole, al servizio incaricato dell'agricoltura).

In Francia, lo Stato non ha il monopolio delle norme che disciplinano ed inquadrano le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti. Le imprese che svolgono la stessa attività, e che fanno parte dello stesso ramo professionale, possono siglare un accordo collettivo, chiamato accordo di categoria, per definire questioni relative alle retribuzioni, e le condizioni di lavoro. Gli accordi fatti saranno applicati alle imprese firmatarie dell'accordo di categoria. Un'impresa

della categoria professionale interessata non è obbligata a sottoporsi alle condizioni definite dall'accordo se non è firmataria. Tuttavia, le imprese non firmatarie di un accordo di categoria, e che contano tra 50 e 300 dipendenti, dovranno pagare una penalità istituita dall'articolo L. 138.24 del codice della sicurezza sociale.

L'accordo settoriale e il contratto collettivo nazionale di lavoro sono dispositivi diversi e nessuno dei due può sostituirsi all'altro. Il contratto collettivo nazionale di lavoro tratta dell'insieme delle condizioni di lavoro e dei diritti acquisiti dai dipendenti a titolo della loro anzianità ad esempio. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, se è più favorevole al lavoratore dipendente che la regolamentazione in vigore, si applica per offrire garanzie sociali ai lavoratori. L'accordo di ramo non tratta della totalità delle condizioni di lavoro ma di punti ben specifici per l'attività interessata.

La contrattazione collettiva di categoria si svolge anche a diversi livelli territoriali. Sebbene tre accordi su dieci siano conclusi a livello regionale o locale la contrattazione collettiva di categoria riguarda principalmente il piano nazionale. Le parti sociali ricorrono a strumenti giuridici diversi: si distinguono da un lato i testi "di base" come contratti collettivi nazionali di lavoro o accordi professionali – conclusi su un argomento specifico e che prevedono un campo di applicazione proprio – e testi "collegati", accordi o emendamenti, che vengono a modificare o adattare le disposizioni del testo di base al quale si riferiscono.

In caso di difficoltà o di blocco dei negoziati, l'articolo L.2261-20 del Codice del lavoro permette di ricorrere ad una commissione mista paritetica, presieduta da un rappresentante dello Stato. L'oggetto di una Commissione mista bilaterale è aiutare la negoziazione di testi convenzionali di categoria suscettibili d'estensione, sciogliendo situazioni di blocco con l'aiuto di un soggetto terzo che porta la sua competenza tecnica e giuridica. La commissione bilaterale è così composta dai rappresentanti delle organizzazioni professionali e sindacali rappresentative nel settore d'attività considerato, e presieduta da un rappresentante del Ministro del lavoro. Il Ministro può indire la riunione di una commissione mista in due ipotesi: in qualsiasi momento di sua iniziativa o quando un'organizzazione sindacale di datori di lavoro o di lavoratori dipendenti lo chiede. Deve convocare questa commissione se la richiesta proviene almeno da due organizzazioni.

Il dialogo sociale territoriale si concretizza in particolare attraverso le commissioni paritetiche locali (CPL), ma anche a partire da progetti multi attori che si iscrivono in aree geografiche diverse e su tematiche di negoziati variati. Nel quadro delle CPL l'articolo L.2234-2 del codice del lavoro affida alle commissioni paritetiche locali diverse missioni:

- il negoziato su argomenti d'interesse locale e, particolarmente, in materia di occupazione e formazione professionale; la conciliazione, collettiva o individuale;
- l'esame delle questioni relative alle condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti. A questo titolo, le CPL hanno vocazione a contribuire alla capitalizzazione dei "know-how" ed alla diffusione delle buone pratiche.

La legge n. 2010-1215 del 15 ottobre 2010 che completa le disposizioni relative alla democrazia sociale (legge n° 2008-789) ha fatto evolvere il funzionamento delle CPL. Le parti sociali potranno istituire commissioni paritetiche professionali o interprofessionali di cui la composizione terrà conto dei risultati della misura dell'udienza alle elezioni regionali. Gli accordi che instaurano le CPL potranno anche prevedere che queste esercitino soltanto una parte delle missioni definite all'articolo L.2234-2 del codice del lavoro. La relazione n° 739 fatta in nome della Commissione mista paritetica, depositata il 30 settembre 2010, precisa che le parti sociali "devono potere utilizzare queste strutture al solo scopo di sviluppare il dialogo sociale, senza che sia attribuito loro un potere di negoziazione collettiva e di conclusione di accordi comparabile a quello dei settori professionali".

Gli accordi nazionali di categoria permettono di istituire nuove riforme applicabili a tutti i lavoratori del territorio francese. Il più conosciuto è quello che ha permesso la riforma del sussidio di disoccupazione e degli organismi paritetici incaricati di gestire i fondi (UNEDIC ed ASSEDIC).

Nel quadro della crisi, il governo e le parti sociali, hanno firmato due accordi nazionali di categoria firmati il 13 gennaio e 6 febbraio 2012 e hanno deciso di attivare il dispositivo relativo all'indennizzo della riduzione del tempo di lavoro dei dipendenti per consentire alle piccole e medie imprese di ridurre l'attività senza licenziare il personale.

