



QUADERNO COOP SUD 2030

Il dialogo sociale europeo

Programmazione FSE 2014-2020 _ PON SPAO _ Asse Prioritario 4
“Capacità istituzionale e sociale”

Decreti Direttoriali n. 194 del 9/05/2018 _ n.191 del 08/05/2019

Progetto: COOPERAZIONE SUD 2030 *_ I contesti e gli strumenti del dialogo sociale per il protagonismo delle imprese cooperative nello sviluppo del Mezzogiorno nell'era digitale _ CUP E53H18000230006*

AGCI NAZIONALE

A cura di Maria Pia Ponticelli

Finito di stampare nel mese di novembre 2022

Indice

Cosa si intende per “Dialogo sociale”	pag. 4
Quali forme assume.....	pag. 5
A quale livello si svolge.....	pag. 6
Cenni storici.....	pag. 8
L’impegno attuale del CESE - Comitato Economico e Sociale Europeo.....	pag. 9
Il ruolo dello Stato nel dialogo sociale.....	pag. 13
La base giuridica.....	pag. 14
Il dialogo sociale e le imprese.....	pag. 14
Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale.....	pag. 16
Il dialogo sociale per una ripresa sostenibile e inclusiva.....	pag. 19
Le lezioni apprese.....	pag. 23

Cosa si intende per “Dialogo sociale”

A livello nazionale, non esiste una definizione uniforme di dialogo sociale: ogni Stato membro ha le proprie regole, usanze e pratiche che definiscono il dialogo sociale.

A livello internazionale, il dialogo sociale è definito dall'ILO (International Labour Organization) come "*comprendente tutti i tipi di negoziazione, consultazione o semplicemente scambio di informazioni tra rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori su questioni di interesse comune relative alla politica economica e sociale*".

A livello europeo, il dialogo sociale è definito dalle disposizioni degli articoli 152, 154 e 155 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), ovvero: il dialogo sociale è parte integrante e imprescindibile del modello sociale europeo, in quanto consente alle parti sociali (rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori) di contribuire attivamente, anche mediante accordi, alla definizione della politica europea in materia sociale e occupazionale dove, peraltro, si precisa che "*la promozione del dialogo tra datori di lavoro e lavoratori è riconosciuta come obiettivo comune dell'UE e degli Stati membri perché punta a migliorare la governance europea attraverso il coinvolgimento delle parti sociali nella fase decisionale e nell'attuazione*".

Quali forme assume

- ▶ **Bipartito:** è il dialogo autonomo tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori e si riferisce a discussioni, consultazioni, negoziazioni e azioni congiunte che coinvolgono le due parti dell'industria. Il dialogo sociale bipartito deriva dai programmi di lavoro adottati dalle parti sociali dell'UE.
- ▶ **Tripartito:** il dialogo sociale tripartito europeo coinvolge le Istituzioni europee (Commissione e, se del caso, Consiglio e Consiglio europeo), nonché le parti sociali.

Ciò avviene in particolare nell'ambito del vertice sociale tripartito e in altri contesti e consente discussioni su diversi settori politici, come la macroeconomia, l'occupazione, la protezione sociale, l'istruzione e la formazione.

Il Vertice sociale tripartito, che è il livello più alto per il dialogo sociale tripartito, riunisce il Presidente del Consiglio europeo, la Presidenza del Consiglio e le due successive Presidenze, la Commissione e le parti sociali, rappresentate al più alto livello. Saranno presenti anche i Ministri delle tre presidenze e il Commissario responsabile per l'occupazione e gli affari sociali. Il vertice si svolge nel contesto del dialogo intersettoriale. La sua agenda include quindi questioni che riguardano tutti i settori economici e i lavoratori all'interno dell'Unione Europea.

Alcune politiche dell'UE sono sostenute dall'istituzione di Comitati consultivi. Alcuni di questi comitati hanno una struttura tripartita e quindi riuniscono rappresentanti degli Stati membri e delle parti sociali nominati

a livello nazionale. In questo modo, le parti sociali europee possono svolgere un ruolo di coordinamento informale.

A quale livello si svolge

Il dialogo sociale si realizza a diversi livelli:

- ▶ Intersettoriale (cross industry): riunisce entrambe le parti dell'industria a livello dell'UE per discutere questioni relative all'intera economia e al mercato del lavoro in generale;
- ▶ Settoriale: entrambe le parti dell'industria discutono su questioni specifiche del settore;
- ▶ Aziendale: i forum principali sono i Comitati Aziendali Europei (CAE) basati su una Direttiva UE adottata nel 1997 con l'obiettivo principale di fornire ai dipendenti informazioni e consultazioni su questioni transnazionali. Sono stati firmati più di 60 accordi aziendali transnazionali CAE su temi quali ristrutturazione, responsabilità sociale d'impresa (CSR), uguaglianza e salute e sicurezza.

Il Comitato per il dialogo sociale è l'organo principale per il dialogo sociale.

Il Comitato per il dialogo sociale esiste dal 1992 e riunisce le parti sociali intersettoriali europee e i rappresentanti delle organizzazioni nazionali membri, fino a un massimo di 66 rappresentanti, equamente divisi tra le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori. I

Comitati di dialogo sociale europeo sono sedi di consultazione sulle politiche europee. Sono anche strumenti per un dialogo sociale autonomo tra le parti sociali europee che possono sviluppare azioni congiunte e condurre negoziati su questioni di interesse comune, contribuendo così direttamente a plasmare la legislazione e le politiche del lavoro dell'UE.

