

Newsletter n°
di segnalazioni
e aggiornamento

61



Fondazione Tarantelli
Centro Studi
Ricerca e Formazione



CISL

Il presente documento è strumento di divulgazione, informazione ed aggiornamento su opportunità formative e ricerche offerte dall'ETUI Istituto Sindacale Europeo → www.etui.org, dalla Ces Confederazione Europea dei Sindacati → www.etuc.org e dal Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale)

→ <https://www.cedefop.europa.eu/it>

etui.
european trade union institute



CEDEFOP

La newsletter segnala i bandi aperti per progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea e divulga i risultati dei progetti europei promossi dalla Cisl.



A cura di:

Francesco Lauria - Coordinamento scientifico e rapporti con Etui

Ilaria Carlino - Attività di progettazione europea e coordinamento redazionale Newsletter

Marcello Poli - Attività di progettazione europea e redazione Newsletter



Contatti

Francesco Lauria,

francesco.lauria@cisl.it

Ilaria Carlino, i.carlino@cisl.it

Marcello Poli, marcello.poli@cisl.it

Sito centro Studi CISL attività europee:

→ <https://www.centrostudi.cisl.it/progettieuropei.html>

Per iscriversi alla Newsletter o per non riceverla:

formazione.sindacale@cisl.it

In questo numero

1. I CORSI DI FORMAZIONE ETUI E LA FORMAZIONE EUROPEA

1.1 Al Centro Studi Cisl di Firenze riparte, dopo la pandemia, il Network Europeo dei Centri di Formazione Sindacale

1.2 Corso ETUI : Contrastare l'estrema destra: l'approccio dei sindacati

1.3 Corso online ETUI : CAE: le regole del gioco (in Italiano)

1.4 Corso online ETUI : CAE e riservatezza

1.5 Corso ETUI : L'equità della transizione giusta

1.6 Corso ETUI : Come affrontare la crisi del costo della vita attraverso la contrattazione collettiva

1.7 Corso online ETUI : Gestione di progetti per sindacalisti (livello intermedio)

1.8 Corso online ETUI : Promuovere i diritti dei lavoratori migranti

2. I PROGETTI EUROPEI

2.1 Ha preso il via al Centro Studi Cisl di Firenze la "fase formativa" del Progetto Europeo Just Transition

2.2 I Progetti Europei Cisl e i Workers Buyout (Corriere della Sera 27 settembre 2022)

4. LA RICERCA EUROPEA E LE NEWS DALL'ETUI

4.1 Report sulla 14° Conferenza annuale TURI Network (Vilnius 21-23 settembre)

4.2 Pubblicazioni Etui

4.3 Newsletter etui.greennewdeal

4.4 Newsletter Collective Bargaining



I corsi Etui e la formazione europea

In questa sezione si riportano le informazioni relative ai Corsi organizzati dall'Istituto sindacale europeo (Etui) e le iniziative del Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale)

→ <https://www.cedefop.europa.eu/it>

Si ricorda che i corsi ETUI, salvo se diversamente indicato, prevedono una quota di iscrizione di 60 euro al giorno comprendente anche il viaggio, il vitto e l'alloggio.

Per qualsiasi informazione relativa ai corsi e per ricevere i moduli di iscrizione:

f.lauria@cisl.it - 055 5032187

PAGINA WEB EUROFORMATORI CISL

→ <http://centrostudi.cisl.it/corsi-europei/222-gli-euroformatori-cisl-etui.html>

Oltre che contattando l'ufficio confederale preposto, tutti i corsi europei qui segnalati sono raggiungibili anche dal sito web dell'Etui (→<http://www.etui.org/Training>) e del Centro Cisl

(→<http://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione.html>).





La formazione europea: Network Europeo Centri Formazione Sindacale

Al Centro Studi Cisl di Firenze riparte, dopo la pandemia, il Network Europeo dei Centri di Formazione Sindacale

di Francesco Lauria

Dopo alcuni anni di interruzione, dovuti alla pandemia, è tornata a riunirsi in presenza la Rete Europea dei Centri di formazione sindacale.

Il network promosso dall'Etui, l'Istituto Sindacale Europeo promosso dalla Confederazione Europea dei Sindacati, è stato ospitato dal 5 al 7 settembre presso il Centro Studi Cisl di Firenze.

La rete europea dei Centri di formazione sindacale è nata nel 2012 ed era di fatto inattiva da metà febbraio 2020, data dell'ultimo incontro in presenza a Madrid, proprio pochi giorni prima che la mobilità internazionale (e con essa la formazione in presenza) venisse bloccata dal Covid, a partire proprio dal nostro paese.

Alle tre giornate, che si sono svolte presso la scuola di formazione della Cisl, hanno partecipato i responsabili di una decina di luoghi di formazione sindacale residenziale europei, diversi altri hanno fatto pervenire il loro messaggio e sostegno.

E' molto importante che l'Etui abbia

sciolto un nodo fino ad oggi oggetto di diverse interpretazioni: la rete raccoglie e promuove i Centri di formazione sindacale residenziali del continente e non rappresenta solamente uno scambio metodologico sulla formazione sindacale.

Molto interessanti, da questo punto di vista, le testimonianze dei direttori e dei responsabili dei Centri presenti, a partire dal racconto su come è stata da loro affrontata la pandemia.

Qualche esempio: uno di centri più colpiti, con una forte riduzione d'organico è stato Runo, la storica e imponente scuola di formazione di Lo Svezia, sindacato scandinavo dei "blue collars".

Anita Erkus, formatrice del Centro ha raccontato i mesi di difficoltà nella prima ondata della pandemia, il centro vuoto e la successiva difficoltà nel far ripartire la formazione sindacale in presenza anche dopo gli allentamenti delle misure restrittive e del distanziamento.

Una situazione difficile fortunatamente oggi in via di risoluzione: se, da un lato, il Centro svedese ha affinato metodologicamente e tecnicamente le proprie strumentazioni sulla formazione ibrida e a distanza, esso ha riscontrato negli ultimi sei mesi un proprio "boom" di richieste di formazione residenziale, considerata metodologicamente imprescindibile per alcune materie e tipologie di corsi.





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

Il centro, “sopravvissuto” ai tempi difficili grazie anche al sostegno del governo svedese, ha ora assunto numerosi nuovi formatori e si trova paradossalmente in difficoltà nell’erogare tutta la formazione in presenza che viene richiesta sia a livello confederale che settoriale.

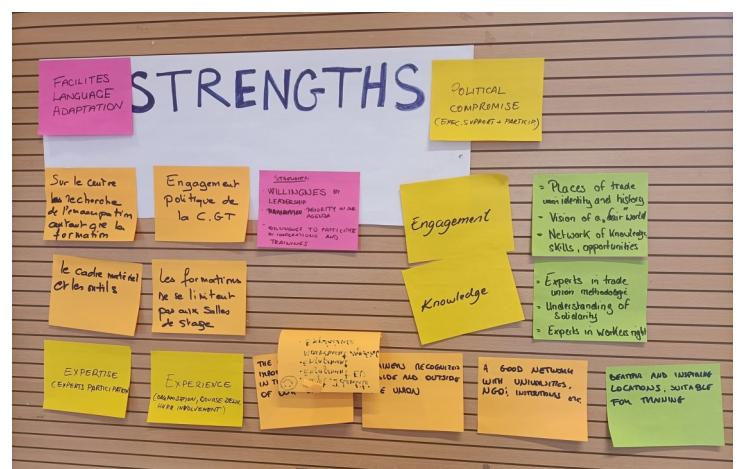
Diverso è il caso dell’Ugt Spagna e del suo centro di formazione a Madrid. Il responsabile internazionale **Diego Hernandez** ha sottolineato come la pandemia abbia accelerato una politica di rafforzamento della formazione online già pre-esistente. Il Centro ha strutturalmente ridotto di circa il 30% le proprie strutture ricettive e, pur ripartendo anche con la formazione sindacale residenziale, ha destinato un particolare investimento alla formazione digitale, rivolta non solo ai sindacalisti, ma in collaborazione con le autorità pubbliche del governo e delle autorità territoriali spagnole, anche a lavoratori e lavoratrici.

