



**Conferenza FSESP 2010 sul dialogo sociale e la contrattazione collettiva
Uscire dalla crisi: retribuzioni e condizioni di lavoro dignitose nel settore dei
servizi pubblici
Note informative per i workshop**

Quest'anno la conferenza prevede sei workshop:

- Salari bassi e mancata retribuzione: invertire la tendenza alla riduzione dei salari e rivendicare le retribuzioni non corrisposte in Europa Centrale e Orientale.
- Riduzione del divario retributivo di genere: a che punto siamo e dove dovremmo essere.
- Retribuzione dignitosa nelle aziende di servizio pubblico? I risultati di una ricerca di Wage Indicator sui salari nei settori dell'energia, dell'acqua e dei rifiuti.
- Cambiamento climatico: la contrattazione collettiva come strumento per affrontare questioni ambientali?
- Cambiamenti demografici: politiche per fronteggiare l'invecchiamento della forza lavoro.
- Più posti di lavoro a condizioni migliori: ridurre la flessibilità a favore della sicurezza?

Di seguito troverete una serie di brevi note informative e collegamenti a documenti inerenti ciascun workshop, più alcune domande chiave che i partecipanti sono invitati a discutere.

PRIMO WORKSHOP

Salari bassi e mancata retribuzione: invertire la tendenza alla riduzione dei salari e rivendicare le retribuzioni non corrisposte in Europa Centrale e Orientale

Con la risoluzione del Congresso sulla contrattazione collettiva del 2009, la FSESP si è impegnata a "mobilitarsi per combattere contro le cattive condizioni di lavoro, i bassi salari e le disparità salariali che esistono in tutti i Paesi europei". Alla FSESP e alle sue organizzazioni affiliate veniva anche chiesto di: "affrontare le basse retribuzioni aumentando i minimi salariali in linea con gli obiettivi definiti dal Comitato Esecutivo della FSESP – nei Paesi che applicano un salario minimo legale, quest'ultimo deve essere almeno equivalente al 60% del salario medio mensile e il salario minimo nei contratti collettivi dovrà essere almeno pari al 70% del salario medio mensile". La risoluzione sottolineava inoltre la necessità di "sostenere i lavoratori, e i loro sindacati, che non ricevono salari e che lottano per ottenere gli stipendi non pagati" (<http://www.epsu.org/a/5530>).

La FSESP ha continuato a monitorare le attività dei propri sindacati affiliati volte a migliorare il livello retributivo dei lavoratori a basso salario e a combattere il "dumping" salariale attuato attraverso il ricorso all'esternalizzazione e al subappalto. Solo negli ultimi sei mesi, la newsletter sulla contrattazione collettiva epsucob@NEWS (<http://www.epsu.org/r/121>) si è occupata dei seguenti temi:

- **Austria:** il sindacato dei servizi pubblici VIDA nei propri accordi collettivi punta ad ottenere un minimo salariale di €7,50;
- **Regno Unito:** applicazione del salario di sussistenza ai contratti universitari;

- **Danimarca:** piani per richiedere un aumento forfettario in occasione delle prossime trattative comunali;
- **Austria:** il nuovo accordo per il settore pubblico prevede un aumento minimo di €25,50;
- **Ucraina:** i sindacati chiedono un aumento dei salari minimi legali e il pagamento degli stipendi arretrati;
- **Germania:** monitoraggio dell'implementazione dei salari minimi nel settore assistenziale;
- **Finlandia:** i sindacati sollecitano l'utilizzo di clausole sociali negli appalti pubblici;
- **Germania:** le amministrazioni regionali includono clausole sociali nelle nuove norme per gli appalti pubblici;
- **Svezia:** i sindacati denunciano episodi di "dumping" salariale nei progetti per le grandi infrastrutture.

La FSESP ha analizzato anche lo sviluppo dei salari minimi nazionali nei Paesi extra UE (<http://www.epsu.org/a/6532>). È emerso che alcuni governi nazionali hanno fatto notevoli sforzi per aumentare il minimo salariale. In Moldavia e Azerbaijan, ad esempio, il salario minimo è aumentato di 10 punti percentuali in rapporto al reddito medio percepito. La maggior parte dei Paesi dell'Europa dell'Est che non fanno parte dell'Unione Europea, tuttavia, registrano ancora salari minimi inferiori al 30% della retribuzione media.