La creazione dei Comitati di Dialogo Sociale Settoriale è avvenuta in tre fasi:

1) I primi comitati risalgono ai Comitati consultivi e congiunti creati nell'ambito del Trattato della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio. Oltre ai Comitati delle industrie siderurgiche ed estrattive, la prima fase del Mercato comune ha portato alla creazione di comitati nei settori dell'agricoltura, dei trasporti su strada, delle vie navigabili interne, dello zucchero, delle ferrovie e della pesca marittima.

2) La seconda fase degli anni '90 è stata legata all'emergere del mercato interno. La liberalizzazione e la crescente mobilità dei lavoratori hanno portato alla creazione di comitati misti o gruppi di lavoro informali in settori come quello calzaturiero e alberghiero.

Cenni storici

Sin dall'inizio dell'integrazione europea si è ritenuto importante coinvolgere i vari protagonisti del mondo sociale ed economico nell'elaborazione della legislazione comunitaria. Il Comitato consultivo per il carbone e l'acciaio e il Comitato economico e sociale europeo ne costituiscono la riprova. A partire dagli anni Sessanta, una serie di comitati consultivi ha assistito la Commissione. Dal 1970 al 2003, uno dei principali forum di dialogo sociale tripartito a livello europeo è stato il Comitato permanente dell'occupazione. Esso è stato sostituito nel 2003 dal Vertice sociale trilaterale per la crescita e l'occupazione. Il vertice riunisce rappresentanti di alto livello della presidenza in carica del Consiglio dell'UE, delle due presidenze future, della Commissione e delle parti sociali, al fine di facilitare la consultazione in corso. Il vertice si riunisce almeno due volte all'anno, prima delle riunioni di primavera e d'autunno del Consiglio europeo.

Il Parlamento considera il dialogo sociale un elemento fondamentale appartenente alle tradizioni degli Stati membri. La sua commissione per l'occupazione e gli affari sociali ha spesso invitato le parti sociali a livello europeo ad esprimere la loro opinione. Inoltre, il Parlamento ha spesso ricordato alla Commissione la necessità di una politica industriale europea coerente, in cui le parti sociali svolgano un ruolo di primo piano. Il Trattato di Lisbona ha introdotto il diritto del Parlamento di essere informato in merito all'attuazione degli accordi collettivi conclusi a livello di Unione (articolo 155 TFUE) e sulle iniziative della Commissione volte a incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri (articolo 156 TFUE),

anche per le questioni relative al diritto di associazione e di contrattazione collettiva.

Più recentemente, secondo il CESE - Comitato Economico e Sociale Europeo: *“Il dialogo sociale va considerato quale pilastro importante della sostenibilità economica e della resilienza delle economie alla luce dell'influenza del vivace dibattito pubblico negli Stati membri”*, in particolare nelle sue forme tripartite, strumento essenziale per la solida gestione di qualsiasi processo di cambiamento. Il ruolo delle parti sociali autonome e rappresentative è stato pienamente riconosciuto fin dal principio nelle convenzioni fondamentali dell'OIL, ma il ruolo del dialogo sociale nella progettazione e nel monitoraggio dell'attuazione delle politiche sociali ed economiche si è evoluto in linea con i cambiamenti intervenuti nelle nostre società e con i rapidi processi di globalizzazione. La necessità di coinvolgere tutti i portatori di interessi a livello transnazionale, nazionale e locale incoraggia nuove forme di consultazione e partecipazione ai processi di elaborazione delle politiche che possono avvenire a diversi livelli, in funzione delle circostanze nazionali ma anche degli sviluppi regionali, come il processo di integrazione europea.

L'impegno attuale del CESE - Comitato Economico e Sociale Europeo

Il CESE è attualmente impegnato in lavori in cui affronta la necessità di un approccio coerente a livello dell'UE per stabilire un collegamento tra il rispetto dei diritti umani, l'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile

(OSS) e gli investimenti sostenibili nelle operazioni economico-commerciali in tutto il mondo e per tener conto dell'impatto di relazioni transnazionali sempre più importanti con le imprese multinazionali e in cui sono coinvolte le parti sociali. Si tratta di temi, questi, a cui il CESE ha già dato particolare rilievo in una serie di testi specifici, ad esempio nel parere sul dovere di diligenza (due diligence) e in quello sul lavoro dignitoso nell'ambito delle catene globali di approvvigionamento, elaborati in risposta a richieste di consultazione della presidenza tedesca e del Parlamento europeo. L'Unione europea si è dotata di un quadro regolamentare contenente norme fondamentali in campo economico, sociale e ambientale, norme che rappresentano uno dei fattori chiave della competitività europea. In molti dei suoi pareri, il CESE effettua un monitoraggio periodico dello sviluppo, dell'applicazione e della qualità del dialogo sociale. Le parti sociali hanno un ruolo specifico da svolgere nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche che interessano direttamente o indirettamente i mercati dell'occupazione e del lavoro. Il CESE esprime inoltre apprezzamento per la posizione di sostegno formulata da Eurofound quando afferma che il "dialogo sociale deve essere promosso e sostenuto, rispettando l'autonomia delle parti sociali e della contrattazione collettiva e intensificando la capacità delle parti sociali di impegnarsi in un dialogo sociale, dotandole di conoscenze e formazione e creando i quadri politici e giuridici appropriati per consentire a tutti gli attori sociali di operare in modo efficace. Il dialogo sociale bipartito e la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, costituiscono il fulcro dei sistemi nazionali di relazioni industriali e svolgono un ruolo fondamentale nel definire le condizioni di lavoro e nel plasmare il mercato del lavoro. Il