Le attività della tre giorni fiorentina si sono incentrate sul rilancio della collaborazione tra i sindacati europei nella formazione sindacale anche attraverso la messa in rete dei propri Centri di formazione residenziali e l’ideazione di attività congiunte, sia autonome che in rapporto con l’Etui.

A tal fine è stato realizzato un censimento (quasi ultimato) dei Centri presenti in Europa. E’ stata proposta dalla

direttrice di Etui Education **Vera Dos Santos** e dalla responsabile del network, la maltese **Pauline Fenech**, un’articolazione in cinque gruppi di lavoro:

- Formazione digitale e aggiornamento degli strumenti e delle tecnologie;
- Pieno utilizzo dei centri, censimento delle caratteristiche ricettive e crescita dei corsi sindacali residenziali sviluppati;
- Percorsi di scambio dei formatori tra i vari Centri (una sorta di Erasmus della formazione sindacale);
- Scambio di buone pratiche da parte dei Centri con il coinvolgimento di tutti i sindacati che cooperano con Etui;
- Scambio e realizzazione condivisa di percorsi formativi, in particolare con contenuti e metodologie innovative.



La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

Alla tre giorni , oltre ad alcuni formatori del Centro Studi di Firenze presenti nella prima giornata, hanno partecipato organizzativamente: [Francesco Lauria](#), responsabile della formazione europea per la Cisl, [Alessandro Vicini](#), euroformatore Filca Cisl, componente del network europeo dei formatori sindacali e [Marcello Poli](#) da alcuni mesi in forza allo staff confederale della progettazione e



formazione europea.

La Cisl, sia in funzione di coordinamento che di supporto, si è fatta carico, insieme ad altri sindacati e centri di formazione, in particolare di tre gruppi di lavoro: quello relativo al pieno utilizzo logistico dei Centri, l'Erasmus dei formatori e lo scambio/progettazione congiunta dei corsi tra i Centri stessi.

Un ulteriore ambito di lavoro considerato è stato quello della progettazione congiunta di corsi (online e residenziali) di inglese per sindacalisti con il possibi-

le apporto del Centro di formazione del sindacato maltese Gwu, accreditato a livello europeo proprio per questa attività.

Pur non mancando alcune incognite e difficoltà (a partire dal ristretto budget per ora a disposizione del network, con fondi interamente Etui) l'incontro è stato certamente il più produttivo ed operativo da molti anni.

Lo sviluppo della cooperazione bilaterale o multilaterale tra i Centri, in raccordo con le confederazioni sindacali di riferimento, è uno degli aspetti di maggiore interesse, anche se permane la necessità di un forte sostegno e raccordo da parte di Etui e la necessità di accedere anche a risorse messe a bando dalla Commissione Europea.

La roadmap della rete si è avviata con impegno e spirito collaborativi, cui dovrà essere affiancata una forte dose di concretezza e una verifica costante dei progressi ottenuti.

Solo fra qualche mese si potrà valutare compiutamente se il Centro Studi di Firenze sia stato davvero il luogo della piena "rinascita" post pandemia del network delle scuole di formazione sindacale, fortemente messe sotto stress dagli effetti del Covid-19 e dal restringersi delle risorse a disposizione di molte organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori.



Corso ETUI

Contrastare l'estrema destra: l'approccio dei sindacati

Date di svolgimento	Dal 18 al 20 ottobre 2022 (arrivi il 17 ottobre)
Luogo	Bruxelles (Belgio)
Lingue di Lavoro	Inglese, Spagnolo, Tedesco
Obiettivi del corso	Questo corso di formazione si concentra sull'approccio di pedagogia sociale necessario per affrontare l'ascesa dell'estrema destra fornendo alternative reali che rafforzino l'uguaglianza, la giustizia sociale, l'equità e la solidarietà.
Partecipanti	Max 18 tra: <ul style="list-style-type: none">• Rappresentanti sindacali responsabili delle questioni relative alla discriminazione e alla lotta contro l'estrema destra.• Formatori esperti nel campo della lotta alla discriminazione.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 28 settembre 2022 , il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/2252-084-political-education-2 SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA
Costi	€60 a partecipante. L'Etui rimborserà i biglietti di viaggio dopo lo svolgimento del corso (i biglietti per viaggi annullati, anche per motivi di salute, non saranno rimborsati) mentre provvederà direttamente all'hotel e ai pasti. Taxi non rimborsabili.





Corso online ETUI

CAE: le regole del gioco (in Italiano)

Date di svolgimento	10 ottobre al 20 novembre 2022 (circa 12 ore di lavoro)
Luogo	Moodle
Lingue di Lavoro	Italiano
Specifiche e Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• consentire ai membri CAE o della Delegazione Speciale di Negoziazione neo eletti o neo designati di familiarizzare con gli aspetti legali e la prassi della rappresentanza europea dei lavoratori;• assicurare una facile integrazione di nuovi rappresentanti nel gruppo con colleghi più esperti;• fornire una panoramica delle norme giuridiche che regolano le attività del CAE e le linee guida sindacali su come utilizzarle nella pratica;• incoraggiare la riflessione sull'utilità di un CAE e l'importanza della rappresentanza dei lavoratori a livello europeo;• considerare in che modo i negoziati possono portare a un risultato positivo e in che modo un CAE può essere più efficiente;• stimolare la comunicazione tra i rappresentanti dei lavoratori di diversi gruppi e settori multinazionali.
Partecipanti	Al max. 50 tra membri del CAE, del Comitato Aziendale o della Delegazione Speciale di Negoziazione neo eletti o di nuova nomina nonché rappresentanti sindacali che si occupano di questi organismi.
Scadenza iscrizioni	La manifestazione di interesse individuale deve essere effettuata entro il 3 ottobre 2022 compilando il modulo online disponibile al seguente link: →https://bit.ly/3QTzu9C SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA
Costi	Il corso è gratuito.





Corso online ETUI

CAE e riservatezza

Date di svolgimento	Dal 10 ottobre al 6 novembre 2022 (8-10 ore di lavoro individuale)
Lingue di Lavoro	Inglese
Specifiche del corso	<p>I partecipanti saranno supportati da tutor online e potranno decidere autonomamente i tempi da dedicare al corso.</p> <p>Il corso richiede un livello intermedio di inglese.</p> <p>È possibile testare il proprio livello di inglese → QUI</p>
Obiettivi del corso	<p>Una volta completato il corso, i partecipanti :</p> <ul style="list-style-type: none">• saranno in grado di comprendere meglio e discutere le regole di riservatezza del loro CAE/Delegazione Speciale di Negoziazione ;• saranno preparati a:<ul style="list-style-type: none">* mettere in discussione lo "status quo della riservatezza" nel loro CAE;* valutare oggettivamente se le regole di riservatezza sono "praticabili" o "leggermente sovrautilizzate";* pianificare di conseguenza i passi per migliorare la situazione.
Partecipanti	<p>Max 50, tra:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rappresentanti dei lavoratori che stanno valutando la possibilità di istituire un Comitato Aziendale Europeo nella loro azienda;• membri neoeletti di una Delegazione Speciale di Negoziazione o di un CAE già esistente;• funzionari sindacali che sostengono i loro membri nelle aziende multinazionali.
Scadenza iscrizioni	<p>La manifestazione di interesse individuale deve essere effettuata entro il 3 ottobre 2022 compilando il modulo online disponibile al seguente link: → https://bit.ly/3AaKWqm</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	Il corso è gratuito



Corso ETUI in collaborazione con ABVV/FGTB (Belgio) and CCOO (Spagna)

L'equità della transizione giusta

Date di svolgimento	Dal 25 al 27 ottobre 2022 (arrivi il 24 ottobre)
Luogo	Bruxelles (Belgio)
Lingue di Lavoro	Inglese, Francese, Spagnolo
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Analizzare le sfide e le opportunità della transizione energetica per le famiglie/lavoratori a basso e medio reddito.• Scambio di proposte di misure volte a ridurre le vulnerabilità di queste famiglie o lavoratori.
Partecipanti	Max 18 tra: <ul style="list-style-type: none">• Funzionari e rappresentanti sindacali che si occupano di ambiente, energia, cambiamento climatico e sostenibilità, digitalizzazione e le pari opportunità.• Rappresentanti sindacali a livello aziendale e settoriale coinvolti nelle politiche di salute e sicurezza e ambientali.
Scadenza iscrizioni	<p>Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 7 ottobre 2022, il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/2252-015-the-equity-of-just-tran</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	€60 a partecipante. L'Etui rimborserà i biglietti di viaggio dopo lo svolgimento del corso (i biglietti per viaggi annullati, anche per motivi di salute, non saranno rimborsati) mentre provvederà direttamente all'hotel e ai pasti. Taxi non rimborsabili.