Temi proposti per la discussione

- Siete mai riusciti a negoziare aumenti salariali e/o modifiche alle strutture retributive particolarmente vantaggiosi per i lavoratori a basso salario?
- In che modo la FSESP e i suoi affiliati possono collaborare più efficacemente per aumentare i minimi salariali, siano essi imposti per legge o stipulati negli accordi collettivi?
- I salari minimi sono importanti per il settore pubblico? Influiscono sui salari minimi stabiliti attraverso la contrattazione collettiva? Sono particolarmente importanti per proteggere i lavoratori colpiti dalle esternalizzazioni e dalla privatizzazione?
- In che modo la FSESP e i suoi affiliati possono sostenere i sindacati del settore pubblico in Europa Centrale e Orientale che continuano a dover fronteggiare un alto tasso di retribuzioni non corrisposte?

SECONDO WORKSHOP

Riduzione del divario retributivo di genere: a che punto siamo e dove dovremmo essere

Il Congresso 2009 ha approvato due risoluzioni sulla parità retributiva. In una, la FSESP e i suoi affiliati si impegnavano a ridurre il divario retributivo di genere di cinque punti percentuali. Nella seconda, si sottolineava la necessità di affrontare il problema di quei settori in cui la forza lavoro femminile è dominante e i salari sono mediamente inferiori (sia per gli uomini sia per le donne) rispetto a settori con una predominanza maschile. Per valutare a che punto siamo e quali sfide ci attendono, la FSESP ha condotto un sondaggio tra i propri affiliati per scoprire l'entità della disparità retributiva tra uomini e donne in ciascun Paese e settore. Il questionario chiedeva anche di indicare quali iniziative avessero intrapreso i sindacati per ridurre il divario di reddito medio tra i sessi. Un rapporto informativo sulla parità retributiva preparato appositamente per questo workshop è disponibile in 11 lingue su: <http://www.epsu.org/a/6712>.

TERZO WORKSHOP

Retribuzione dignitosa nelle aziende di servizio pubblico? I risultati di una ricerca di Wage Indicator sui salari nei settori dell'energia, dell'acqua e dei rifiuti

La FSESP collabora con i ricercatori dell'Università di Amsterdam, con l'istituto di Ricerca FORBA di Vienna e con la rete internazionale di siti web Wage Indicator per raccogliere dati sui salari nel settore energetico, idrico e dei rifiuti. Il progetto si concluderà a novembre 2011, ma l'attività di raccolta dati si svolge principalmente tra ottobre 2010 e fine marzo 2011. Ai singoli lavoratori viene richiesto di compilare un questionario on-line disponibile nelle lingue ufficiali di 21 Paesi UE (<http://www.epsu.org/a/6868>). La sfida più grande per i sindacati affiliati alla FSESP operanti nel settore dell'energia, dell'acqua e dei rifiuti consiste nel convincere i propri iscritti a partecipare al sondaggio.

Per ogni lavoratore si raccoglie una varietà di dati, incluse informazioni relative a occupazione, salario, ulteriori compensi percepiti (come eventuali indennità di turno), orario di lavoro, livello d'istruzione, formazione e anzianità di servizio. I ricercatori coinvolti nel progetto presenteranno alcuni risultati preliminari, indicando l'attuale tasso di partecipazione.

Temi proposti per la discussione

- I partecipanti al sondaggio hanno segnalato problemi nella compilazione del questionario?
- Che cosa si può fare per incoraggiare più persone a completare il questionario?
- Dove si sono registrati i tassi di partecipazione al sondaggio più elevati e che cosa hanno fatto i sindacati per ottenere questo risultato?
- Il sondaggio offre la possibilità di effettuare un confronto interno e trasversale delle retribuzioni nei diversi Paesi e aziende del settore. Quale genere di informazioni sperano di ottenere dal sondaggio i sindacati affiliati?

QUARTO WORKSHOP

Cambiamento climatico: la contrattazione collettiva come strumento per affrontare questioni ambientali?

In qualità di enti nazionali e locali, istituzioni sanitarie e servizi pubblici, i datori di lavoro operanti nei settori di competenza della FSESP hanno un ruolo importantissimo nella diffusione di buone prassi per la lotta al cambiamento climatico. In particolare, gli enti locali e gli ospedali saranno con tutta probabilità tra i principali datori di lavoro a livello territoriale e, di conseguenza, tra i maggiori utilizzatori di energia e di altre risorse. I sindacati del settore pubblico possono quindi dare un grande contributo allo sviluppo sostenibile, collaborando con i rispettivi datori di lavoro su una serie di tematiche ambientali.