dialogo sociale bipartito dovrebbe essere sostenuto da un quadro istituzionalizzato adeguatamente favorevole, nel rispetto del principio di sussidiarietà e dell'autonomia delle parti sociali.

Il CESE riconosce che un dialogo sociale efficace deve includere i seguenti elementi: parti sociali rappresentative e dotate di legittimità, nonché di conoscenze, capacità tecnica e un accesso tempestivo alle informazioni pertinenti e rilevanti per la loro partecipazione; la volontà e l'impegno politici a prendere parte al dialogo sociale; il rispetto dei diritti fondamentali delle parti sociali all'autonomia, alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, diritti che rimangono il fulcro delle relazioni industriali; e un quadro giuridico e istituzionale favorevole che sostenga le procedure di dialogo sociale con istituzioni ben funzionanti.

I meccanismi di dialogo sociale a livello nazionale possono includere Consigli economici e del lavoro nazionali tripartiti aperti a varie organizzazioni della società civile (OSC) o Consigli economici e sociali che dovrebbero veicolare le opinioni della società europea in campo economico e sociale, attraverso gruppi per la partecipazione civica, al fine di creare una forma di dialogo volta ad affrontare congiuntamente le sfide poste alle nostre economie e società. Questi organismi, tuttavia, non sono stati istituiti in tutti i paesi dell'UE e il gruppo di collegamento del CESE con le organizzazioni e le reti della società civile sta provando ad avere un ruolo più incisivo in relazione al coordinamento.

Il CESE promuove soluzioni flessibili e orientate agli obiettivi introdotte sulla base di negoziati tra rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori al livello appropriato per definire le modalità specifiche di

informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, garantendo al tempo stesso condizioni di parità e un adeguato livello di protezione minima.

Il CESE chiede un'azione a livello sia europeo che nazionale per garantire il rispetto dei diritti di informazione e di consultazione nel contesto dei processi di ristrutturazione dovuti alla crisi da COVID-19.

Nella gestione del periodo di crisi post-pandemia, il CESE raccomanda vivamente di assicurare: i) un adeguato coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione dei piani nazionali di ripresa; ii) una cooperazione più efficace tra le parti sociali e la Commissione europea nel garantire un impiego coerente delle risorse dell'UE; e iii) la promozione da parte della Commissione della creazione di un nuovo strumento finanziario destinato a sostenere le attività straordinarie che dovranno essere realizzate nella fase di ripresa, secondo la proposta presentata congiuntamente dalle parti sociali europee.

Il CESE è attualmente impegnato in lavori in cui affronta la necessità di un approccio coerente a livello dell'UE per stabilire un collegamento tra il rispetto dei diritti umani, l'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) e gli investimenti sostenibili nelle operazioni economico-commerciali in tutto il mondo e per tener conto dell'impatto di relazioni transnazionali sempre più importanti con le imprese multinazionali e in cui sono coinvolte le parti sociali. Si tratta di temi, questi, a cui il CESE ha già dato particolare rilievo in una serie di testi specifici, ad esempio nel parere sul dovere di diligenza (due diligence) e in quello sul lavoro dignitoso nell'ambito delle catene globali di approvvigionamento, elaborati in

risposta a richieste di consultazione della presidenza tedesca e del Parlamento europeo, a seguito dei dibattiti tenutisi in occasione dei vertici del G7 e del G20, nel 2015 e nel 2016. L'Unione europea si è dotata di un quadro regolamentare contenente norme fondamentali in campo economico, sociale e ambientale, norme che rappresentano uno dei fattori chiave della competitività europea.

Il ruolo dello Stato nel dialogo sociale

La sfida principale consiste nel sostenere questo dialogo con un quadro istituzionale, al fine di garantire un processo sistematico di dialogo e di consultazione con tutte le parti interessate. Purtroppo ciò non avviene nella maggior parte dei paesi del mondo e in diversi paesi europei, dove il dialogo sociale è un esercizio occasionale e frammentario.

Il ruolo dello Stato nei meccanismi tripartiti è essenziale e non può limitarsi ad essere un ruolo passivo. Lo Stato è responsabile della creazione delle condizioni appropriate e del quadro giuridico e istituzionale per la consultazione, nonché di un clima politico e civile che consenta la partecipazione di tutte le parti sociali rappresentative e dotate di legittimità, riconoscendone altresì il ruolo. In alcuni paesi europei, invece, si osserva un indebolimento sia dei processi di dialogo sociale che dell'autonomia delle parti sociali.