Corso ETUI in collaborazione con ABVV-FGTB (Belgio), BNS (Romania) and ZSSS (Slovenia)

Come affrontare la crisi del costo della vita attraverso la contrattazione collettiva

Date di svolgimento	Dal 16 al 18 novembre 2022 (arrivi il 16 mattina)
Luogo	Bruxelles (Belgio)
Lingue di Lavoro	Inglese, Francese, Sloveno e Rumeno
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Approfondire l'impatto delle crisi attuali nei diversi Stati membri;• Scambiare le diverse pratiche di contrattazione collettiva per affrontare le crisi a diversi livelli (luogo di lavoro e nazionale);• Analizzare i nuovi elementi che potrebbero essere inclusi negli Accordi Collettivi per superare la crisi;• Progettare strategie sindacali a livello nazionale, settoriale ed europeo per rafforzare la contrattazione collettiva;• Guida su come negoziare il Telelavoro sul posto di lavoro;• Confrontare le pratiche di definizione dei salari (compreso il salario minimo) in Europa.
Partecipanti	Max 20 tra funzionari sindacali responsabili della contrattazione collettiva a livello nazionale, settoriale/locale e/o aziendale.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 7 ottobre 2022 , il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/2252-085-53-how-to-tackle-the-co SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA
Costi	€60 a partecipante. L'Etui rimborserà i biglietti di viaggio dopo lo svolgimento del corso (i biglietti per viaggi annullati, anche per motivi di salute, non saranno rimborsati) mentre provvederà direttamente all'hotel e ai pasti. Taxi non rimborsabili.



Corso online ETUI

Gestione di progetti per sindacalisti (livello intermedio)

Date di svolgimento	Dal 17 ottobre al 4 dicembre 2022 (21 ore di lavoro individuale)
Lingue di Lavoro	Inglese
Specifiche del corso	<p>I partecipanti saranno supportati da tutor online e potranno decidere autonomamente i tempi da dedicare al corso.</p> <p>Il corso richiede un livello intermedio di inglese.</p> <p>È possibile testare il proprio livello di inglese → QUI</p>
Obiettivi del corso	<p>Dopo aver completato questa formazione online, i partecipanti saranno in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">• redigere una bozza di progetto pertinente a un'organizzazione sindacale o a un ambiente di lavoro;• preparare un programma dettagliato e un budget per un progetto sindacale;• applicare strumenti e tecniche per la gestione efficace di un progetto;• identificare potenziali problemi o soluzioni;• saper valutare un progetto sindacale;• concepire strategie appropriate per la diffusione di un progetto sindacale.
Partecipanti	Max 50 tra sindacalisti e operatori delle Organizzazioni affiliate alla CES con conoscenze e/o esperienza di base nella gestione dei progetti
Scadenza iscrizioni	<p>La manifestazione di interesse individuale deve essere effettuata entro il 10 ottobre 2022 compilando il modulo online disponibile al seguente link: → https://bit.ly/3dPlyPC</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	Il corso è gratuito





Corso online ETUI

Promuovere i diritti dei lavoratori migranti

Date di svolgimento	Dal 24 ottobre al 27 novembre 2022 (circa 8 ore di lavoro individuale)
Lingue di Lavoro	Inglese
Specifiche del corso	<p>I partecipanti saranno supportati da tutor online e potranno decidere autonomamente i tempi da dedicare al corso. È previsto un webinar in diretta con un esperto della CES.</p> <p>Il corso richiede un livello intermedio di inglese.</p> <p>È possibile testare il proprio livello di inglese →QUI</p>
Obiettivi del corso	<ol style="list-style-type: none">1. mettere in evidenza l'esperienza, la partecipazione e l'impegno dei migranti nei sindacati2. sostenere la raccolta di dati e statistiche sui lavoratori migranti3. consentire l'identificazione dei fattori di rischio di sfruttamento dei lavoratori migranti4. segnalare esempi positivi e buone pratiche sindacali di promozione dei lavoratori migranti.
Partecipanti	<p>Max 50 tra sindacalisti delle organizzazioni affiliate alla CES</p> <ul style="list-style-type: none">• che lavorano sui diritti dei migranti e sull'organizzazione dei lavoratori migranti.• interessati ad approfondire il tema.
Scadenza iscrizioni	<p>La manifestazione di interesse individuale deve essere effettuata entro il 16 ottobre 2022 compilando il modulo online disponibile al seguente link: → https://bit.ly/3dNjLum</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	Il corso è gratuito





I Progetti Europei



Dal 2013 è stata sviluppata e consolidata l'attività di formazione, progettazione e ricerca europea della CISL Nazionale e della Fondazione Tarantelli.

In questi anni sono stati promossi e sostenuti numerosi progetti europei, e presso il Centro Studi di Firenze e, in forma minore, presso la sede di Roma di Via Po e l'Auditorium di Via Rieti, sono stati ospitati numerosi eventi progettuali (workshop, corsi di formazione, seminari, convegni, steering committee).

Queste attività hanno rafforzato i rapporti della CISL con la Confederazione Europea dei Sindacati, con l'Etui (Istituto Sindacale Europeo - Dipartimenti Formazione e ricerca), l'Ilo e con numerosi sindacati, centri di ricerca ed università europee.

Attualmente la Cisl Nazionale sta contribuendo, anche in collaborazione con la Fondazione Tarantelli, alla realizzazione dei seguenti progetti:

In qualità di Lead Applicant:

→**Vs/2021/0055**-Per una giusta transizione: sostenere i sindacati nell'intraprendere iniziative per un futuro sostenibile a li-

vello aziendale/settoriale attraverso il dialogo sociale.

In qualità di Co-applicant:

→**101051759** - EFAD - Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione.

In qualità di partner affiliato/associato:

→**101052465** - GreenFin - Finanziare la transizione verde. La contrattazione collettiva transnazionale e il ruolo dei Cae nel sostenere il passaggio delle banche europee alla responsabilità ambientale e sociale. Focus sui nuovi profili professionali.

Per approfondimenti sui Progetti attuali e su quelli conclusi:

→<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei.html>



I Progetti Europei: Just Transition

Ha preso il via al Centro Studi Cisl di Firenze la “fase formativa” del Progetto Europeo Just

di Francesco Lauria

Si è svolta al Centro Studi di Firenze, dal 12 al 14 settembre scorsi, la prima sessione formativa “nazionale” nell’ambito del Progetto Europeo Just Transition, guidato dalla Cisl - “Vs/2021/0055 Per una giusta transizione: sostenere i sindacati nell'intraprendere iniziative per un futuro sostenibile attraverso il dialogo sociale (JusTRA)”.



Si è trattato, in ordine di tempo, del primo dei cinque moduli di formazione nazionali previsti nell’ambito del progetto: dopo il corso svoltosi presso la scuola di formazione della Cisl si svolgeranno, infatti, percorsi formativi gemelli a cura degli altri partner sindacali del progetto: Csc (Belgio), Fgtb (Belgio), Cfdt (Francia), Podkrepa (Bulgaria).

L’attività formativa collegata al progetto

europeo culminerà in un corso transnazionale previsto, sempre presso il Centro Studi di Firenze, dal 16 al 18 novembre 2022.

Il percorso, intitolato: “La Giusta Transizione: politiche, strumenti, percorsi”, ha visto la collaborazione dei partner affiliati e associati del progetto europeo: First Cisl, Flaei Cisl, Fim Cisl e Fisac Cgil.

Particolarmente significativa è stata la sessione di apertura sui temi della giusta transizione, del contesto europeo e globale e del ruolo del sindacato che ha visto il dialogo tra i corsisti e il direttore generale dell’Etui Philippe Pochet, uno dei massimi esperti internazionali di questi temi.

L’attività formativa, che si prefissava di divulgare e discutere obiettivi e strumenti operativi previsti dal progetto JustTra, in dialogo con i dirigenti sindacali della Cisl presenti (provenienti da territori e categorie) ha visto un’ampia e motivata partecipazione, centrando i suoi obiettivi didattici.





