



SOMMARIO

■ Luc Cortebeek all'Assemblea generale EZA



Luc Cortebeek, Presidente del Consiglio di amministrazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), interviene all'Assemblea generale di EZA a Copenaghen per ripercorrere i primi 100 anni di esistenza dell'ILO e gettare uno sguardo al futuro in previsione del suo bicentenario *Pagina 2*

■ Opinione: la riforma della legislazione del lavoro in Francia

Joseph Thouvenel, Vicepresidente della Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), prende posizione a titolo personale e in veste di sindacalista in merito all'attuale dibattito sulla riforma della legislazione del lavoro in Francia

Pagina 3

■ Alleanza europea per la domenica



Hannes Kreller, di KAB Deutschlands, presenta l'alleanza, i suoi obiettivi e le attività che essa svolge a livello europeo *Pagina 4*

EDITORIALE



Cari lettori, cari amici di EZA,

quanto valore aggiunto europeo apporta una tazzina di caffè? O ancora, conoscete il Cappuccino Index europeo? Che domande bizzarre, state pensando. Eppure, hanno un senso. Con l'UE immersa nel dibattito sul prossimo quadro finanziario pluriennale, Jean-Claude Juncker ha lanciato un appello agli Stati membri affinché aumentino lo stanziamento di mezzi finanziari per colmare il vuoto che si verrà a creare nel bilancio dell'UE come conseguenza della Brexit e di nuovi compiti in ambiti quali difesa, migrazione e cambiamento climatico. „It costs the European taxpayer one

cup of coffee a day, that's all“ ha affermato. „And I think Europe is [worth] more than one cup of coffee a day“. Ebbene, quanto – di più – vale per noi quell'Europa che abbiamo fondato per difendere i nostri valori e perseguire insieme i nostri obiettivi? Quanto valgono per noi la pace, la libertà, la democrazia, lo stato di diritto, l'economia sociale di mercato, la creazione di opportunità per tutti i cittadini europei? Ha senso cominciare a finanziare con mezzi UE soprattutto progetti che abbiano un valore aggiunto europeo. Come le attività di formazione di EZA, che investono nei cittadini, rafforzano il dialogo sociale e, in tal modo, la dimensione sociale dell'Europa. Nei prossimi mesi noi tutti saremo chiamati a batterci a livello nazionale ed europeo per una dotazione finanziaria sufficiente dei progetti sociali.

P.S. Stando al Cappuccino Index di Politico, il costo per i cittadini della maggior parte degli Stati UE è, in media, inferiore a mezza tazzina di caffè.

Sigrid Schraml, Segretaria generale

Punti centrali del programma di formazione EZA per il 2018

Nuove relazioni industriali: digitalizzazione e strategie sindacali“, „Vita e lavoro in un mondo digitalizzato“, „Pilastro europeo dei diritti sociali“ e „Qualità del lavoro“ sono le tematiche principali attorno alle quali verterà il programma di formazione 2018 del Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA). Verrà approfondito, inoltre, il tema „Strategie delle istituzioni europee“, con una particolare attenzione all'aspetto „Rafforzamento delle capacità“. Parallelamente, continuerà il progetto speciale per le organizzazioni dei lavoratori dei Balcani occidentali.

Tra le altre tematiche trattate figureranno „Integrazione dei migranti e dei rifugiati

nel mercato del lavoro“, „Occupazione giovanile e mercati del lavoro inclusivi“ e „Sicurezza e salute sul luogo di lavoro: ambienti di lavoro sani e sicuri“.

Il programma completo può già essere consultato sul [sito web di EZA](#).

Il programma di formazione verrà inaugurato dal seminario di CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) sul tema „Il futuro dell'Europa: la dimensione sociale“, che si terrà il 5 e il 6 aprile 2018 a Utrecht, nei Paesi Bassi. **Victoria Zined** ■

Il centenario dell'ILO: uno sguardo al passato. Il bicentenario dell'ILO: uno sguardo al futuro.