La bilateralità rappresenta inoltre una modalità di amministrazione e gestione dove i rappresentanti dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali di lavoratori sono rappresentati in modo paritario nei consigli di amministrazione di organismi che gestiscono fondi sociali. La gestione paritetica implica compromessi tra attori sociali nella gestione politica di queste strutture. Rientrano in questa categoria organismi come:

- l'UNEDIC ASSEDIC per la gestione dei sussidi di disoccupazione;
- la sicurezza sociale per la gestione delle pensioni di base e del ramo malattia;
- gli organismi di gestione dei fondi pensione complementari AGIRC / ARRCO;
- gli organismi di gestione dei fondi per la formazione professionale (OPCA).

Nel mese di febbraio 2012 le parti sociali hanno firmato un accordo mirato a definire regole comuni di gestione applicabili a tutti gli organismi gestiti in modo paritario. L'accordo mira in primo luogo a predisporre regole di gestione comuni a tutti gli organismi bilaterali in materia di composizione e di funzionamento dei consigli di amministrazione. Ogni organismo dovrà dotarsi di un servizio di controllo interno e di strumenti di controllo della sua gestione finanziaria. In occasione di ogni rinnovo del Consiglio di amministrazione, un controllo esterno sarà realizzato sugli aspetti finanziari e sull'efficacia della gestione dell'organismo. L'accordo precisa le incompatibilità e conflitti di interessi con effetto di imporre la dissociazione dei ruoli d'amministratore e di portavoce in caso di negoziati. Inoltre, evolvono sostanzialmente i modi di processi decisionali con l'adozione del voto a mano libera, che permette di individuare vere maggioranze di gestione basandosi sul principio di responsabilità. L'accordo predispose una serie di indicatori destinati a misurare la qualità del servizio reso, in particolare ricorrendo a controlli esterni.

GERMANIA

In Germania, le relazioni industriali sono storicamente basate su un approccio di partenariato sociale. In sostanza, anche in presenza di prospettive diverse su questioni singole, ad esempio al riguardo l'ammontare del salario e l'orario di lavoro, entrambe le parti hanno sempre condiviso l'interesse comune circa la competitività dell'azienda. Grazie ai successi economici della Germania Ovest nel dopoguerra, che hanno portato sia ad un'elevata profittabilità delle aziende che ad una prosperità estesa per ampie fasce della popolazione, il modello del partenariato sociale ha trovato una vasta accettazione da parte dei sindacati e della maggior parte dei lavoratori. Nel tempo, la crescita è stata inoltre accompagnata da un'estensione dello stato sociale raggiungendo così un giusto compromesso sociale.

Con l'introduzione dei consigli di fabbrica e della co-gestione aziendale è stato creato un quadro istituzionale favorevole al partenariato e al negoziato equilibrato piuttosto che alla conflittualità esasperata.

Molti dei possibili conflitti aziendali sono istituzionalizzati e soggetti al negoziato fra consiglio di fabbrica e la direzione aziendale. In generale, i conflitti seguono un percorso stabilito per legge, per le misure di sciopero esiste un quadro normativo piuttosto restrittivo che ostacola il conflitto fuori dal percorso istituzionale.

Dal punto di vista organizzativo invece, il dialogo sociale è caratterizzato dalla co-partecipazione - rappresentata dai consigli di fabbrica - e dalla co-gestione tramite

rappresentanti sindacali nei consigli di sorveglianza delle grandi società di capitale. Il consiglio di fabbrica assume il ruolo di rappresentanza aziendale eletta da tutti i dipendenti. Anche se non si tratta di un organo sindacale nel senso stretto, la collaborazione fra il consiglio di fabbrica e i sindacati presenti in azienda è assicurata dalla legge. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori, l'elezione di dirigenti e membri della direzione nel consiglio di fabbrica però non è prevista. Si possono invece candidare tutti gli altri dipendenti di maggiore età che lavorano presso l'azienda da almeno sei mesi.

I sindacati presenti in azienda hanno la facoltà di proporre dei candidati, è previsto però la possibilità esplicita di consegnare delle liste di candidati indipendenti. Il numero di rappresentanti del consiglio di fabbrica dipende dalla dimensione dell'azienda. Da 200 lavoratori in su, può essere richiesto l'esonero dal lavoro per un rappresentante del consiglio di fabbrica.

I membri del consiglio di fabbrica godono di una protezione molto forte contro il rischio di licenziamento, fatto che ha trasformato il consiglio di fabbrica nella base istituzionale per la presenza sindacale. Di solito, si verifica una forte presenza sindacale soltanto nelle imprese, nelle quali i consigli di fabbrica sono dominati da rappresentanti sindacali. La Legge prevede la possibilità di creare un consiglio di fabbrica presso un'azienda con 5 dipendenti o più, non la rende però obbligatoria. I sindacati, dall'altra parte hanno il diritto di iniziativa, possono quindi lanciare la creazione di un consiglio di fabbrica dove non esiste ancora. Questo processo può portare ad un conflitto con la direzione dell'azienda. In alcuni settori, in particolar modo nei servizi privati, è attivamente osteggiata. Il sistema delle relazioni industriali tedesco prevede un organo di rappresentanza analogo per la Pubblica Amministrazione, il cosiddetto

Personalrat.