I Progetti Europei: Just Transition

Un valore aggiunto del corso è stata la presenza e l'intervento a Firenze di quattro colleghi belgi provenienti dai due sindacati partner del progetto (Csc ed Fgtb) che hanno illustrato l'attività specifica sui temi della sostenibilità dei loro sindacati, in particolare attraverso la figura chiave del "councilor" per la transizione ecologica, rispetto alla quale il corso ha evidenziato la possibile, almeno parziale, trasferibilità nel nostro contesto sindacale e nazionale.

I lavori del percorso formativo si sono conclusi con una tavola rotonda, introdotta dai corsisti, a cui hanno partecipato: [Domenico Iodice](#), coordinatore dipartimento contrattazione della First Cisl nazionale, [Valerio d'Alo](#), segretario nazionale Fim Cisl, [Amedeo Testa](#), segretario generale Flaei Cisl, [Angelo Colombini](#), segretario confederale Cisl

con delega all'ambiente e all'energia.

Per maggiori informazioni sul progetto:
→ [VS/2021/0055 "JUST TRANSITION: supporting trade unions in taking steps towards a sustainable future at company/sectoral level through social dialogue"](#) ([cisl.it](#))



I Progetti Europei: Workers Buyout I Progetti Europei Cisl e i Workers Buyout (Corriere della Sera 27 settembre 2022)

di Francesco Lauria

E' stato pubblicato sul Corriere della Sera dello scorso 27 settembre, un approfondimento dedicato ai WBO, le imprese in crisi rigenerate dai lavoratori. Il testo è incluso nella rubrica Buone Notizie.

All'interno anche le riflessioni che partono dai progetti europei Cisl su questo tema (Ristart, In4Bte e Wins).

Leggi l'inchiesta sui Wbo:
→ I progetti europei Cisl e i Workers Buyout (Corriere della sera 27 settembre)

Martedì 27 Settembre 2022

Corriere della Sera | In economia

14

Martedì 27 Settembre 2022

15

ControCorrente

L'inchiesta

L'analisi
**COMMUNITY BUYOUT
PER RENDERSI
VIA EFFICACE***

di FRANCESCO LAURIA*

In un italiano che la denuncia fido per la Previsione industriale e giusta per molte aziende alle prese con banche, fornitori e clienti. C'è chi si è dato da fare per mettere in crisi i WBO. Un'impresa ricuperata e comprata dal mercato internazionale di lavoro del Ministero dello Sviluppo indica le crisi aziendali, se non dai quadri ma da i rappresentanti di C.C. Coesopere Fratres Impresa, società pubblica a cui si lega il bilancio 2021 emerge di attività di assistenza e consulenza nella costituzione di società cooperative promosse da lavoratori provenienti da aziende in crisi. Come è noto, con un lavoro in quanto ai gestori o altri. In questa fase potrebbe essere utile. C'è l'unico che per l'impresa è l'attività delle deltaplane che gli ha un patrimonio netto di 207 milioni di dollari di capitale in Italia. Inglese. Maria. anno 1985. Tra il 1986 e il 2021 ha erogato finanziamenti e prestiti a un valore di 100 milioni di euro. C'è un patrimonio netto di 207 milioni di dollari in Italia. Inglese. Maria. anno 1985. Tra il 1986 e il 2021 ha erogato finanziamenti e prestiti a un valore di 100 milioni di euro. C'è un patrimonio netto di 207 milioni di dollari in Italia. Inglese. Maria. anno 1985. Tra il 1986 e il 2021 ha erogato finanziamenti e prestiti a un valore di 100 milioni di euro.

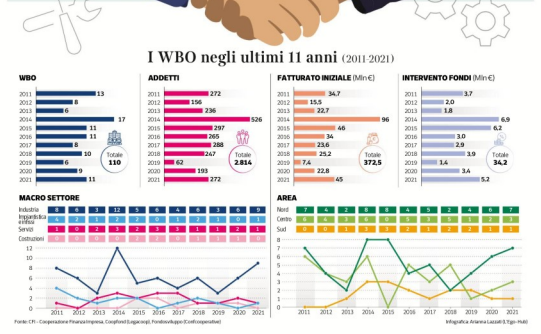
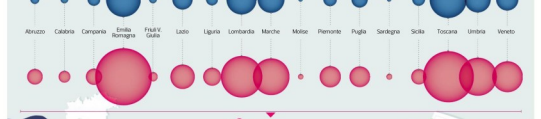
**Aumentano i Workers buyout che «ricomprano» le loro aziende in difficoltà
Nel 2021 undici casi per un totale di 272 dipendenti coinvolti: erano stati 6 nel 2019
Il ruolo fondamentale delle cooperative, dei sindacati e soprattutto dei territori
Ma c'è l'ingogna dei costi di produzione. E anche la cartiera Pininfarina ora è in crisi**

di PAOLO RIVA

Wbo, la sfida è resistere

dello sviluppo economico che sostiene i Wbo, continua: «che rimanda ancora un business plan che è sottovalutato rispetto alle sue possibilità. In pandemia ha visto un incremento del Wbo. I workers buyout, che nel 2020 erano stati 6 per un totale di 272 dipendenti, nel 2021 sono saliti a 11, con un totale di 272 dipendenti. Non è in sé, ma come sempre, la sfida è resistere. Anche perché queste imprese ricuperate sono state acquistate da lavoratori, occupati, imprenditori e cittadini. E questo è un risultato. Non è un caso che il numero di casi sia aumentato di più possibile. Nel mondo della cooperazione non c'è un problema di risorse, ma di risorse che le tre principali centrali cooperative (Cil, Cisl e Unilab) non hanno. «Siamo tornati con le aziende che sono state ricuperate dai lavoratori, e questo è un risultato. Non è un caso che il numero di casi sia aumentato di più possibile. Nel mondo della cooperazione non c'è un problema di risorse, ma di risorse che le tre principali centrali cooperative (Cil, Cisl e Unilab) non hanno. «Siamo tornati con le aziende che sono state ricuperate dai lavoratori, e questo è un risultato. Non è un caso che il numero di casi sia aumentato di più possibile. Nel mondo della cooperazione non c'è un problema di risorse, ma di risorse che le tre principali centrali cooperative (Cil, Cisl e Unilab) non hanno.

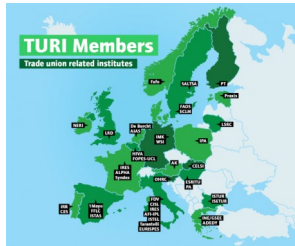
340
imprese ricuperate



*Per un articolo di ricerca che si propone di analizzare e diffondere il dibattito sui cambiamenti in atto nel welfare italiano. Studia e racconta attraverso il reportage capace di coniugare il ridimensionamento della spesa pubblica con la tutela dei ruoli tecnici sociali, in particolare attraverso azioni assistenziali e innovazioni di altri gruppi e del Terzo settore. Secondo welfare, ha i suoi promotori il Corriere della Sera, un laboratorio della ricerca all'Università degli Studi di Milano.



Ricerca Europea e Newsletter Etui



La Fondazione Ezio Tarantelli e il Centro Studi CISL fanno parte della Rete degli Istituti di ricerca europei collegati ai sindacati (**TURI Network**), iniziativa congiunta dell'ETUI e della Fondazione Hans Böckler. La rete nasce come una piattaforma strutturale, non tematica e a lungo termine per favorire contatti formali tra gli Istituti a sostegno del movimento sindacale in Europa, favorendo una maggiore e migliore collaborazione e condivisione delle conoscenze per integrare in modo più naturale la dimensione europea nel loro lavoro di ricerca.

→<https://www.etui.org/about-etui/networks/turi>



È lo strumento con il quale l'Etui fornisce informazioni sulle proprie attività recenti e future. In particolare la newsletter riporta notizie sulle pubblicazioni Etui, sulle iniziative in programma e sulla formazione.

→<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

etui.greennewdeal

Newsletter on EU socio-ecological ambitions

L'ETUI, con questa newsletter, vuole fornire una sintesi di tutto ciò che concerne l'European Green Deal e, allo stesso tempo, un servizio, di “decodificazione” dei documenti europei, a volte molto complessi, sull'argomento. La pubblicazione evidenzierà, inoltre, le varie iniziative e posizioni dei sindacati europei e nazionali sulla cosiddetta “Just Transition”.