Intervento di Luc Cortebeek, Presidente del Consiglio di amministrazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), all'Assemblea generale del Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA) tenutasi a Copenaghen, in Danimarca, il 2 dicembre 2017

Vi ringrazio per il gentile invito. Sono tempi intensi e impegnativi, in particolare per l'ILO. Tempi molto interessanti per EZA, che l'anno scorso ha ottenuto lo status di osservatore presso la nostra organizzazione. (...) Mi avete chiesto di gettare uno sguardo al passato, alla fondazione dell'ILO, e uno sguardo al futuro, in previsione del suo bicentenario. (...)

Vorrei iniziare richiamandomi al Presidente Franklin D. Roosevelt e al discorso che pronunciò nell'ambito di una conferenza tripartita dell'ILO tenutasi alla Casa Bianca nel 1941. In quella occasione, egli ricordò le origini dell'organizzazione, che lo avevano visto coinvolto in prima persona.

Ripensando al 1919, Roosevelt affermò: „A quei tempi l'ILO era solo un sogno. Chi aveva mai sentito parlare di governi intenzionati a collaborare per migliorare gli standard nel campo del lavoro a livello internazionale? Ancora più inaudita era l'idea che i soggetti direttamente interessati dalle misure dibattute – i lavoratori e i datori di lavoro dei diversi Paesi – avessero voce in capitolo nella definizione di tali standard“. (...)

Non si può dire che il progetto dell'ILO entusiasmasse i datori di lavoro. Alcuni, tuttavia, ritenevano che i nuovi accordi tripartiti potessero favorire utili collaborazioni con i sindacati in situazioni in cui sia gli uni che gli altri sentivano la necessità di contenere la tendenza interventistica dello Stato. (...)

Quanto ai sindacati, non tutti erano convinti dell'utilità dell'ILO. Alcuni vedevano l'organizzazione come una forma di collaborazione di classe. Il riconoscimento reciproco di datori di lavoro e sindacati come parti della contrattazione collettiva arrivò solo alla vigilia della Seconda Guerra Mondiale. (...)

Nel 1989, la caduta del Muro di Berlino innescò una serie di profondi cambiamenti. Fu tra i più importanti fattori alla base della globalizzazione. (...) Il modello dell'economia sociale di mercato era sottoposto a forti pressioni. (...)



La crisi finanziaria e del debito sovrano del 2008 ha posto l'ILO dinanzi a nuove sfide. Poi, nel 2012, il gruppo dei datori di lavoro ha messo in dubbio l'obiettività del Comitato di esperti nella valutazione compiuta ogni anno sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni nei singoli Paesi e ha attaccato il diritto universale allo sciopero. È stato un momento di grave crisi per l'organizzazione: una sua parte costituente non credeva più nel modello dell'ILO.

Alle trattative che sono seguite io ho partecipato in veste di negoziatore per i lavoratori. All'inizio del 2015, dopo oltre due anni di confronto con i datori di lavoro, siamo giunti a un accordo riguardo ad alcune interpretazioni. È stato e rimane un importante successo. (...)

Ma non guardiamo solo al passato, ai primi 100 anni di esistenza dell'ILO. Volgiamo lo sguardo al futuro. (...) In qualità di Presidente del Consiglio di amministrazione, sono membro di diritto della Commissione globale sul futuro del lavoro. (...) Il dibattito sull'avvenire del lavoro ci si presenta in un momento in cui le certezze svaniscono. (...)

Circa 201 milioni di persone sono senza lavoro. La sottoccupazione cresce. Il lavoro precario e informale aumentano. (...)

La globalizzazione si è rivelata uno stimolo positivo nei Paesi e nelle subregioni che l'hanno regolamentata. La tendenza imperante alla non regolamentazione, tuttavia, ha avuto effetti disastrosi.

L'onda d'urto della globalizzazione ci sta raggiungendo solo ora e le nostre società

ne stanno pagando il prezzo, un prezzo molto alto. Questo è il terreno su cui dobbiamo costruire il „futuro del lavoro“. (...) Il futuro del lavoro che vogliamo è regolamentato. Il futuro del lavoro dipende non da una, ma da sette sfide:

1. le nuove tecnologie (...)
2. il bisogno di posti di lavoro (...)
3. la migrazione (...)
4. l'esplosione di „forme di lavoro atipico“ (...)
5. l'aumento della disuguaglianza (...)
6. lo sviluppo sostenibile (...)
7. le imprese (...)