Il secondo aspetto del sistema delle relazioni industriali è rappresentata, come già accennato, dalla co-gestione, la cosiddetta *Unternehmens-mitbestimmung*, introdotta per legge (*Montanmitbestimmungsgesetz*) nei primi anni 50 nel settore dell'industria mineraria e siderurgica. Esistono infine fra 1.100 e 1.200 imprese con 500 dipendenti o più, nelle quali trova applicazione la partecipazione a terzi: un terzo dei rappresentanti nel consiglio di sorveglianza viene dalla parte dei lavoratori, gli altri due terzi dagli azionisti o soci.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, la forma più diffusa sono i contratti regionali. Quelli nazionali rappresentano l'eccezione. Ma anche a livello regionale è avvenuta una lenta erosione dei contratti collettivi, dovuta in parte alla pressione subita dalla globalizzazione dall'inizio degli anni 90 che da un lato ha creato interi nuovi settori ma dall'altra una crisi prolungata dell'occupazione.

Secondo le rilevazioni dell'IAB, nel 2011 solo poco più del 50% dei lavoratori tedeschi lavorava in aziende con contratti collettivi di categoria. Confrontando le diverse regioni, la diffusione è più alta nell'Ovest che nell'Est della Germania. Le clausole di apertura permettono deroghe ed eccezioni dal contratto di categoria a livello della singola azienda. Nella pratica avviene in forma di un contratto aziendale o di un accordo fra il consiglio di fabbrica e la direzione dell'azienda. Nell'ultimo caso occorre però l'assenso delle parti sociali.

ITALIA

Un lavoratore, da solo, difficilmente riesce ad ottenere miglioramenti salariali e normativi. Per questo, fin dal secolo scorso, i lavoratori hanno cominciato ad unirsi, organizzandosi in sindacati, per cercare di migliorare le proprie condizioni lavorative e più in generale le proprie condizioni di vita. Negli ultimi decenni, grazie alla crescita e al successo raggiunti, le organizzazioni sindacali hanno allargato le loro funzioni affrontando anche questioni generali come la politica economica, il fisco e la politica sociale. La nascita dei sindacati dei lavoratori ha spinto anche i datori di lavoro a dotarsi di proprie organizzazioni sindacali.

La presenza sia di organizzazioni che tutelano gli interessi dei lavoratori sia di organizzazioni datoriali ha fatto sì che si sviluppasse un confronto, denominato contrattazione collettiva, con lo scopo di arrivare ad un accordo, il contratto di lavoro, in grado di definire regole e procedure da osservare in un rapporto di lavoro. Una volta firmato, l'accordo diventa impegnativo per le

organizzazioni che l'hanno sottoscritto e per tutti i loro aderenti, spesso assume anche valore erga omnes. Nel luglio del 1993 è stato firmato un Accordo che riforma le regole della contrattazione sindacale, stabilendo un livello nazionale di trattativa con il Governo e le organizzazioni datoriali, detta concertazione, e due livelli di contrattazione di categoria, quello nazionale (primo livello) e, a scelta, aziendale o territoriale (secondo livello). Le materie oggetto di contrattazione a livello aziendale o territoriale vengono definite a livello nazionale dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) (Fonte: CISL).

Livelli e contenuti della contrattazione

Tipo	Livello	Chi contratta	Cosa si contratta
Contrattazione interconfederale	Nazionale	Confederazioni sindacali (Cisl, Cgil, Uil) e organizzazioni sindacali del padronato (Confindustria, Intersind, Artigianato, Commercio, Cooperative, ecc.)	Protocolli d'intesa sulle relazioni industriali, costituzione di enti bilaterali, formazione professionale, ambiente, previdenza integrativa
Contrattazione Triangolare (o concertazione)	Nazionale	Confederazioni sindacali (Cisl Cgil Uil) Organizzazioni dei datori di lavoro e governo	Politica economica e politica dei redditi e dell'occupazione (salari, prezzi, tariffe, investimenti), politica sociale, fisco, pensioni, mercato del lavoro, politiche di sviluppo territoriale, sistema sanitario, politiche della ricerca, investimenti pubblici, scuola, formazione, privatizzazioni e democrazia economica
Contrattazione Collettiva di categoria (primo livello)	Nazionale	Federazioni nazionali di categoria e corrispondenti organizzazioni padronali	Contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl): sistemi di qualifiche, minimi salariali di livello, scatti, orari, diritti sindacali, ferie, ecc.
Contrattazione Aziendale Integrativa (secondo livello)	Azienda o gruppo	Rappresentanze sindacali di azienda (Rsu) assistite dalle categorie territoriali e direzioni aziendali	Materie rinviate dai ccnl, diritti sindacali, informazione, salario variabile, ristrutturazione, ambiente, formazione, cassa integrazione