La base giuridica

La base giuridica del dialogo sociale europeo settoriale è la Decisione 98/500/CE del 20 maggio 1998, che istituisce Comitati di dialogo sociale settoriale. A tutt'oggi sono stati istituiti 43 comitati di dialogo sociale settoriale, i quali coprono una serie di settori chiave (es. trasporti, energia, agricoltura, edilizia, commercio, siderurgia, cantieristica navale, istruzione, settori assicurativo e bancario) e comprendono circa l'80% della forza lavoro dell'UE.

Sono necessari processi negoziali chiari su accordi vincolanti tra le parti sociali a livello di UE in conformità con i Trattati, unitamente a criteri trasparenti che rispettino l'autonomia delle parti sociali nell'affrontare l'esito di tali processi nel quadro di negoziati settoriali e intersettoriali. La Commissione dovrebbe fornire dei chiarimenti, in collaborazione con tutte le parti sociali a livello UE, per evitare che detta istituzione disponga di un margine di discrezionalità non ben definito nel gestire l'esito di questi negoziati.

Il dialogo sociale e le imprese

Il sistema di dialogo sociale dell'UE riguarda anche le imprese europee che operano in diversi Stati membri dell'Unione ed è strutturato principalmente attorno all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Lo strumento più importante creato dal legislatore UE per garantire l'efficace e costante

applicazione di questi diritti è rappresentato dalla direttiva sui Comitati Aziendali Europei (CAE).

Sono stati negoziati più di 1.100 accordi per istituire o rinnovare il funzionamento dei CAE e di altri organi di rappresentanza dei lavoratori transfrontalieri (come per la SE - società europea - o le cooperative europee). Più di recente, il dialogo sociale con le imprese multinazionali ha fatto altresì maggiormente ricorso agli accordi aziendali transnazionali basati sui numerosi testi firmati da diversi attori, ma soprattutto dalle Federazioni sindacali europee o dai CAE. Più di 200 accordi aziendali transnazionali si propongono di modernizzare le relazioni industriali con le imprese multinazionali. Uno strumento più pratico che delineasse orientamenti per le contrattazioni collettive transfrontaliere a livello aziendale renderebbe più efficiente questo livello del sistema di relazioni industriali dell'UE.

Tutta questa attività evidenzia un dinamismo del dialogo sociale a tutti i livelli, anche se un simile dinamismo potrebbe aver bisogno di strumenti che consentano a questo dialogo di rispondere in modo efficiente alle più recenti esigenze delle imprese e dei lavoratori, dettate dalle veloci trasformazioni del lavoro e dai rapidi processi di transizione. La Dichiarazione quadripartita “Un nuovo inizio per il dialogo sociale”, firmata nel 2018 e promossa dalla Commissione europea, è stato un tentativo di adattare il dialogo sociale interprofessionale al nuovo contesto istituzionale europeo, attribuendo alla governance economica dell'UE un ruolo più incisivo nell'innescare una convergenza verso l'alto delle condizioni di vita e di lavoro di tutti i cittadini europei.

Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale

Con "democrazia industriale" si intende generalmente la governance dei processi commerciali-aziendali in imprese "sostenibili", basata sul dialogo sociale, la contrattazione collettiva e l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a livello aziendale. Una solida governance societaria può permettere il conseguimento di obiettivi economici positivi, come pure di obiettivi in campo sociale e ambientale. Attualmente è in vigore un insieme variegato di atti legislativi, come pure una serie di misure operative e di politica, che tengono conto delle prassi nazionali in materia di relazioni industriali e della specifica situazione aziendale delle singole imprese.

La globalizzazione e i processi produttivi transnazionali delle imprese europee hanno modificato le modalità di strutturazione dei flussi di informazioni relativi alle aziende.

La collaborazione tra datori di lavoro e dipendenti basata sulla fiducia ha dimostrato tutta la sua importanza - ultimamente in occasione della pandemia COVID-19.

I diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori sono diritti sociali fondamentali, sanciti da strumenti internazionali (OIL) ed europei (Consiglio d'Europa e UE) in materia di diritti umani, e sono inoltre essenziali per un dialogo sociale efficace.

A livello europeo, la partecipazione dei lavoratori contribuisce ad una condivisione tempestiva delle informazioni con i rappresentanti di questi

ultimi nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali, sostiene l'elaborazione di decisioni gestionali informate con i rappresentanti dei lavoratori su determinate questioni di diretto interesse per i medesimi e promuove inoltre un modello imprenditoriale sostenibile e più equo. Questo contribuisce inoltre a promuovere il concetto di mercato economico sociale, che considera il modello sociale europeo un motore per la competitività delle imprese europee.

Esistono vari testi legislativi a livello dell'UE che stabiliscono obblighi minimi e definiscono i diritti di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione, in particolare la direttiva in materia di informazione e consultazione dei lavoratori e la direttiva sui comitati aziendali europei (CAE), come pure una serie di atti giuridici relativi a forme specifiche di impresa, ad es. le SE (società europee) e le società cooperative europee (SCE), o a situazioni specifiche, come le fusioni transfrontaliere, i trasferimenti di imprese e i licenziamenti collettivi. I già citati CAE (e i consigli aziendali delle SE) sono organi di informazione e consultazione dei lavoratori su questioni transnazionali, organi assai importanti e pertinenti per la forza lavoro europea, che svolgono un ruolo importante nella progressiva integrazione degli Stati membri dell'UE e del mercato unico.