Alcuni sindacati hanno sviluppato modelli di accordo che elencano il genere di misure possibili grazie ad un'azione congiunta di sindacati e datori di lavoro (si veda, ad esempio, UNISON nel Regno Unito https://www.unison.org.uk/green/pages_view.asp?did=7774). Esse possono coprire un'ampia gamma di tematiche, come il riciclaggio e la riduzione dei rifiuti; l'utilizzo delle risorse e le politiche di acquisto e approvvigionamento; riscaldamento e illuminazione a basso consumo; politiche equilibrate per il trasporto sostenibile che riducano i viaggi non necessari da, verso e all'interno dell'organizzazione; politiche aziendali relative ai generi alimentari e alla ristorazione. I sindacati del Regno Unito si sono anche battuti per l'introduzione di rappresentanti per l'ambiente con la responsabilità di monitorare l'applicazione di tali accordi.

Negli Stati Uniti, la Service Employees Industrial Union (SEIU) ha lanciato la campagna *Negotiate Green* e userà il potere di contrattazione dei suoi 1,9 milioni di iscritti per mettere sul tavolo delle trattative quelle che definisce "misure contrattuali verdi". Esse includono: incentivi per il trasporto pubblico e la riduzione dell'uso dell'auto; sostituzione di prodotti pulenti tossici per salvaguardare lavoratori, terreno e acqua; incentivazione delle attività di pulizia diurne per ridurre il consumo notturno di energia elettrica negli edifici; istituzione di comitati formati da membri del sindacato e rappresentanti aziendali per monitorare specifiche tematiche ambientali sul posto di lavoro.

Temi proposti per la discussione

- Siete riusciti a includere tematiche ambientali nella vostra contrattazione collettiva e, se sì, quali temi siete riusciti a negoziare?
- Quali difficoltà avete incontrato nell'affrontare questioni ambientali all'interno della contrattazione collettiva?
- Quale importante contributo potrebbe dare la FSESP allo sviluppo di una politica di contrattazione collettiva dei propri affiliati in questo ambito?

QUINTO WORKSHOP

Cambiamenti demografici: politiche per fronteggiare l'invecchiamento della forza lavoro

L'invecchiamento della forza lavoro avrà un notevole impatto sul settore dei servizi pubblici in tutta Europa, che vedrà alcuni Paesi alle prese con una grave carenza di competenze fondamentali conseguente al raggiungimento dell'età pensionabile da parte di un gran numero di lavoratori. La sfida per sindacati e datori di lavoro è trovare un accordo sulle strategie per fronteggiare l'invecchiamento della forza lavoro. Non si tratta solo di concordare politiche per trattenere i lavoratori più anziani, ma di attuare una serie di iniziative che coinvolgano l'intera forza lavoro e i relativi percorsi di carriera al fine di migliorare i processi di selezione, mantenimento e formazione, oltre che le condizioni contrattuali e lavorative.

La FSESP ha collaborato allo sviluppo di una serie di strumenti per le parti sociali operanti nel settore dell'energia (<http://www.epsu.org/a/4221>, disponibili in inglese, francese, tedesco e ceco) e del gas (<http://www.epsu.org/a/6092>, sommario disponibile in 14 lingue). Le parti sociali hanno anche sottoscritto un rapporto dettagliato sui cambiamenti demografici e sulla gestione dell'invecchiamento della forza lavoro nel settore del gas (<http://www.epsu.org/a/6093>, sommario disponibile in 14 lingue).

Nel 2007, la Conferenza sulla contrattazione collettiva ha discusso una bozza di politica per la gestione dell'invecchiamento della forza lavoro (<http://www.epsu.org/a/3054>, solo in inglese), ritenendo che essa possa contribuire notevolmente all'individuazione di una risposta efficace da parte dei datori di lavoro del settore pubblico alle pressioni esercitate dai cambiamenti demografici. Tale politica potrebbe interessare:

- ricerca e selezione;
- istruzione, formazione professionale e formazione continua;
- sviluppo professionale;
- flessibilità dell'orario di lavoro;
- difesa e promozione della salute e riprogettazione del posto di lavoro;
- riassegnazione;
- strategia di transizione dal mondo del lavoro al pensionamento.