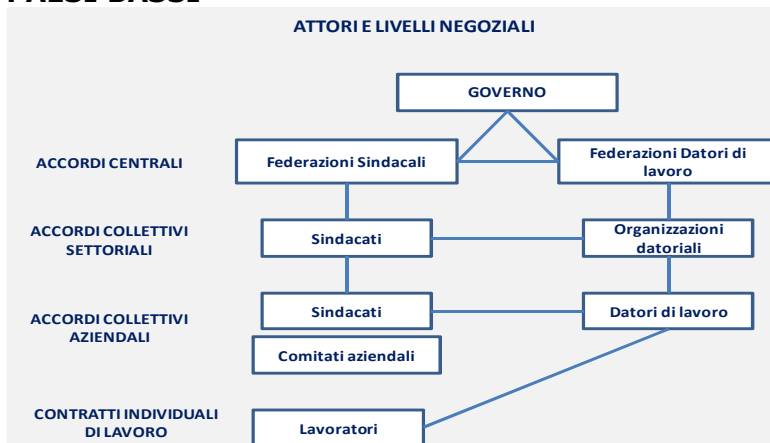
Contrattazione territoriale (secondo livello)	Provincia o regione	Organizzazioni sindacali di territorio e relative controparti di categoria o associative	Salario variabile, rappresentanze sindacali
Contrattazione territoriale (confederale)	Provincia o regione	Organizzazioni sindacali di territorio e relative controparti associative	Mercato del lavoro, mobilità, riqualificazione, formazione, politiche di reindustrializzazione e sviluppo del territorio (contratti d'area e patti d'area) ²⁵ .

Si deve anche considerare l'Accordo quadro riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, con il quale, il Governo e le Parti Sociali firmatarie convengono di realizzare, con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni, un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente. L'obiettivo è quello dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle PA. L'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria: avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa; avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale. Per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese, le parti confermano la necessità che vengano incrementate, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

È stata poi raggiunta l'Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico, del 30 aprile 2009. L'accordo definisce un sistema di relazioni sindacali e un assetto della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni, sostituisce le regole pattizie già definite e da esse difformi. Il nuovo assetto contrattuale ha decorrenza dal 2010. Viene confermato un assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro e la contrattazione di secondo livello, di amministrazione o alternativamente territoriale, nell'ambito di specifici comparti o aree.

PAESI BASSI



I Paesi Bassi possono essere considerati un paese leader in Europa nel decentramento negoziale per aver raggiunto la frontiera della negoziazione individuale nell'ambito della contrattazione collettiva aziendale. Il livello nazionale svolge un importante ruolo di coordinamento tramite gli accordi centrali che sono conclusi in seno alla Fondazione per il Lavoro e che suggeriscono le

²⁵ CISL <http://www.cisl.it/cosa-e-la-cisl/>

linee guida per la successiva contrattazione. I contratti collettivi (CAO) sono conclusi a livello settoriale e aziendale.

A livello settoriale, i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro concludono accordi relativi ad un intero settore o parte di esso. A livello aziendale, le associazioni dei datori di lavoro o singoli datori di lavoro concludono accordi aziendali o di categoria con i sindacati. Nei Paesi Bassi, la contrattazione collettiva è concentrata a livello di settore anche se vi sono settori, come l'industria chimica, in cui l'impresa è il livello di contrattazione più importante. La contrattazione collettiva copre l'85% di tutti i dipendenti - il 96% nel settore pubblico e il 75% nel settore privato - in settori specifici: pubblica amministrazione (96%), sanità (89%), energia elettrica, gas, ed acqua (90%). In alcune aziende gli accordi sono condotti tra datore di lavoro e comitato aziendale, ma non sono accordi collettivi in senso formale. Lo stesso vale per il settore pubblico in cui gli accordi non hanno lo status giuridico dei contratti collettivi e ci si riferisce piuttosto ad una "consultazione collettiva". Disposizioni contenute nel contratto individuale che non sono compatibili con il contratto collettivo sono nulle e vengono sostituite con le disposizioni contenute nel contratto collettivo. Quando il contratto individuale lascia in sospeso alcune questioni che fanno parte del contratto collettivo, il contratto individuale sarà integrato con l'accordo collettivo. Quando il contratto collettivo è scaduto e non è stato sostituito da un nuovo accordo, il vecchio accordo mantiene la sua validità.