→<https://www.etui.org/etui.greennewdeal-archives>

collective bargaining

This newsletter presents up-to-date information on collective bargaining developments across Europe since February 2008. It aims to facilitate information exchange between trade unions and to support the work of the ETUC's collective bargaining committee.

DE BURCHT | etui.

L'ETUI mensilmente fornisce aggiornamenti sugli sviluppi della contrattazione collettiva attraverso un'apposita Newsletter che invia a professionisti, responsabili politici e ricercatori e che è disponibile online al seguente link:

→<https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Per registrarsi è possibile inviare un'email a Mariya Nikolova (mnikolova@etui.org).



La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

Report sulla 14° Conferenza annuale TURI Network (Vilnius 21-23 settembre)

di Sara Prosdocimi - Fondazione Ezio Ta-

Dal 21 al 23 settembre 2022 si è svolta a Vilnius (Lituania), la 14° Conferenza annuale TURI, Rete degli Istituti di Ricerca Sindacali Europei con l'attiva partecipazione del Centro Studi Cisl di Firenze e della Fondazione Ezio Tarantelli.



La Conferenza, che ha riunito centri di ricerca dei maggiori sindacati a livello nazionale e comunitario dell'UE, così come centri di ricerca specializzati in tematiche giuslavoristiche (rappresentanza, contrattazione collettiva, relazioni industriali e temi sindacali), è stata un momento di grande confronto e dibattito sul tema delle sfide e delle prospettive per il sindacato, in un quadro generale attraversato da grandi transizioni, climatica, digitale, sociale.

La stessa situazione geopolitica attuale richiede un protagonismo proattivo dell'attore sindacale nei mercati produttivi e del lavoro, così come

nell'ambiente economico-sociale, così da rispondere alle istanze di tutela e da collaborare al fine degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

La conferenza è stata quindi occasione di confronto e collaborazione fra le parti sociali sindacali a livello europeo, a partire dagli istituti di ricerca, nonché spunto per progettare percorsi di ricerca condivisi, sempre ponendo al centro la dimensione della persona e del lavoratore nei cambiamenti dei modelli di relazioni industriali e del mondo del lavoro.

Di seguito la sintesi di alcuni dei principali interventi; [→ a questo link i materiali della conferenza.](#)

[Quali sono le maggiori sfide per il Sindacato in Europa? Liina Carr, Segretario Confederale CES](#)

Svariate sono le sfide dei sindacati europei oggi: è la stessa attualità che consegna spunti di risposte a questa domanda. La prima ci arriva dall'ultimo biennio di pandemia, che ha acuito i divari non solo fra i lavoratori ma fra la cittadinanza tutta, e che ha sempre più sfidato il sindacato nell'assistenza alle persone e, contestualmente, alle imprese. Tutto questo si può ricomprendere nel dictat già ricordato dall'ILO nel proprio report del 2015 "There are no jobs on a dead planet", e integra-





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

to con il principio “there are no jobs without markets”. È indubbio, quindi, come il compito del sindacato vada oltre la semplice tutela sociale, ma proceda nella piena azione e raggiungimento di tutti i pilastri dello sviluppo sostenibile (dunque anche economico e ambientale).

Le stesse sfide economiche, largamente influenzate dalla crisi geopolitica mondiale, sono da raccogliere dal sindacato. Se da un lato corrispondono a larghe speculazioni del mercato finanziario, ovvero a incertezze sul lungo periodo dell'arrivo di prodotti grezzi (in particolare relativi al settore energetico, edile), è indubbio come tale fattore economico abbia influito nel ridefinire i redditi delle famiglie, tanto da abbassare nuovamente la soglia di povertà e alzando la percentuale delle famiglie a basso reddito. Se dunque il goal delle istituzioni così come quello dei sindacati è la riduzione della povertà, è certo come il sindacato debba impegnarsi, sempre accanto alle istituzioni, nella gestione di singoli aspetti del mercato e del rapporto di lavoro.

In particolare, sul tema, si ricordano la direttiva sul salario minimo e la raccomandazione sul *minimum income*: se l'una si rivolge alla negoziazione, con engagement diretto del sindacato, l'altra si riferisce a misure di assistenza sociale, dove dunque il sindacato può interagire anche se indirettamente, su te-

mi, come la tassazione, che invero comunque influiscono sul rapporto di lavoro e sul lavoratore.

Altre sfide per il sindacato sono indubbiamente il dibattito che è sorto e che continua sul telelavoro: cos'è, la definizione, lo scopo, cosa si può negoziare; sul lavoro su piattaforma, si aprono temi che, legandosi al tema della sempre maggiore digitalizzazione e della flessibilità, pongono in rilievo domande su quale inquadramento affidare al lavoratore, e quale compito, conseguentemente, è del sindacato, a seconda che il soggetto sia subordinato, parasubordinato o autonomo. All'inquadramento del lavoratore, difatti, si legano elementi quali il welfare, le pensioni, le contribuzioni, tutti fattori di cui il sindacato deve interessarsi.

Ancora, le stesse transizioni (la giusta transizione che poi si declina nelle transizioni verde, digitale,...) richiedono la formazione del lavoratore, compito che il sindacato deve indubbiamente assumersi. Allo stesso tempo, se non si procede contestualmente con lo sviluppo di nuove professioni, professionalità, con lo sviluppo produttivo e territoriale, è indubbio come si perverrà ad una situazione con “persone altamente qualificate ma inoccupate”.

Gli stessi temi di gender equality, *fair labor mobility* (sul quale non si è ancora pervenuti ad un accordo dopo quasi 10 anni) richiedono un approccio





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

comunitario: come infatti non pervenire ancora ad una politica industriale comune se si ha già un mercato comune? Il messaggio e la sfida principale per i sindacati europei è dunque un messaggio e sfida di inclusione, tolleranza, applicazione e sempre maggiore integrazione nei propri procedimenti, modelli, dei valori democratici, non solamente in senso politico, ma anche e soprattutto nell'ambiente di lavoro. La principale sfida si può riassumere in: come può rinnovarsi il sindacato secondo una sempre maggiore democraticità e attrattività nei valori democratici?

[Transizione giusta e digitalizzazione contrattate collettivamente](#), Michaela Neumann e Florian Wukovitsch (AK Vienna)

L'output maggiore della presentazione è un approccio olistico, intersettoriale, collaborativo dei numerosi stakeholders e interessi che sono coinvolti nelle transizioni. Svariati sono i progetti perseguiti in questo senso, con il sempre maggiore supporto del ministero, con l'obiettivo di "shaping the just transition process".

In questo senso, sono stati promossi focus group sull'educazione e la promozione di percorsi di formazione, anche ai fini di comprendere come fare engagement con i soggetti giovani.

[Le risposte sindacali alla decarbonizzazione e alla digitalizzazione: vantaggi a breve termine e prospettive a lungo termine](#), Monika Martišková, Patrik Gažo, Adam Šumichrast (CELSI)

Alcuni dati sul sindacato, sulle relazioni industriali e sulla contrattazione collettiva del territorio: la contrattazione collettiva non è stata, sino ad oggi, un canale per introdurre nuovi topics, data la grande prevalenza e utilizzo del dialogo tripartito e dell'utilizzo di disciplina legislativa. Allo stesso tempo, si registra una grande prevalenza di contrattazione decentrata, fattore che non permette la trasversalità di temi e diritti, e fattore che contestualmente fa sì che la contrattazione intervenga solamente solo sui cosiddetti "bread and butter problems".

Quali sono le percezioni dei sindacati nella transizione verde? È una riflessione importante che però deve essere declinata nei singoli settori. A partire da quello automotive, il coinvolgimento nel dibattito è insufficiente e, se presente, limitato ai soli soggetti al vertice; non vi è capacità di comprendere i trend futuri, dunque il dialogo è limitato ai soli concetti riguardanti il tradizionale rapporto di lavoro (salari, orario,..). Non essendovi, difatti, pressione dal basso, non vi è nemmeno impegno da parte del sindacato nell'azionare programmi in tema di sviluppo e transizione verde.