L'ILO dovrà gestire la combinazione di queste complicate sfide. Come? Ebbene, perseguendo sette linee di azione:

1. ricerca e follow-up continuo (...)
2. posti di lavoro, grande potenziale della domanda insoddisfatta (...)
3. salari e protezione sociale (...)
4. aggiornamento e adeguamento delle normative sul lavoro, non deregolamentazione (...)
5. massima attenzione da parte delle imprese alla crescita e agli investimenti sostenibili (...)
6. bisogno di stabilità sociale (...)

Signore e signori,

la settima linea di azione si fonda sul principio: „Il lavoro non può essere una merce“. Nel 1919, l'ILO fu costituita con la famosa frase: „... una pace universale e durevole può essere fondata soltanto sulla giustizia sociale“. Nel 2017 le persone, i lavoratori non si sentono riconosciuti.

Andiamo incontro al futuro del lavoro rientrando in contatto con le aspettative delle persone e dei lavoratori, con l'economia reale, con la società reale.

Vi ringrazio per l'attenzione.

L'intervento completo è pubblicato sul [sito web di EZA](#).

Dibattito sulla riforma della legislazione del lavoro in Francia – Un punto di vista dalla prospettiva sindacale

Per quanto una semplificazione del diritto del lavoro possa sembrare auspicabile, essa non risolve le difficoltà che ci troviamo ad affrontare. Nel contesto di un mercato unico e di una crescente globalizzazione, siamo esposti a una concorrenza profondamente sleale sul piano fiscale, ambientale e sociale.

Permettetemi un esempio.

Immaginate di vincere alla lotteria e di assecondare la vostra passione per la pulizia investendo il premio nella costituzione di una fabbrica di detersivi. Dove l'aprireste, in Francia o in Bulgaria? Nel primo Paese sareste tenuti al rispetto di rigidi standard in materia fiscale, ambientale e sociale. Nel secondo, sareste soggetti a obblighi molto meno gravosi. Eppure vi trovereste a operare nello stesso mercato. Scendereste in campo per giocare la stessa partita, ma con regole diverse. E con una posta in gioco assai alta: centinaia di migliaia di impieghi.

Le modifiche proposte dal governo si limitano a toccare la superficie della questione e per di più sono distorte da una visione prettamente materialistica del mondo del lavoro.

L'aspetto più scioccante è la limitazione dell'indennizzo dovuto al lavoratore quale risarcimento per un danno subito. Una tale norma implica l'applicazione a tutti fuorché ai lavoratori dipendenti del principio giuridico essenziale in base al quale un giudice, una volta constatato e valutato l'illecito, può stabilire un risarcimento conforme all'entità del danno subito dalla vittima.

L'associazione dei magistrati ha reagito affermando che un siffatto „progetto rappresenta un'ingerenza gravissima e senza precedenti nelle funzioni dei giudici“.

Un secondo aspetto preoccupante è l'ampliamento del margine di trattativa delle imprese grazie al quale i datori di lavoro hanno modo, ad esempio, di sopprimere indennità pattuite nel quadro del contratto collettivo (per inizio dell'anno scolastico, maternità, anzianità di servizio, ecc.). Ciò spalanca le porte a un vertiginoso declino sociale le cui ripercussioni riguardano ciascuno di noi.

Dov'è la logica nel proclamare, da una parte, la volontà di combattere le distorsioni della concorrenza in Europa e, dall'altra, favorire questo pericoloso processo entro i confini nazionali? L'argomento che viene addotto è la prossimità:

l'impresa che conosce i suoi clienti, il suo mercato, i suoi obblighi e le sue prospettive è capace di darsi una regola e seguirla. Un ragionamento che a prima vista pare dettato dal comune buonsenso, ma che nell'ambito di questi testi è una mera espressione dell'iperindividualismo che corrode la nostra società.

Dal punto di vista della CFTC, un livello adeguato per la regolamentazione è il piano settoriale. Ogni settore conosce le proprie peculiarità, necessità e possibilità. Una categoria professionale deve essere interessata a operare in condizioni di concorrenza leale, in cui tutti abbiano uguali diritti e doveri. Nel momento in cui essa fissa un salario minimo superiore agli standard sociali minimi o un congedo di maternità di durata superiore alla norma, si ha la garanzia che in questo settore la legittima concorrenza tra imprese non avvenga attraverso la ricerca del salario più basso o a spese delle madri.