L'entrata in vigore dei contratti collettivi è disciplinata dall'articolo 4 della *Legge sulla formazione dei salari* che contiene l'obbligo di informare il Ministero degli eventuali accordi collettivi sottoscritti. Nessun accordo collettivo può entrare in vigore senza questa notifica. Se non è possibile raggiungere un accordo tra le parti sociali sulle condizioni di lavoro in un settore economico specifico, il Ministero può, su richiesta delle parti sociali, determinare le norme pertinenti. Queste disposizioni hanno una natura vincolante che è simile a quella degli accordi collettivi. I negoziatori sindacali, sia a livello di industria che di impresa, operano all'interno di una cornice di raccomandazioni provenienti dalle confederazioni centrali, che sono in gran parte rispettate nelle successive fasi negoziali. Vi è una certa decentralizzazione, ma avviene piuttosto gradualmente. Il numero di accordi aziendali è in aumento ma il settore rimane il livello di contrattazione dominante. All'interno degli accordi settoriali esistenti, la centralizzazione assume due forme: la prima forma si riferisce alla creazione di diversi livelli all'interno dell'accordo. Nella seconda forma non ci sono diversi livelli ma intese (soprattutto sull'orario di lavoro) che danno la possibilità di deroghe a livello aziendale quando sono decise con il comitato aziendale. Una terza forma di decentramento esiste negli accordi sia settoriali che aziendali. Un numero crescente di accordi consente scelte individuali, entro certi limiti. Questi accordi sono definiti *'à la carte'*, poiché offrono ai dipendenti la possibilità di scambiare alcune condizioni di impiego (risorse) con altre condizioni (target).

Il contratto collettivo indica le risorse che possono essere impiegate e per quali obiettivi questo può essere fatto. Sia le risorse che gli obiettivi possono riguardare sia il tempo che il denaro. Il numero di opzioni possibili differisce da un contratto ad un altro. I Comitati aziendali pur non avendo un ruolo formale di contrattazione, sono frequentemente coinvolti a livello aziendale per concordare condizioni che prevedono miglioramenti nella definizione del contratto di settore. Gli accordi sono generalmente conclusi per un periodo di uno o due anni, ma possono essere legalmente conclusi per un massimo di cinque anni (articolo 18 della Legge WCAO). Devono essere registrati presso il Ministero del lavoro che pubblica annualmente indagini qualitative e quantitative. Nelle tabelle seguenti sono forniti alcuni dati generali e specifici del 2011.

Numero di contratti collettivi regolari e lavoratori dipendenti coinvolti (2005-2011)

	cao's	werknemers
2005	748	6.166.000
2006	538	4.814.000
2007	715	5.808.000
2008	716	5.863.500
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500

Fonte: Ministero del Lavoro (SZW)

Il numero di contratti collettivi nel 2006 è inferiore a quello dell'anno precedente. Questo vale in una certa misura anche per gli anni 2009-2010 e 2010-2011 come conseguenza della crisi economica e dei negoziati tra il governo e le parti sociali per la contrattazione sulle pensioni che ha richiesto più tempo per raggiungere un accordo.

Contratti collettivi per tipo e settore economico

	Accordi di settore		Accordi aziendali		Numero totale	
	cao's	dipendenti	cao's	dipendenti	cao's	dipendenti
Agricoltura e Pesca	10	124.000	2	500	12	124.000
Industria	36	652.000	230	111.000	266	763.000
Costruzioni	9	334.000	4	3.500	13	338.500
Commercio e Ristorazione	40	1.350.500	61	55.000	101	1.407.500
Trasporti e Comunicazioni	16	246.000	76	161.500	92	353.000
Servizi alle imprese	26	775.500	79	174.000	105	970.500
Altri servizi	48	2.115.500	51	61.000	99	2.172.000
Totale	185	5.597.500	503	531.000	688	6.128.500

Fonte: Ministero del Lavoro (SZW)

Nel 2011 sono stati sottoscritti 688 contratti collettivi tra più di 6 milioni lavoratori. Di questi, 185 sono stati accordi di settore con quasi 5,6 milioni di dipendenti e 503 accordi aziendali con mezzo milione di dipendenti.

Tematiche	Totale accordi	% dipendenti
Salute	69	77
Istruzione	94	100
Mobilità	37	35

La maggior parte dei contratti contengono disposizioni in materia di mercato del lavoro, e in particolare la Salute, l'Istruzione e la Mobilità rappresentano i temi chiave nel contesto dell'occupabilità sostenibile. Considerando 100 contratti esaminati, che si applicano a circa 5,4 milioni di lavoratori, gli accordi in materia di Salute si applicano al 77% dei dipendenti, quelli relativi all'istruzione/formazione sono presenti in quasi tutti i contratti, e quelli in tema di mobilità riguardano il 35% dei dipendenti.

Fonte: Ministero del Lavoro (SZW)

Fin dal 1990, piani sociali generali, anche se non facenti parte automaticamente di un contratto collettivo, hanno regolato gli esiti dei licenziamenti in aziende di grandi dimensioni e in alcuni settori industriali del Paese. Questi piani non sono protetti dalla legge e sono negoziati tra datori di lavoro e sindacati. Come tali, le parti in causa li considerano come un contratto, al pari di un contratto collettivo. Un piano sociale prevede un programma che comprende il reimpiego o la mobilità, una garanzia di prestazioni oltre a quelle di disoccupazione, e un pagamento compensativo per coloro che sono pronti a lasciare volontariamente il proprio lavoro. Tuttavia, le norme del Codice Civile olandese sul 'licenziamento non giustificato'

pongono restrizioni significative a questi piani. I tribunali distrettuali devono valutare se l'indennizzo offerto nel piano sociale è giusto per quanto riguarda le circostanze relative al licenziamento. La stessa condizione si applica ai casi in cui i giudici ascoltano le richieste di rescissione di un contratto di lavoro e devono determinare il livello dell'importo dell'indennizzo.