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

Una situazione leggermente migliore è presente nel settore chimico, che ha già posto in essere alcuni investimenti per il greening del settore. È indubbio come vi siano interessi diversi guardando ai diversi settori (es. import/export).

Molte compagnie, soprattutto nel settore chimico, procedono con percorsi di formazione in collaborazione con VET providers; è indubbio però come il settore chimico sia un caso studio particolare poiché richiede già di per sé una forza lavoro particolarmente qualificata. Un altro tema che i sindacati hanno sempre maggiormente recepito è quello della riduzione dell'orario di lavoro, percepito in tutti i settori, ma difficilmente applicabile soprattutto nei settori e nelle mansioni produttive, affiancato dal "non favore" nella regione della contrattazione collettiva.

La situazione che ne deriva è come il sindacato non sia in grado di rispondere alle necessità nuove dei lavoratori, come i datori di lavoro non rispondano alle esigenze dei lavoratori, e come quindi la situazione dei lavoratori stessi si faccia sempre più vulnerabile. [Il dominio di accordi di sito, piuttosto che nazionali, rende difficile il rendere trasversali e collettivi i cambiamenti e la responsabilità, cosicché le sfide vengono affidate e recepite da altri attori \(che non sono più o non solo quelli sindacali\).](#)

[L'introduzione dei codici etici digitali nei processi di sviluppo: l'impatto sulle leggi statali e sulla contrattazione collettiva, Marco Ricceri \(EURISPES\)](#)

Guardando alla digitalizzazione: è indubbio come la velocità e la trasversalità del digitale abbia portato ad un caos nel quale viviamo ora, caos sul quale è opportuno adottare un codice di condotta etico globale, in particolare in global digital ethic. È quindi una necessità rispondere a questo caos digitale con un codice etico sul tema. Il codice di condotta digitale ha indubbiamente un risvolto anche sull'azione del sindacato. L'UE ha iniziato un processo ad Aprile 2021 sull'intelligenza artificiale, processo che sicuramente prenderà moltissimo tempo, senza però fare alcun riferimento diretto a codici etici (se non per l'appunto in questa proposta di aprile). Il Canada ha approvato la propria legge sul tema nel 2019, concentrando il codice digitale solamente sulle attività ministeriali e le agenzie pubbliche, rivoluzionando quindi la burocrazia statale per l'abolizione dello step intermedio. Negli USA, la legge è stata approvata nel 2021, su codici etici nell'intelligenza artificiale. La legge è importante perché associa la trasparenza e l'eticità digitale alla potenza a livello mondiale. Dunque, sono stati lanciati percorsi di formazione per i lavoratori e i cittadini ai fini di formarli "positivamente" nei confronti della





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

digitalizzazione. Ancora, in Russia è stata approvata in Novembre 2019 una legge riguardante un codice di etica digitale. Lascia però libere le aziende di adottare o meno il codice: se adottato, lo stato supporta però la singola azienda. Viene inoltre introdotta la figura del commissario, nominato in accordo fra datori e lavoratori, ai fini di garantire i principi etici in azienda.

Implicazioni nazionali della direttiva europea sul salario minimo , Torsten Müller (ETUI)

La riflessione parte dal Rapporto Labor market developments in Europe 2012 – ETUI che descriveva una generale diminuzione del potere da parte dei sindacati nella contrattazione del salario. Indubbio come gli elementi e il quadro di fondo sia cambiato. I salari, difatti, sono visti come possibili obiettivi sociali tali da poter essere risposta alle esigenze sociali, economiche e politiche dei lavoratori. Vari sono stati quindi gli step che hanno promosso l'adozione della direttiva sul salario minimo. Qual è l'oggetto esplicito? Brevemente: la promozione di un livello di salario minimo e la promozione della contrattazione collettiva. La direttiva non si propone di armonizzare i salari in Europa, quanto piuttosto di dare procedure per raggiungere il suddetto obiettivo. Per far ciò consegna 4 criteri, uno particolar-

mente discusso ovvero il “long-term national productivity levels and developments”. In ogni caso, sono criteri concreti che dunque possono essere applicati nei singoli paesi membri.

Sembra che più di 25 milioni di lavoratori in tutta Europa risentirebbero favorevolmente dell'adeguamento dei propri salari alla direttiva: la direttiva è quindi uno strumento normativo ma concreto o quanto meno concretizzabile per i sindacati per poter contrattare misure migliorative per la situazione soggettiva dei lavoratori.

Per quanto concerne invece la contrattazione collettiva, la direttiva afferma che negli stati con contrattazione collettiva al di sotto dell'80% lo stato deve intervenire con misure a sostegno e promozione della stessa. Gli stessi sindacati dovranno essere coinvolti in questi processi di monitoraggio e implementazione.

Significati intrinseci della direttiva: è una delle più importanti iniziative sociali degli ultimi anni; è un cambio di paradigma poiché non tratta solamente di salario minimo, ma promuove anche la sindacalizzazione; promuove regole di procedura, non obblighi direttamente applicabili.

[Rapporto WSI sulla contrattazione collettiva europea 2021/2022 Thilo Janssen \(WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut – Istituto di](#)





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

Ricerca economica e sociale)

→https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008373

Il report, su dati della Commissione europea, tratta del periodo temporale degli ultimi due anni, in particolare dal periodo della pandemia Covid-19 alla crisi geopolitica della guerra ucraina. Il PIL in 2020 è caduto di quasi sei punti, poi recuperato nel 2021; ugualmente il dato sugli inoccupati si è parificato del 2022 alla percentuale del 2019.

[Rendere più dinamica la contrattazione collettiva in Europa](#)
[Making collective bargaining in Europe more dynamic](#), Reinhard Naumann (Istituto Ruben Rolo)

Come rendere la contrattazione collettiva in Europa più dinamica? È indubbio come l'esperienza europea consegna un quadro abbastanza statico di negoziazioni, dove manca il passaggio "cosa si può fare, cosa il sindacato può fare per rendere la contrattazione più dinamica, in termini di oggetto, scopo?". Le stesse condizioni oggettive non hanno facilitato il dinamismo (Covid-19, condizioni geopolitiche), tali da condurre a situazioni di autoregolazione delle parti sociali, sempre meno aperte al dialogo e alla co-partecipazione. Due quindi i "punti di intervento": il primo, il coinvolgimento nel pubblico dei sindacati; il

secondo, il rafforzamento dei processi di informazione e consultazione. Si è quindi lavorato attraverso alcuni casi studio.

I casi hanno portato a idee e proposte ai fini di rendere più dinamica la contrattazione collettiva, quali: strategie integrate di rafforzamento, ovvero lavorare sulla contrattazione collettiva mentre si rafforza la rappresentanza, l'organizzazione degli enti di rappresentanza; ancora, i salari sono sicuramente importanti, ma ci sono altri elementi, fattori che permettono alla contrattazione collettiva di essere realmente dinamica e attuale, e allo stesso tempo che permettono alla contrattazione di essere strumento di tutela sociale; il coinvolgimento, soprattutto dei lavoratori più giovani, in temi quali la transizione green e digitale; infine, la necessità di contrattare a livello nazionale.

[Riconoscimento sindacale e contrattazione collettiva nelle imprese multinazionali dell'Europa centro-orientale](#)
Martin Myant (ricercatore associato ETUI)

Da dove cominciare nelle multinazionali? Gradualmente costruire la membership, successivamente passare per la costruzione del riconoscimento e della negoziazione, sempre cercando di rimanere nell'area moderata. Non si può sperare in un trasferimento automatico





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

delle buone pratiche nei paesi del centro-est europeo delle buone pratiche, ma di certo già parlando delle multinazionali si può riflettere sul potenziale per gli alti salari.