Se la legge consente a una piccola azienda di sottrarsi all'obbligo di pagare le indennità pattuite mediante contrattazione collettiva, quali garanzie si hanno che un committente non imponga a un subappaltatore di sopprimere tali indennità al fine di ridurre i costi di produzione? Pur di non perdere il cliente, la piccola azienda non potrà far altro che acconsentire.

Un ulteriore fonte di rischio deriva dalla modifica del campo di applicazione dei licenziamenti per motivi aziendali. Se oggi una multinazionale vuole effettuare un taglio del personale, per verificarne le difficoltà economiche se ne prende in esame la situazione in tutti i Paesi in cui essa ha sedi. In base alle nuove disposizioni, invece, contano solo i risultati registrati in Francia. Bisogna essere estremamente ingenui, tuttavia, per credere che un'impresa capace di organizzarsi in modo da pagare tasse pressoché nulle nel Paese non sia in grado anche di escogitare il sistema per fare figurare sui registri delle filiali francesi una contabilità tale da giustificare i licenziamenti adducendo motivi aziendali.

Temo che gli imperativi dell'ideologia materialistica abbiano la meglio su principi essenziali quali il rispetto per il valore del lavoro, il quale – come insegna la dottrina sociale cattolica – „non è una semplice merce o un anonimo elemento dell'organizzazione produttiva“, e questo perché „la persona è il metro di misura della dignità del lavoro“.



Joseph THOUVENEL

Sposato – Padre di due figli

Vicepresidente della Confederazione francese dei lavoratori cristiani (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, CFTC*) Comincia a lavorare all'età di 16 anni come manovale nel settore orticolo, presta il servizio militare nel 9° reggimento paracadutisti e lavora per 5 anni come addetto alle pulizie.

Da fattorino di cassa in un'impresa quotata in borsa diviene negoziatore capo in un gruppo di vendita all'asta, per poi assumere la responsabilità delle sottoscrizioni e assegnazioni in una società di borsa.

È stato membro delle autorità di vigilanza sui mercati finanziari in Francia – il Consiglio delle borse valori (*Conseil des Bourses de Valeur, CBV*) e il Consiglio dei mercati finanziari (*Conseil des Marchés Financiers, CMF*) – nonché della commissione sanzionatoria dell'autorità dei mercati finanziari (*Autorité des Marchés Financiers, AMF*).

È membro del Consiglio di amministrazione del Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA) nonché membro del Comitato esecutivo della Confederazione sindacale internazionale (CSI) e della Confederazione europea dei sindacati (CES). Fa parte del Consiglio economico, sociale e ambientale francese (*Conseil Economique, Social et Environnemental, CESE*).

È esaminatore durante la 53^a sessione dell'Istituto alti studi per la difesa nazionale (*Institut des hautes études de la défense nationale, IHEDN*).

Ha esperienza nel campo del lavoro umanitario:

- in Francia, 10 anni di attività di assistenza ai senzatetto;
- all'estero, missioni umanitarie, in particolare in zone di guerra.

Interviene in trasmissioni televisive e radiofoniche.

È autore del libro „Chroniques Chrétiennes Sociales et Sociétales“, edito da TEQUI.

Joseph Thouvenel

Vicepresidente della *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*

Alleanza europea per la domenica

Negli ultimi anni, gli orari di lavoro in Europa si sono fatti via via più flessibili. Il lavoro a turni e durante il fine settimana si sono diffusi a macchia d'olio. L'apertura 24 ore su 24 è diventata la norma per molti esercizi. La domenica e i giorni festivi si sono convertiti in giornate feriali qualsiasi, tanto che vari settori economici li considerano effettivamente come tali. Ciò si ripercuote negativamente su un numero sempre maggiore di persone e sulle loro famiglie.



Questi sviluppi sono stati determinanti per la costituzione, il 18 febbraio 2011, dell'Alleanza europea per la domenica (European Sunday Alliance, ESA). Composta da sindacati europei, associazioni datoriali, organizzazioni della società civile, parrocchie e associazioni religiose, l'ESA costituisce una rete di alleanze nazionali ed europee per la rivendicazione di una domenica libera dal lavoro. In Europa sono oltre un centinaio le organizzazioni che ne appoggiano l'azione (www.europeansundayalliance.eu).