La partecipazione dei lavoratori a livello di consigli di amministrazione è un elemento riscontrabile nella maggior parte degli Stati membri, ma non esiste una base comune in materia a livello europeo, pertanto tale diritto di rappresentanza si esplica nelle diverse pratiche proprie ai quadri nazionali in vigore. Nel Parere SOC/470, il CESE ha già invocato un quadro

armonizzato a livello dell'UE in materia di partecipazione dei lavoratori nei consigli di amministrazione.

Il principio n. 8 del Pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce che i lavoratori e i loro rappresentanti hanno il diritto di essere informati e consultati in tempo utile su questioni che li riguardano direttamente. In quest'ottica, il coinvolgimento dei lavoratori è un fattore strategico per gestire i processi di transizione volti ad affrontare le sfide ecologiche, demografiche e tecnologiche e per accompagnare i cambiamenti nell'organizzazione o ristrutturazione del lavoro.

I provvedimenti legislativi dell'UE in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sottolineano e prevedono il ruolo necessario della rappresentanza dei lavoratori stessi anche in questo ambito. Gli accordi tripartiti e bipartiti conclusi in alcuni paesi europei, ad esempio volti a contenere la diffusione del COVID-19 nelle aziende, hanno rappresentato esempi proattivi di iniziative congiunte delle parti sociali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

Il Piano d'azione per l'attuazione del pilastro sociale esplorerà i modi per rafforzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. Il coinvolgimento delle parti sociali nel processo del semestre europeo dovrebbe essere considerato un fattore chiave perché quest'ultimo produca buoni risultati, mentre i dati mostrano che in alcuni Stati membri tale coinvolgimento è frammentario o carente, nonostante le raccomandazioni specifiche per paese al riguardo formulate dalla Commissione europea.

Il dialogo sociale per una ripresa sostenibile e inclusiva

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e i suoi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) riconoscono (Obiettivi 8, 16 e 17) che il dialogo sociale può rafforzare le istituzioni (democratiche) e può facilitare la transizione verso un'economia più sostenibile mediante l'elaborazione di una comprensione comune delle sfide e del modo di affrontarle. Le parti sociali sono quindi considerate attori chiave nel processo di riforma e di modernizzazione delle società e delle economie. Possono contribuire alla maggior parte degli Obiettivi di sviluppo sostenibile e possono incorporare gli aspetti di sostenibilità più ampiamente di quanto non facciano attualmente. Ampliare la portata dei negoziati richiede nuovi partenariati e nuove strategie. Un dialogo sociale autonomo e indipendente è fondamentale per coniugare la politica sociale con una solida politica economica e una strategia per la crescita economica sostenibile, la competitività e il progresso sociale in tutti gli Stati membri e nello spazio economico europeo.

In occasione della pandemia numerose organizzazioni e istituzioni (tra cui l'OIL, l'OCSE, la Commissione europea, Eurofound e anche le parti sociali europee) hanno raccolto, pubblicato e periodicamente aggiornato le informazioni sulle misure adottate a livello nazionale per affrontare in un primo tempo la fase dell'emergenza e, successivamente, la ripresa delle attività economiche e la pianificazione dei programmi di rilancio.

In alcuni paesi sono stati firmati accordi bipartiti e tripartiti, oltre ad una serie di accordi bilaterali settoriali per l'introduzione di misure volte a preservare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Data la mancanza di

una risposta coordinata degli Stati membri all'inizio della crisi pandemica, è evidente che nella fase di ripresa abbiamo bisogno di un approccio fondato sulla solidarietà tra i paesi UE per il futuro dell'Europa.

Le parti sociali europee (CES/ETUC, Business Europe, CEEP - Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese o organizzazioni che offrono servizi di interesse generale e UEAPME - Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese), in una dichiarazione congiunta sull'emergenza, esortano con forza gli Stati membri a coinvolgere le parti sociali nazionali nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure a livello nazionale. Ciononostante, il loro contributo attivo ed efficace dipende non solo dalle loro capacità, ma anche dal riconoscimento da parte dei governi del loro ruolo nel contenere la pandemia e nell'affrontarne le conseguenze socio-economiche. Si possono citare buoni esempi di una gestione proattiva della crisi ad opera delle parti sociali settoriali ed europee: alcuni di questi esempi sono su base tripartita, altri bipartita. I contratti collettivi stipulati in diversi paesi europei hanno cercato di contenere il virus garantendo un ambiente di lavoro sicuro, modalità di lavoro specifiche e reti/strumenti di sicurezza sociale, ad esempio il congedo per malattia e il congedo parentale.

Il piano di ripresa dell'UE, che comprende la proposta della Commissione europea Next Generation EU e tutte le misure già adottate con fondi, sovvenzioni e prestiti ad hoc della BCE e della BEI, rappresenta senza dubbio un pacchetto considerevole di misure finanziarie, che dovrebbe sfruttare investimenti pubblici e privati e puntare a promuovere la crescita sostenibile e posti di lavoro di qualità. In occasione del Vertice sociale

trilaterale del 23 giugno 2020, le parti sociali hanno sottolineato la necessità di realizzare investimenti nei settori della sanità pubblica e dei servizi che sono stati più duramente colpiti in questo periodo, nonché investimenti strutturali per la transizione ecologica, la trasformazione digitale e tecnologie innovative, al fine di stimolare la competitività europea sostenendo l'occupazione di qualità, la formazione e il progresso sociale ed economico in un contesto europeo coordinato.