Aggiornamento sulla contrattazione collettiva nel Regno Unito , Meesha Nehru (LRD)

La densità degli iscritti ai sindacati in UK è andata progressivamente diminuendo: ora si attesta a circa il 23,1%. Alcuni sindacati sono riferiti al settore, altri sono solamente di creazione nel sito produttivo. È invero opportuno ricordare come sole 3 delle unioni sindacali rappresentino più del 50% dei lavoratori sindacalizzati. Guardando alla copertura della contrattazione collettiva, lo scorso anno si è registrata una copertura di circa il 41%, con un'alta percentuale del settore pubblico (più del 90%), seguita dal nonprofit (46%) e settore privato (21%). Ma come lavora concretamente la contrattazione collettiva in UK? Nel settore privato ci sono pochi accordi nazionali e di settore: la contrattazione collettiva si concentra principalmente su accordi di sito, con salari bassi e sistemi di inquadramento prevalentemente basati sul lavoro autonomo o parasubordinato. Appare, invece, come la crisi abbia portato a situazioni di movimentazione nelle stesse unioni: i sindacati stanno creando nuove strate-

gie industriali, organizzando, fra le altre cose, "strike-ready-workplaces", così da mobilitare, sul lungo termine, una contrattazione di settore basata su un sistema di rappresentanza più forte.

La contrattazione collettiva in Italia: tendenze e sfide, Salvo Leonardi and Nicolò Giangrande (Fondazione Di Vittorio)

Il sistema di relazioni industriali italiano è caratterizzato da una moltitudine di elementi che mette in luce la sua singolarità rispetto agli altri sistemi comunitari. In particolare: il volontarismo e la limitata influenza dello stato nella gestione dei mercati del lavoro e dei settori produttivi, se non per la definizione delle regole generali. La disciplina è infatti definita dalle stesse parti sociali attraverso il dialogo sociale, parti sociali che si suddividono in associazioni datoriali e sindacali espressione del principio di pluralismo e libertà di associazione. Nonostante, invero, vi sia un'alta rappresentanza nel posto di lavoro e copertura sindacale, l'indice del salario si attesta fra i più bassi dell'UE.

Non vi sono infatti leggi sul riconoscimento (legale, giuridico) degli attori di rappresentanza, così come la contrattazione stessa, lo strumento tramite cui le parti concretizzano il dialogo sociale, si sta sempre maggiormente spostando dal livello nazionale al livello aziendale





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

soprattutto nella definizione di elementi quale quello salariale, dunque a discapito del lavoratore. Invero, la contrattazione decentralizzata copre ad ora il 23% delle industrie italiana e circa il 35% dei lavoratori, motivo per cui un'eccessiva deroga alla contrattazione di secondo livello risulterebbe discriminatoria nei confronti dei lavoratori e insufficiente nell'assicurare al lavoratore un livello minimo di tutele, invece da assicurare tramite la contrattazione nazionale di settore.

Nonostante le criticità elencate, anche nell'annualità in corso si è proceduto con i rinnovi dei CCNL e con i rinnovi della contrattazione decentrata, nonostante quasi il 50% dei contratti collettivi ora depositati al CNEL risultino ad ora in regime di ultrà attività, dunque con disciplina ormai non "adatta" alle necessità dei mercati e del settore. Vari sono i contenuti contrattati, ma in particolare il salario, il mercato del lavoro, l'orario di lavoro, il welfare e i sistemi di partecipazione.

Tema quindi particolarmente sentito, e discusso, è quello del salario, in Italia in declino soprattutto negli ultimi anni caratterizzati dalla pandemia Covid-19. A ciò si aggiunge una percentuale particolarmente alta di lavoratori sottoposti a regime di part-time involontario, ovvero con contratto di lavoro a termine; e un sistema ad alta incidenza di occupazioni "di bassa qualifica".

La stessa contrattazione può incidere negativamente nella gestione del salario: fenomeni come la contrattazione pirata, dumping e il sempre maggior proliferare di associazioni datoriali non rappresentative ha fatto sì che le condizioni salariali fossero ancora più instabili e giocate al ribasso nello stesso dialogo fra parti sociali.

Sfide per il sindacato risultano quindi essere: la possibile misura della rappresentatività, sia lato datoriale che lato sindacale, a supporto della genuinità delle rappresentanze e degli stessi contratti collettivi; la trasformazione dei contratti inter-settoriali in forme giuridiche; la riorganizzazione del sistema di decentramento, affinché non sia una modalità di discriminazione, ma sia uno strumento di integrazione e sviluppo di diritti attraverso un maggior engagement delle parti sociali.

[Le Federazioni sindacali europee e il loro programma di ricerca. Il caso di UNI Europa, Stan De Spiegelaere, Direttore Politiche e Ricerca in UNI Europa](#)

Il contributo è tornato sul tema della direttiva sul salario minimo: nonostante la direttiva sul salario minimo parli principalmente di facilitazione della contrattazione collettiva, invero la direttiva parla anche a stati con percentuali particolarmente alte di contrattazione, imponendo obblighi quali ad esempio, la protezione dei rappresentanti. Si pro-





La ricerca europea: Conferenza annuale TURI Network

pone un approccio di ricerca maggiormente improntato alle proposte, oltre che alla “semplice” ricerca documentale.





Ricerca Europea e Newsletter Etui

Pubblicazioni Etui

etui.news

Traduzione a cura di Marcello Poli

[→https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives](https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives)

→Modellare la decarbonizzazione delle industrie ad alto consumo energetico nell'UE

L'obiettivo principale dell'analisi è fornire prove sull'impatto economico e sul mercato del lavoro di diversi percorsi di decarbonizzazione per il settore dei metalli di base, della chimica e dei minerali, come parte dell'EII, e per l'economia in generale, considerando anche gli effetti previsti del meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (CBAM).

→Comprendere il divieto del cumulo dei mandati

Assumere un mandato in una multinazionale può essere un'esperienza impegnativa per i rappresentanti dei sindacati e dei lavoratori nei Paesi europei. E quando si tratta di rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione, la sfida diventa ancora più grande. Queste difficoltà sono passate in gran parte sotto il radar dei responsabili politici a livello dell'UE, ma il caso della Francia esaminato in questo rapporto illustra bene come la rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione, disciplinata dalle leggi nazio-

nali, possa essere di grande rilevanza a livello dell'UE e debba essere affrontata dall'azione sindacale europea.

→Il futuro del settore automobilistico

Questo studio sulle batterie analizza l'aumento della produzione di celle per batterie agli ioni di litio in Europa. Illustra la tecnologia delle batterie agli ioni di litio, la catena del valore, i fattori di localizzazione, il sistema di innovazione e gli effetti sull'occupazione. Il rapporto mira a identificare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce dell'Europa come sede e il suo ruolo globale nella produzione di celle per batterie.

→La giusta transizione nel Sud del mondo. Prospettive dall'America Latina

Il cambiamento climatico è un problema globale che comporta molte sfide importanti per la nostra società. Se vogliamo evitare conseguenze disastrose, le emissioni globali devono essere dimezzate entro il 2030 (IPCC 2022). Nonostante la natura globale della sfida, tuttavia, il suo impatto è stato e sarà avvertito in modo disomogeneo. Il cambiamento climatico avrà un impatto sproporzionato sulle regioni e sulle popolazioni più vulnerabili del mondo, che storicamente sono le meno responsabili delle emissioni di gas serra.

→Le condizioni di lavoro in Europa

Il ruolo delle catene globali del valore e della specializzazione tecnologica avanzata



Ricerca Europea e Newsletter Etui Pubblicazioni Etui

etui.news

Traduzione a cura di Marcello Poli

→<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

guidata dalla produzione digitale. L'analisi di questo documento sulle condizioni di lavoro in Europa mette a confronto diversi aspetti della qualità del lavoro e dei salari, piuttosto che basarsi sui guadagni come unico indicatore del benessere dei lavoratori.

→Bilanciare gli obiettivi? La giusta transizione nei piani nazionali di recupero e resilienza

Il presente documento valuta la capacità dei piani nazionali di ripresa e resilienza (PNR) di affrontare congiuntamente le sfide sociali e climatiche/ambientali della ripresa dalla crisi e della transizione verso un modello socioeconomico a zero emissioni di carbonio.



Ricerca Europea e Newsletter Etui

Articoli

etui.greennewdeal

Newsletter on EU socio-ecological ambitions

Traduzione a cura di Marcello Poli

[→https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives](https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives)

→Editoriale - L'estate delle crisi a cascata

L'estate del 2022 avrebbe dovuto rappresentare il "ritorno alla normalità" dopo due anni di crisi di Covid. Alla fine del 2021, la maggior parte dei media europei e internazionali era piuttosto ottimista sulla situazione sanitaria globale e sull'imminente ripresa economica. Alcuni commentatori hanno persino iniziato a parlare dell'inizio di un nuovo "ruggente ventennio".