Il principale organo di rappresentanza dei lavoratori presso l'impresa è costituito dai comitati aziendali, eletti da tutti i dipendenti, che sono obbligatori nelle imprese a partire da 50 dipendenti, con una serie di diritti di informazione e consultazione. Alcuni accordi collettivi di settore prevedono comitati aziendali anche in presenza di un numero inferiore di dipendenti, solitamente 35. Nelle imprese e negli stabilimenti produttivi da 10 a 50 dipendenti deve essere istituita una delegazione del personale (non dotata di un vero e proprio status giuridico come il comitato aziendale) su richiesta della maggioranza dei dipendenti. È possibile istituire un comitato aziendale centrale laddove il datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro posseda almeno due stabilimenti produttivi, ciascuno con il rispettivo comitato aziendale. I comitati non sono propriamente organismi sindacali, anche se il sindacato spesso gioca un ruolo chiave avendo la maggioranza dei membri.

REGNO UNITO

Il sistema delle relazioni industriali nel Regno Unito prevede, in particolare nel settore privato, forme di negoziazione riguardo il di salario e l'orario di lavoro, prevalentemente a livello aziendale. In quello pubblico sono invece concluse intese a livello settoriale. Non esistono accordi nazionali a carattere intersettoriale, non essendosi radicata una specifica tradizione nel Paese in tal senso, a parte un breve periodo negli anni Settanta. Nel 2008 il livello di copertura dei contratti collettivi era pari al 34,6%, anche in questo caso con una larga discrepanza tra settori pubblici e privati, nei primi con un tasso del 72%, rispetto al 20% dei secondi²⁶.

Il sistema inglese di relazioni industriali è fortemente decentralizzato. La maggior parte della contrattazione collettiva all'infuori del settore pubblico è avvenuta a livello d'impresa. L'indagine del governo sul mercato del lavoro del 2009 indica che il 33,6% dei dipendenti era coperto da un accordo collettivo nel quarto trimestre del 2008. Nel settore privato la copertura era nel 2008 solo del 18,7%. Se in media il tasso di crescita delle retribuzioni oggetto di negoziazione è stato del 3%, numerosi sono stati i casi di imprese che hanno previsto un congelamento delle retribuzioni. Secondo la ricerca condotta dalla Confindustria britannica, su circa 700 imprese, il 55% stava programmando un congelamento retributivo in vista del prossimo round di negoziazione salariale; un altro 40% prevede solo modesti incrementi salariali.

Rispetto ad altri Paesi dell'Unione europea, il Regno Unito si differenzia per la natura poco organizzata dei livelli di contrattazione collettiva e per la mancanza di un assetto giuridico specifico, ad eccezione delle disposizioni di legge a carattere generale di cui si tratterà in seguito. In linea pertanto con la tradizione, essi rappresentano modalità di tipo volontaristico, secondo l'accezione del "binding in honour only" (ossia, vincolanti solo sull'onore); generalmente però, quanto in essi disposto viene normalmente incorporato nei contratti individuali di lavoro applicati.

La norma non prevede quindi l'estensione dei contratti collettivi, anche per via del fatto che mancano strumenti a carattere volontario per tale scopo. Non esistono inoltre meccanismi formali per la regolamentazione dei livelli della contrattazione collettiva nel Paese. In pratica, infatti, i sindacati presenti nei diversi settori e nelle imprese, spesso si confrontano tra loro e per questo alcuni accordi sono utilizzati come modello e "trasferiti" nelle negoziazioni di altri tavoli. Va inoltre sottolineato come la contrattazione collettiva nel Regno Unito abbia assunto un carattere sempre più decentralizzato nel periodo intercorrente tra gli anni Settanta ed Ottanta del secolo scorso, quando numerose imprese del comparto privato abbandonarono gli

²⁶ Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform 2008

accordi di categorie, con il solo settore pubblico ad essere più accentrato, sebbene il tasso relativo alla negoziazione su base centralistica non superi al giorno d'oggi il 13%.

Per via dell'assetto appena descritto, la concertazione è uno strumento poco utilizzato, ed esistono ridotti meccanismi formali per il dialogo tripartito. Solo nel 1962 è stato costituito il Consiglio tripartito nazionale per lo sviluppo economico, ma fu abolito nel 1992. In aggiunta, il processo di consultazioni tra governo, datori di lavoro e sindacati che stava prendendo piede a partire dagli anni Settanta, è stato smantellato dal Governo conservatore appena insediato e da allora, non è stato più reintrodotta in modo diffuso o su basi formali. Tuttavia, occorre sottolineare che le parti sociali vengono regolarmente ascoltate nel Paese dalle autorità pubbliche, sia nell'atto di indirizzare le politiche, che su appositi argomenti "ad hoc"; esse sono poi rappresentate in una serie di comitati che hanno natura tripartita. Ad esempio, sono presenti nella Commissione sul Salario Minimo (LPC), un organismo indipendente, composto da nove membri (tre di provenienza sindacale, tre datoriale e tre di esperti del mercato del lavoro) che propone raccomandazioni sulle modalità di adeguamento del reddito minimo nazionale. A livello settoriale infine, le parti sociali del Regno Unito sono coinvolte nei Sector Skills Councils (SSCs), organizzazioni indipendenti con il compito di promuovere la crescita delle competenze individuali su specifiche aree produttive del Paese.