È essenziale che il piano di ripresa dell'UE sia attuato sulla base del coinvolgimento delle parti sociali e con la loro partecipazione, a tutti i livelli. Il dialogo sociale è lo strumento chiave per una solida gestione nei periodi di crisi. La consultazione e le discussioni a livello tripartito migliorano la qualità della progettazione delle politiche per rispondere alla crisi, coinvolgono le parti sociali nella loro attuazione e generano fiducia tra di loro per superare le difficoltà, sostenendo nel contempo la coesione sociale e la resilienza delle nostre economie. La mappatura dell'impatto della crisi sui lavoratori, sulle imprese e sulle comunità locali viene inoltre realizzata insieme agli enti locali ed è fondamentale per l'adozione delle misure temporanee approvate e per ottenere consenso in merito ai piani di ripresa a medio e lungo termine. In alcuni paesi dell'UE il dialogo sociale si è rivelato molto utile per l'adozione rapida ed efficace di misure di emergenza forti per aiutare le imprese a sopravvivere e per salvaguardare quindi i posti di lavoro e mantenere le persone nel mercato del lavoro, contribuendo a garantire regimi di lavoro a orario ridotto volti ad attenuare gli effetti sull'occupazione e a fornire sicurezza di pianificazione ai dipendenti e alle imprese nella gestione ben controllata della fase di

ripresa, anche se i gruppi di lavoratori più vulnerabili, come quelli occupati in forme di lavoro subordinato non standard (atipiche), i lavoratori autonomi e i lavoratori non dichiarati, non hanno avuto accesso alle misure di protezione e sono esposti al rischio di povertà, il che aggrava l'emergenza sociale.

I risultati di alcuni studi mostrano che le parti sociali nazionali non sempre hanno le capacità di partecipare in modo proattivo a questo impegnativo processo. La Commissione europea dovrebbe promuovere e sostenere, anche con i fondi del FSE, azioni di sviluppo delle capacità destinate alle parti sociali, con l'obiettivo di rafforzare i quadri e le pratiche nazionali nel campo del dialogo sociale. Questi interventi consentirebbero alle parti sociali di rafforzare le loro capacità di gestire e superare con successo gli attuali periodi di transizione verde e digitale, cosa che è di capitale importanza. A questo proposito, la capacità non costituisce solo un problema interno di (mancanza o scarsità di) risorse finanziarie e di mezzi, ma è anche una questione strutturale che dipende dal quadro delle relazioni industriali. Occorre promuovere ancora di più le attività di formazione a sostegno delle capacità delle parti sociali, e si deve anche incentivare la partecipazione ai negoziati bilaterali a livello sia settoriale che aziendale, pur nel rispetto dell'autonomia della contrattazione collettiva.

Le lezioni apprese

Dalle crisi del passato l'insegnamento che abbiamo appreso è, innanzitutto, che i paesi che dispongono di istituzioni ben consolidate per lo svolgimento del dialogo sociale e di solidi sistemi di relazioni industriali hanno maggiori probabilità di riuscire ad elaborare risposte tripartite rapide ed efficaci. Il tempestivo ed effettivo coinvolgimento delle parti sociali e il sostegno dei governi sono fattori chiave per far fronte alle conseguenze dirette della crisi, ma serve anche una pianificazione più a lungo termine della ripresa per tutelare e promuovere l'occupazione grazie a imprese sostenibili e per mezzo di investimenti sociali.

In particolare la crisi COVID-19 ha messo in luce, da un lato, gli esempi positivi provenienti da tutta Europa di un dialogo sociale costruttivo a livello aziendale inteso a preservare l'occupazione e a garantire un rientro in sicurezza sul posto di lavoro pur assicurando la continuità operativa delle imprese. D'altro canto, tuttavia, i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori non sono stati rispettati dappertutto in Europa, persino nella fase di emergenza, anche nei processi di ristrutturazione e per quanto riguarda le misure da adottare onde salvaguardare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro ed evitare condizioni di lavoro rischiose. Servono azioni a livello europeo e nazionale per garantire il rispetto dei diritti all'informazione e alla consultazione nel contesto dei processi di ristrutturazione dovuti alla crisi da COVID-19.

Si dovrebbe dare la priorità al campo di applicazione della contrattazione collettiva e alle relative procedure a tutti i livelli. L'inclusione di gruppi vulnerabili di lavoratori e cittadini nei sistemi di protezione sociale

dovrebbe rappresentare un obiettivo prioritario dell'azione di politica pubblica.

Una solida governance societaria basata sul dialogo sociale, la contrattazione collettiva e il rispetto dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori può permettere di conseguire obiettivi economici positivi, come pure obiettivi in campo sociale e ambientale. Favorire l'adozione di decisioni informate da parte della dirigenza su questioni che interessano direttamente i lavoratori contribuisce ad instaurare un modello imprenditoriale sostenibile e più equo, e questo a sua volta contribuisce a promuovere il modello sociale europeo, che è un motore per la competitività delle imprese europee.