→Risparmiare gas per un inverno sicuro: verso la "fine dell'abbondanza"?

Nella sua prima riunione di gabinetto dopo la pausa estiva, Emmanuel Macron ha avvertito i francesi che è arrivata l'era della "fine dell'abbondanza". La serie di crisi che le persone in Francia e altrove stanno affrontando, "una peggiore dell'altra", sono il risultato di un modello sociale basato sull'illusione dell'abbondanza.

→Risposte nazionali per proteggere i consumatori dall'impennata dei prezzi dell'energia

Dall'inizio del 2021, i prezzi globali del petrolio sono raddoppiati, quelli del carbone sono quasi quadruplicati e quelli del gas

naturale europeo sono aumentati di quasi sette volte. L'inflazione vertiginosa ha scatenato una crisi legata al costo della vita in tutta Europa e i governi stanno intervenendo per cercare di proteggere le famiglie e le imprese dai suoi effetti.

→Promesse e pericoli della politica sul clima di Biden

Il recente Inflation Reduction Act (IRA) è riconosciuto come la più grande politica climatica nella storia degli Stati Uniti. In questo breve saggio vengono riassunte e commentate le sue disposizioni principali, e delineate le reazioni scatenate, con particolare attenzione ai sindacati.

→Migrazioni indotte dal clima

Secondo l'UNHCR, ogni anno più di 20 milioni di persone lasciano le loro case a causa di eventi meteorologici estremi e vengono trasferite in altre aree del loro Paese. Questo fenomeno, chiamato "migrazione indotta dal clima", che può generare situazioni di sfollamento transfrontaliero, illustra il complesso nesso tra migrazione e cambiamento climatico.

→Documenti e posizioni sindacali sulla crisi energetica

Alla fine di giugno, il Comitato esecutivo della CES ha adottato una risoluzione sulla crisi dei prezzi dell'energia. La risoluzione sottolinea che l'aumento vertiginoso dei prezzi del petrolio, del gas e dell'elettricità - non da ultimo a causa dell'invasione



Ricerca Europea e Newsletter Etui Articoli

etui.greennewdeal

Newsletter on EU socio-ecological ambitions

Traduzione a cura di Marcello Poli

→<https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives>

dell'Ucraina da parte della Russia - ha ridotto il potere d'acquisto di molti cittadini dell'UE e ha aumentato la povertà energetica.

→[Letture Green: Rapporto dell'AIE sull'occupazione energetica mondiale - Transizione energetica o recessione energetica?](#)

L'8 settembre, l'Agenzia Internazionale dell'Energia ha pubblicato il suo primo rapporto completo sui posti di lavoro nei settori energetici globali. Il World Energy Employment Report fornisce dati sui posti di lavoro nel settore energetico "per settore, regione e segmento della catena del valore" e sarà pubblicato annualmente.





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Luglio-Agosto 2022

→<https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Marcello Poli

EUROPA	<ul style="list-style-type: none">• Molti lavoratori non possono permettersi una settimana di ferie• Nuovi diritti per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata nell'UE• Schede nazionali sul diritto di sciopero
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none">• La Giornata della parità pensionistica evidenzia il divario retributivo tra i sessi• Contratto collettivo nell'industria molitoria
BELGIO	<ul style="list-style-type: none">• Sindacati critici nei confronti delle ultime proposte pensionistiche• I sindacati pianificano un'azione sui salari
BULGARIA	<ul style="list-style-type: none">• I salari aumentano del 7,8%
CROAZIA	<ul style="list-style-type: none">• Utile netto in crescita del 6,8%
CIPRO	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati chiedono salari più alti• Medici in sciopero
REPUBBLICA CECA	<ul style="list-style-type: none">• Aumento dei salari del 10% per i lavoratori del settore pubblico
DANIMARCA	<ul style="list-style-type: none">• Salario minimo più basso per gli stranieri extracomunitari• L'Unione chiede maggiore sostegno per i lavoratori vulnerabili
ESTONIA	<ul style="list-style-type: none">• Il salario minimo interessa la metà dei dipendenti
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo contratto collettivo nella sanità privata
FRANCIA	<ul style="list-style-type: none">• Appello congiunto dei sindacati per un'azione sul costo della vita• Proposta di legge sul potere d'acquisto e misure per i dipendenti





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Luglio-Agosto 2022

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Marcello Poli

GERMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Aumento salariale dell'8,6% presso DHL Home Delivery• Accordo per il personale di terra delle compagnie aeree• I salari reali diminuiscono del 3,6%• Accordo salariale per i porti marittimi al decimo round di negoziati
GRECIA	<ul style="list-style-type: none">• La Confederazione chiede di intervenire contro le molestie sessuali
UNGHERIA	<ul style="list-style-type: none">• Il sindacato degli insegnanti chiede salari più alti
ISLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Le donne guadagnano l'86% dei salari degli uomini
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati del settore assistenziale intensificano l'azione sindacale• I sindacati lanciano una campagna salariale
ITALIA	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo contratto collettivo per il settore energetico-petrolifero• Il sindacato ottiene una vittoria legale sul contratto collettivo• Nuovo contratto collettivo nel settore pubblico
LETTONIA	<ul style="list-style-type: none">• Protesta degli operatori sanitari• Gli insegnanti minacciano di scioperare
LIECHTENSTEIN	<ul style="list-style-type: none">• Dumping salariale nella ristorazione• Il sindacato chiede un aumento salariale del 3-5%
LITUANIA	<ul style="list-style-type: none">• Lavorare nei fine settimana vs. una settimana di quattro giorni
LUSSEMBURGO	<ul style="list-style-type: none">• Il governo rinvia l'indicizzazione dei salari• I datori di lavoro aumenteranno i salari del 3% nel 2023• Colloqui salariali tripartiti
MALTA	<ul style="list-style-type: none">• Il personale delle compagnie aeree approva gli accordi di recesso





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Luglio-Agosto 2022

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Marcello Poli

OLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Indicizzazione automatica dei prezzi presso i produttori alimentari• Lavoratori delle ferrovie in sciopero
NORVEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Insegnanti in sciopero• Sciopero dei lavoratori del petrolio e del gas
POLONIA	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo contratto collettivo per i lavoratori delle assicurazioni sociali
PORTOGALLO	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero dei lavoratori della sanità e dell'acqua
ROMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Salari in aumento del 12,3% rispetto al 2021
SERBIA	<ul style="list-style-type: none">• I datori di lavoro approvano l'aumento del salario minimo• Salari in aumento del 13,5%
SLOVACCHIA	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo contratto collettivo per i lavoratori del servizio pubblico
SLOVENIA	<ul style="list-style-type: none">• I guadagni reali calano del 7%
SPAGNA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati insistono sui negoziati nel settore pubblico• Nuova legge per la parità sul lavoro e la lotta alla discriminazione• Progressi sullo statuto dei vigili del fuoco forestali
SVEZIA	<ul style="list-style-type: none">• L'accordo sulle retribuzioni pone fine allo sciopero dei piloti
SVIZZERA	<ul style="list-style-type: none">• Il sindacato punta a orari più brevi e a una migliore retribuzione per far fronte alla carenza di personale
TURCHIA	<ul style="list-style-type: none">• Un'ondata di scioperi per l'aumento dell'inflazione
UK	<ul style="list-style-type: none">• Il sindacato degli infermieri sostiene l'azione sindacale• Scioperi ferroviari• Aumento dei salari per tutti



*Coordinamento scientifico,
attività di progettazione europea e rapporti con Etui*
Francesco Lauria

*Attività di progettazione europea
e coordinamento redazionale Newsletter*
Ilaria Carlino

*Attività di progettazione europea
e redazione Newsletter*
Marcello Poli

*Sito centro Studi CISL – attività europee:
→ <https://www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti-europei.html>*

*Per iscriversi alla Newsletter
o per non riceverla:
formazione.sindacale@cisl.it*

*Progetto Grafico
Gianluca Soddu
gi.soddu@gmail.com*

Per informazioni e approfondimenti su temi di politica sindacale e
attualità dall'Europa e dal Mondo, [qui](#) il Bollettino a cura del
Coordinamento Internazionale della Cisl



Newsletter n°
di segnalazioni
e aggiornamento

61