L'Alleanza europea per la domenica persegue tre obiettivi fondamentali.

- Promuove la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e il loro diritto alla limitazione della durata massima dell'orario di lavoro così come al riposo settimanale, sostanzialmente la domenica.
- Mette in guardia contro la crescente pressione economica che attualmente mina le normative nazionali in materia di condizioni di lavoro.
- Esorta le istituzioni europee a proteggere la domenica, in linea di principio, come giorno comune di riposo settimanale nell'UE.

Una domenica senza lavoro e un orario di lavoro dignitoso sono aspetti cui i cittadini europei attribuiscono grande valore. I partner dell'Alleanza sono irremovibili

nella convinzione che le disposizioni legali e le pratiche applicate a livello nazionale e UE debbano garantire una maggiore tutela della salute, della sicurezza e della dignità individuale nonché una più efficace conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Una data speciale per l'ESA è il 3 marzo, giorno in cui, nel lontano 321 d. C., l'imperatore romano Costantino I sancì: „Nel venerabile giorno del Sole, si riposino i magistrati e gli abitanti delle città e si chiudano tutte le botteghe“. È, in sostanza, la data di nascita ufficiale della domenica senza lavoro, ragion per cui il 3 marzo le alleanze nazionali organizzano attività dedicate alla Giornata internazionale per le domeniche libere dal lavoro.

L'impegno dei partner dell'ESA a livello nazionale ed europeo si concretizza in vario modo. Le alleanze nazionali reagiscono alla situazione politica esistente nel proprio Paese assumendo un ruolo attivo nella formazione dell'opinione pubblica, intervenendo nel dibattito politico, convocando manifestazioni, promuovendo iniziative parlamentari, chiedendo chiarimenti costituzionali, svolgendo studi scientifici sugli effetti per la salute e organizzando azioni in azienda contro il lavoro domenicale.

I partner europei, d'altro canto, hanno tenuto ad oggi varie „conferenze sul tempo“ al Parlamento europeo per confrontarsi con gli eurodeputati sulle condizioni di un lavoro dignitoso. L'impatto della digitalizzazione sugli orari di lavoro, in particolare sulla domenica, e la sicurezza sociale dei lavoratori sono stati al centro dell'ultima „conferenza sul tempo“.

L'Alleanza europea per la domenica ha istituito, inoltre, un Interest Group incaricato di promuovere il dibattito in seno al Parlamento europeo. Un particolare accento è posto sulle conseguenze del lavoro domenicale sulle famiglie, la salute in azienda, le ripercussioni sul piano economico e l'impegno sociale, ad esempio attraverso il volontariato e lo sport.

Sulla via verso l'inclusione della tutela della domenica nella Direttiva sull'orario di lavoro è già stato raggiunto un primo traguardo. Il parere del Comitato econo-

mico e sociale europeo sul tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare ne ha messo in luce la posizione. Il Comitato insiste sulla necessità che esista un giorno comune di riposo settimanale. L'ESA spera che questo chiaro voto a favore del riposo settimanale getti le basi per future decisioni politiche in tal senso da parte del Parlamento e del Consiglio europeo.

I partner dell'Alleanza non hanno dubbi: la competitività richiede innovazione, l'innovazione richiede creatività e la creatività richiede tempo libero comune. Una domenica senza lavoro, dunque, non va solo a tutelare i lavoratori e le loro famiglie, ma contribuisce allo sviluppo economico dell'Europa.

Hannes Kreller, KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.) ■

COLOPHON

Editore

EZA

Centro europeo per

le questioni dei lavoratori

Johannes-Albers-Allee 2

53639 Königswinter

Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

E-Mail: eza@eza.org

www.eza.org

Redazione

Sigrd Schraml (Red. resp.), Matthias

Homey, Norbert Klein, Victoria

Znined, Esmeralda Van den Bosch

Struttura e composizione

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: helladesign@web.de

Fotografie

EZA, CFTC

Periodicità

4 numeri annuali



Questa pubblicazione viene appoggiata finanziariamente dall'Unione europea.