SPAGNA

Le relazioni industriali in Spagna sono disciplinate dalla Costituzione (art.37.1) che recita "la legge garantirà il diritto alla contrattazione collettiva in materia di lavoro tra i rappresentanti dei lavoratori e imprenditori, e la forza vincolante degli accordi" e dal Titolo tre dello statuto del lavoratore con una definizione molto articolata della contrattazione collettiva. Tra gli organi che esercitano una funzione istituzionale in materia di dialogo sociale, il consiglio economico e sociale (CES), è composto da 61 membri divisi in tre gruppi:

- il primo di 20 membri rappresenta le organizzazioni di lavoratori;
- il secondo gruppo di 20 membri rappresenta le organizzazioni datoriali;
- il terzo gruppo di 20 membri che raggruppa rappresentanti del settore agricolo, marittimo, dell'economia sociale e dei consumatori.

Il CES esercita una serie di funzioni, tra cui esprimere pareri vincolanti, sui disegni di legge e i progetti di decreti che disciplino materie socio economiche e di lavoro o su disegni di leggi considerati dal governo di rilevante importanza in relazione alle materie prima indicate; esprimere pareri non vincolanti su questioni, per le quali viene consultato dal Governo.

La Commissione Nazionale Consultiva di contratti collettivi di lavoro è un organo collegiale tripartito, nel quale è rappresentata anche l'amministrazione generale dello Stato e le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali più rappresentative. Essa svolge le proprie attività in autonomia benché, dal punto di vista organico, sia subordinata alla direzione generale dell'occupazione del Ministero del lavoro e della sicurezza sociale. Il Presidente attuale è stato designato dal Ministro del Lavoro, previa consultazione delle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative, tra professionisti riconosciuti autorevoli in materia di relazioni industriali. Sono ammessi a negoziare per gli accordi di impresa:

- il Comitato d'impresa o i delegati del personale (se necessario);
- i rappresentanti sindacali, se ci sono e dimostrano di avere la maggioranza nel Comitato d'impresa e quando l'accordo avrà effetti sulla totalità dei lavoratori dell'impresa. Negli altri accordi sarà necessario che i lavoratori esplicitamente designino i rappresentanti sindacali presenti nell'impresa;
- il dirigente aziendale o rappresentanti legali.

Sono ammessi a negoziare per i contratti collettivi nazionali di lavoro e a livello categoriale:

- i Sindacati rappresentativi a livello nazionale o regionale (Comunità autonoma).
- i Sindacati con un minimo di 10 percento dei membri del Comitato d'impresa o di delegati del personale, nell'ambito geografico o categoriale del contratto;
- associazioni patronali, che dimostrano di rappresentare il 10 percento delle aziende del settore e di occupare almeno il 10 percento dei lavoratori in questo ambito.

In tutti i casi sarà necessario che le parti si riconoscano come interlocutori. La procedura di estensione di un contratto collettivo consiste nell'applicazione *erga omnes* ad un contratto esistente su decisione del ministero del lavoro, in caso di difficoltà particolari nelle negoziazioni o se le circostanze sociali ed economiche lo rendano necessario. In questo caso, si richiede previamente una relazione di una commissione arbitrale, formata da rappresentanti dei lavoratori e delle associazioni datoriali più rappresentativi nell'ambito di applicazione del contratto collettivo.

Le regole che disciplinano le elezioni sindacali sono definite nella legge 11/1985 del 2 Agosto relativa alla libertà sindacale e nello statuto del lavoratore del 29 marzo 1995. Le elezioni sindacali si svolgono nelle imprese (*Centros de trabajo*) ogni quattro anni. A partire di 50 dipendenti si costituisce un organo unitario di rappresentanza del personale denominato Comitato d'impresa. Il Comitato d'impresa deve essere consultato e informato dal vertice aziendale sulle questioni che possono ripercuotersi sui lavoratori, o sull'andamento dell'impresa e dell'occupazione. Il Comitato elabora una relazione, con carattere preventivo all'esecuzione delle decisioni adottate dall'imprenditore sulle seguenti questioni:

- interventi in materia di riorganizzazione del personale in particolare in caso di licenziamenti totali o parziali, temporanei o definitivi;
- riduzioni dell'orario giornaliero di lavoro;
- trasferimento totale o parziale delle installazioni;
- processi di fusione, assorbimento o modifica dello status giuridico che abbiano ripercussioni sul volume di attività dell'azienda;
- piani di formazione professionale aziendali;
- introduzione di modalità organizzative mirate al controllo dell'attività lavorativa e all'attribuzione di premi.