Temi proposti per la discussione

- Avete mai negoziato politiche volte a incoraggiare i lavoratori più anziani a continuare a lavorare? Se sì, potete fare un esempio? Qual è stato l'impatto di tale politica?
- Avete avuto occasione di utilizzare gli strumenti sviluppati nell'ambito del dialogo sociale nel settore gas ed energia o qualsiasi altro documento programmatico prodotto dalla FSESP? La FSESP dovrebbe fare di più per promuovere tali strumenti e realizzarne di nuovi in tutti i settori di propria competenza?
- Siete riusciti a negoziare politiche di gestione dell'invecchiamento della forza lavoro che coprono le tematiche evidenziate sopra?
- In occasione della Conferenza sulla contrattazione collettiva del 2007 mancò il consenso sulle ulteriori misure da prendere nell'ambito della gestione dell'invecchiamento della forza lavoro. La FSESP può avere un ruolo nello sviluppo e nella promozione di tali politiche? Sarebbe utile per le organizzazioni affiliate se la FSESP adottasse una politica ufficiale in materia di gestione dell'invecchiamento della forza lavoro?

SESTO WORKSHOP

Più posti di lavoro a condizioni migliori: ridurre la flessibilità a favore della sicurezza?

Il settore pubblico è tradizionalmente visto come una fonte di occupazione sicura e ben retribuita, che garantisce buone condizioni di lavoro e una pensione. Tuttavia, in numerosi Paesi si è assistito all'aumento del precariato, in particolare dei contratti a termine, e al tentativo da parte dei governi e di altri datori di lavoro del servizio pubblico di evitare assunzioni a tempo pieno e a tempo indeterminato o termini e condizioni di servizio adeguate. Il crescente numero di dipendenti poco tutelati dalle leggi sul diritto del lavoro non solleva solo la questione del trattamento equo dei lavoratori, ma pone anche un nuovo problema per i sindacati, perché potrebbe risultare più difficile reclutare e trattenere questa tipologia di lavoratori all'interno del sindacato.

Il concetto di lavoro dignitoso è passato in primo piano grazie a iniziative internazionali come la Giornata mondiale per il lavoro dignitoso che si celebra ogni anno a ottobre. In alcuni Paesi, questo tema ha suscitato un notevole dibattito che in Germania, con il supporto della confederazione DGB, ha portato allo sviluppo di un indice del lavoro dignitoso secondo il quale valutare le condizioni lavorative.

Le azioni che i sindacati possono intraprendere a difesa di condizioni di lavoro dignitose nel settore dei servizi pubblici sono numerose:

- assicurarsi che i contratti a tempo indeterminato siano la norma per la maggior parte dei lavoratori;
- negoziare un'adeguata protezione contro il licenziamento e accordi a garanzia del posto di lavoro;
- difendere e migliorare le opportunità di sviluppo professionale;
- limitare il ricorso a contratti a tempo determinato e al lavoro interinale, fissando un numero o una quota massima in relazione al personale totale e stabilendo criteri precisi per il loro utilizzo;
- garantire equità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, interinali e part-time;
- negoziare la possibilità di passare dal part-time al tempo pieno;

- garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori interinali e a tempo determinato;
- limitare o regolamentare l'esternalizzazione e il subappalto dei servizi (si veda l'elenco stilato dalla FSESP in 13 lingue <http://www.epsu.org/a/2020>);
- stabilire standard lavorativi minimi per le attività esternalizzate e subappaltate;
- rifiutare i contratti "a zero ore" e negoziare condizioni dignitose per il lavoro intermittente.

TemI proposti per la discussione

- Quali sono le principali questioni che avete dovuto affrontare nell'ambito del precariato?
- Siete stati in grado di affrontare la questione della diffusione del lavoro precario all'interno delle vostre contrattazioni? Potete descrivere un successo che avete conseguito? Siete riusciti a reclutare e trattenere dipendenti precari tra i membri del vostro sindacato?
- Il concetto di lavoro dignitoso rientra nell'agenda delle vostre contrattazioni? Avete delle linee guida che definiscono quando un lavoro può considerarsi dignitoso o utilizzate un indice del lavoro dignitoso?
- In che modo la FSESP può contribuire a sviluppare l'agenda per il lavoro dignitoso? Dovrebbe forse redigere una politica ufficiale da far promuovere ai comitati permanenti e al comitato esecutivo?