La globalizzazione e processi produttivi sempre più transnazionali hanno modificato le modalità di strutturazione dei flussi di informazioni relativi alle aziende. I diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori sono riconosciuti dalla legislazione dell'UE e sono inoltre essenziali per un dialogo sociale efficace; è necessario migliorare la qualità e l'efficienza dei CAE nei processi di ristrutturazione di carattere transnazionale; occorre rimediare alle carenze esistenti per rafforzare la democrazia sul luogo di lavoro e si devono mettere in campo misure di applicazione delle norme, accompagnate da sanzioni efficaci e proporzionate.

Per conservare la sua utilità, il dialogo sociale dovrà affrontare nuove tematiche, adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro e dare risultati efficaci. Le nuove forme di lavoro non standard (atipiche) possono rendere

meno netti i confini dei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro e creare sempre più lavoratori non coperti da accordi di contrattazione collettiva o da una legislazione di tutela. Si tratta di una questione che può essere discussa nel quadro del dialogo sociale, contribuendo a raggiungere un consenso tra i lavoratori e le aziende al fine di includere tutte le dimensioni della sostenibilità.

Nel lungo periodo l'UE può fornire sostegno agli Stati membri e alle parti sociali invertendo i processi di attuazione di alcune riforme strutturali che abbassano il livello di tutela dell'occupazione e dando maggiore spazio alla contrattazione collettiva e al rafforzamento delle istituzioni del mercato del lavoro. L'UE dovrebbe inoltre affrontare una serie di sfide urgenti, quali la disoccupazione di lunga durata, il passaggio a processi verdi e digitalizzati, nonché il miglioramento delle competenze e la riqualificazione professionale per favorire l'occupabilità, fornendo nel contempo un quadro normativo adeguato per le diverse tipologie di lavoro.

Il dialogo sociale, a livello sia nazionale che europeo, svolge un ruolo essenziale nella definizione di politiche economiche, sociali e del lavoro tese a promuovere la convergenza verso l'alto del tenore di vita e delle condizioni di lavoro tra gli Stati membri. La gestione delle crisi, l'anticipazione e la gestione dei cambiamenti, la pianificazione a lungo termine, la capacità di innovazione e di dar seguito ad azioni per le transizioni verde e digitale, una salda governance aziendale e la cooperazione tra le parti sociali basata sulla fiducia (tutte cose che devono avere come fondamento i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori) rientrano nel medesimo quadro europeo per

una risposta efficace alle sfide che attendono l'Europa, anche per affrontare la crisi da COVID-19.

Il dialogo sociale ha conosciuto un'evoluzione: le economie e i processi produttivi sempre più globalizzati e interconnessi e l'impatto degli scambi commerciali portano ad accresciute relazioni transnazionali con le imprese multinazionali e le catene di approvvigionamento globali ai diversi livelli, e questo richiede un approccio comune e coordinato in ambito europeo.

Per valutare il ruolo che il dialogo sociale e i modelli partecipativi possono svolgere nella promozione della convergenza economica e sociale e, in tempi di crisi come quelli odierni, nel contribuire a rispondere all'impatto del COVID-19 sulle nostre società ed economie, è utile ricordare l'evoluzione del concetto di dialogo sociale a livello internazionale ed europeo.

Il ruolo delle parti sociali autonome e rappresentative è stato pienamente riconosciuto fin dal principio nelle convenzioni fondamentali dell'OIL, ma il ruolo del dialogo sociale nella progettazione e nel monitoraggio dell'attuazione delle politiche sociali ed economiche si è evoluto in linea con i cambiamenti intervenuti nelle nostre società e con i rapidi processi di globalizzazione. La necessità di coinvolgere tutti i portatori di interessi a livello transnazionale, nazionale e locale incoraggia nuove forme di consultazione e partecipazione ai processi di elaborazione delle politiche che possono avvenire a diversi livelli, in funzione delle circostanze nazionali ma anche degli sviluppi regionali, come il processo di integrazione europea.

Secondo la definizione dell'OIL, il dialogo sociale include qualsiasi tipo di negoziato, consultazione o scambio di informazioni tra rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori su temi di interesse comune concernenti le politiche economiche, del lavoro e sociali. Il dialogo sociale può esistere come processo tripartito, in caso di coinvolgimento diretto del governo, bipartito, tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori o, più recentemente, su base transfrontaliera, il che implica un dialogo sociale transnazionale nelle imprese multinazionali e nelle catene globali di approvvigionamento nel contesto di un'economia sempre più globalizzata e interconnessa.

Le parti sociali dovrebbero essere coinvolte nel processo del semestre europeo di governance economica, soprattutto nell'elaborazione e nell'attuazione di riforme e politiche occupazionali, sociali e, laddove ciò sia pertinente, economiche, o sulla base delle raccomandazioni specifiche per paese o in linea con dinamiche nazionali, e nella definizione dei programmi nazionali di riforma.