SVEZIA

Dal punto di vista normativo la mediazione per i contratti di lavoro in Svezia è oggi regolata dalla Legge sulla Co-Determinazione (1976) e successive modifiche. Gli attori sociali del settore manifatturiero, sulla spinta dei mutamenti economici degli ultimi decenni, sono arrivati all'accordo del 1997 sulla "cooperazione e sulla procedura di contrattazione". In base ad esso otto sindacati dei lavoratori e dodici organizzazioni datoriali si sono accordati sulle procedure per i futuri negoziati salariali a livello di settore definendo, di fatto, un riferimento per l'intera economia Svedese. Nell'accordo, tra l'altro si stabilisce che:

- le richieste devono essere fatte in una fase iniziale del processo di contrattazione;
- la parte retroattiva della trattativa non sarà applicabile in caso di rottura del negoziato;
- un presidente imparziale può entrare nel comitato negoziale se nessuna soluzione è stata raggiunta entro un mese dalla scadenza del contratto;
- il presidente può proporre un arbitrato su argomenti specifici.

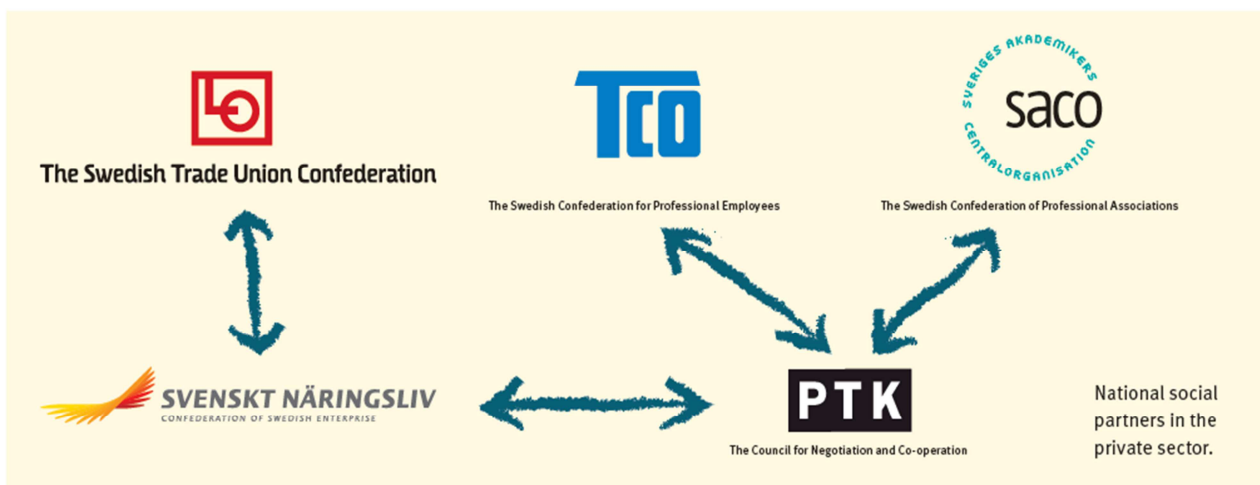
Il nocciolo dell'accordo (autonomia delle parti rispetto al decisore politico) è stato adottato anche da altri settori industriali e con la legge dell'anno 2000 anche recepito dal legislatore. Il Governo ha introdotto importanti cambiamenti, approvati dal Parlamento nella primavera del 2000 (come sopra premesso). Tra questi:

- la costituzione dell'Istituto per la Mediazione con il compito di nominare mediatori negoziali e promuovere una corretta formazione del salario;

- l'introduzione di disposizioni in materia di mediazione obbligatoria, che hanno reso più chiaro il processo di negoziazione;
- all'Istituto di Mediazione è stata attribuita la responsabilità di: promuovere il coordinamento e la comune comprensione tra le parti negoziali; monitorare, analizzare e riferire sulla dinamica salariale; raccogliere dati, analizzare e pubblicare statistiche in merito.

Nei settori industriali disciplinati dalle norme di contrattazione negoziazione simili a quelle dell'accordo del 1997, l'*Istituto per la Mediazione* non può nominare mediatori senza il preventivo consenso delle parti.

Oggi, oltre il 60% dei lavoratori svedesi è coperto da tali procedure negoziali, e le parti interessate sono quindi esentate dalla "mediazione forzata" dell'*Istituto di Mediazione*, di cui devono tuttavia seguire gli sforzi di coordinamento tra le parti. I sindacati TCO e Saco hanno costituito due coalizioni negoziali, una per il settore privato (PTK) ed una per il settore pubblico (OFR). Il sistema delle relazioni è così descritto.



La parte che intende aprire una vertenza deve notificare la sua volontà alla controparte ed all'Ufficio del Conciliatore (*Swedish National Conciliators' Office*) con un anticipo minimo di sette giorni. L'Ufficio del Conciliatore nominerà quindi un mediatore col compito di trovare un accordo tra le parti. Nel caso di una disputa di rilevanza nazionale, il Governo può nominare un mediatore o una Commissione di mediazione