Molti sottolineano che il coinvolgimento delle parti sociali da parte dei governi nazionali avviene solo in pochi paesi e i dati concreti raccolti nel corso degli anni dimostrano che la possibilità di consultare le parti sociali nel quadro della governance economica è lasciata alla discrezionalità dei governi in carica. Ancor peggiore è il caso degli Stati membri in cui permangono debolezze storiche nelle strutture e nelle pratiche del dialogo sociale. Ad ogni modo, le parti sociali nazionali non sempre hanno la capacità di partecipare in modo proattivo a questo impegnativo processo.

Sono necessarie ulteriori azioni a livello europeo per colmare le lacune e rafforzare la democrazia sul luogo di lavoro. L'obiettivo è garantire un livello adeguato di tutele e diritti minimi per quanto riguarda l'informazione, la consultazione e la rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione dei lavoratori in contesti transfrontalieri, in cui le normative nazionali non possono essere applicate in modo coordinato ed equo. Occorre un quadro trasversale efficace in materia di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione dei lavoratori nelle forme societarie dell'UE e nelle aziende che ricorrono a strumenti di mobilità delle imprese. Affinché il Comitato Aziendale Europeo (CAE) possa svolgere correttamente il proprio ruolo, è necessario esaminare e valutare le lacune nell'accesso alle informazioni relativamente alle attività dell'azienda in paesi non appartenenti all'UE e l'impatto di tali attività sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Nell'attuare le disposizioni della direttiva sui CAE, sarebbe opportuno rafforzare le misure di applicazione delle norme, accompagnandole con sanzioni efficaci e proporzionate da irrogare qualora siano state individuate delle carenze di attuazione.

È inoltre necessario garantire il pieno rispetto dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori del settore pubblico. Il CESE invita la Commissione a prendere misure per garantire un'adeguata attuazione dell'accordo delle parti sociali europee al riguardo.

Vi sono differenze tra le pratiche in uso nei diversi Stati membri sul coinvolgimento dei lavoratori. In particolare, occorre garantire che i rappresentanti dei lavoratori designati a ricoprire il loro incarico negli

organi amministrativi e di controllo in conformità delle norme europee e nazionali possano assolvere correttamente i loro compiti secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale ed europea. È inoltre necessario garantire che i lavoratori siano informati e consultati in maniera adeguata e in tempo utile sui piani dell'azienda e sulle loro potenziali implicazioni per l'occupazione e le condizioni di lavoro, conformemente alle disposizioni della direttiva.

Il dialogo sociale tripartito può essere più efficace se promuove negoziati e risultati concreti a tutti i livelli. È possibile migliorare il funzionamento degli organi e dei processi di consultazione del dialogo sociale tripartito, in particolare nei paesi dell'Europa centrale e orientale, affinché tali strumenti possano avere un impatto reale, il che porterebbe anche ad un coinvolgimento rafforzato, tempestivo e significativo delle parti sociali nei processi di elaborazione delle politiche e decisionale. Il progetto congiunto dell'OIL e della Commissione attualmente in corso punta a individuare le buone pratiche frutto del dialogo sociale riscontrate in diversi paesi, nonché l'azione delle autorità pubbliche volta a rafforzare il ruolo di tale dialogo, ivi compresa la contrattazione collettiva, nell'affrontare le nuove sfide e opportunità che emergono in un nuovo mondo del lavoro, sostenendo al tempo stesso l'autonomia delle parti sociali.

Il pilastro europeo dei diritti sociali riconosce l'autonomia e il diritto all'azione collettiva delle parti sociali; come pure il loro diritto di essere coinvolte nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche occupazionali e sociali, anche attraverso accordi collettivi. Il pilastro europeo dei diritti sociali riafferma il ruolo cruciale del dialogo sociale e delle parti sociali

nonché della contrattazione collettiva a tutti i livelli. Un piano d'azione per l'attuazione del pilastro esplorerà le modalità per promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva e rafforzare le capacità delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro a livello nazionale e dell'UE.

Il coordinamento esercitato nell'ambito del semestre europeo e dal Consiglio attraverso il Comitato per l'occupazione non sempre produce risultati soddisfacenti per tutte le parti interessate. Pertanto è opportuno riflettere sull'introduzione di un meccanismo che garantisca il diritto delle parti sociali di essere consultate, a livello sia dell'UE che nazionale, nelle diverse tappe principali del percorso del semestre. Attraverso una modifica del pacchetto legislativo "six-pack", si potrebbe introdurre l'obbligo per i governi nazionali di consultare le parti sociali in occasione delle principali tappe nazionali del processo del semestre, introducendo dei criteri per tale consultazione, ad esempio se è realizzata al momento opportuno, se ha una valenza significativa e se è appropriata (articolo 2 bis, paragrafo 2, lettere c), d) ed e), del Regolamento (CE) n. 1146/97, modificato dal Regolamento (UE) n. 1175/2011).

Occorre inoltre promuovere ulteriormente il sostegno allo sviluppo di capacità a titolo dei programmi operativi del FSE. Nonostante l'introduzione del codice di condotta sul partenariato, attraverso il quale le parti sociali dovrebbero poter incidere maggiormente sul contenuto di tali programmi, le autorità di gestione non assegnano fondi al sostegno allo sviluppo di capacità delle parti sociali. La proposta di regolamento del FSE+ dovrebbe essere accompagnata da misure per il sostegno allo sviluppo di capacità e da informazioni sulle argomentazioni da utilizzare