

Premessa

Ulisses Garrido

Direttore – Dipartimento formazione
ISE (Istituto sindacale europeo)

Il presente kit di formazione, “Austerità, diritti e democrazia - la necessità di un contratto sociale per l’Europa”, è stato realizzato dal dipartimento formazione dell’Istituto sindacale europeo (ISE) in collaborazione con la Confederazione europea dei sindacati (CES) e ha ricevuto il sostegno finanziario della Commissione europea. Sarà pubblicato in più lingue e disponibile per essere utilizzato dalle organizzazioni sindacali di tutta Europa nelle loro attività di formazione.

Nelle società sottoposte all’austerità e al regime eccezionale, i cambiamenti apportati al diritto del lavoro e ai diritti dei lavoratori, senza dialogo sociale, mettono in pericolo la democrazia e minacciano il progetto europeo. In questo contesto, il dipartimento formazione si propone di sviluppare, con questo kit di formazione, uno strumento didattico, destinato ai sindacalisti con responsabilità permanenti all’interno delle loro organizzazioni a livello nazionale, che contenga una struttura didattica da realizzare a livello europeo da parte delle organizzazioni membri.

L’obiettivo di questa iniziativa di formazione è analizzare la situazione attuale dei paesi, le conseguenze delle politiche di austerità sui diritti dei lavoratori e il discorso sindacale europeo rispetto ai valori europei. Questo strumento permetterà all’azione sindacale di difendere la democrazia e di promuovere il contratto sociale, in un periodo particolarmente critico, se non addirittura pericoloso, per l’Unione europea.

L’attività di formazione sindacale sviluppata sul tema dell’austerità e delle relative conseguenze è una necessità sempre più pressante. Il bisogno di definire, elaborare e attuare una strategia sindacale coordinata in una prospettiva europea può trovare un sostegno importante nelle attività didattiche concertate nelle organizzazioni affiliate, offrendo una prospettiva sindacale comune su un tema di interesse comune e puntando a un contributo costruttivo per una soluzione comune a livello europeo.

Dal punto di vista didattico, il kit è stato progettato per attribuire un valore aggiunto europeo all’attività di formazione sindacale sviluppata dalle organizzazioni affiliate, proponendo loro una metodologia comune a livello europeo e un approccio unitario fra i dipartimenti responsabili della formazione per affrontare questo tema d’importanza strategica per le organizzazioni sindacali in Europa.

Il presente strumento di formazione è un quadro costruito per adattarsi alla realtà sindacale nazionale, al gruppo bersaglio e alle specificità delle pratiche di formazione nelle diverse organizzazioni sindacali nazionali. Il formatore responsabile dell’attuazione di questo corso adatterà il materiale alle peculiarità della sua organizzazione e ai bisogni di formazione, utilizzando l’esperienza didattica di cui dispone per trasmettere il messaggio e raggiungere l’obiettivo di formazione.

I nostri ringraziamenti per la realizzazione di questo kit di formazione vanno all'équipe di progetto composta da Alina Caia (CNSLR-FRATIA), Isabelle Ourny (ÖGB), Christos Triantafillou (INE-GSEE) e Antoine Cochet, nonché ai partecipanti dello stage di formazione dei formatori tenutosi nei giorni 18 e 19 novembre 2013 a Madrid.

Nota metodologica per i formatori sindacali su come utilizzare questo kit di formazione

Questo kit di formazione vuole rappresentare uno strumento didattico che permetterà ai formatori sindacali nazionali di sviluppare attività paragonabili sul tema dell'austerità, ossia un valore aggiunto a ogni approccio nazionale.

Il kit è strutturato in modo specifico, per soddisfare i bisogni di formazione nelle organizzazioni affiliate, indipendentemente dall'approccio didattico scelto. Contiene elementi essenziali che permetteranno ai formatori sindacali di sviluppare corsi a livello nazionale.

- Introduzione e importanza di questa tematica dal punto di vista delle politiche sindacali a livello europeo.
- Indicazioni generali sul kit e raccomandazioni per l'utilizzo da parte dei formatori sindacali a livello nazionale
- Pianificazione didattica dello stage da realizzare a livello nazionale, strutturata in:
 - elaborazione della sequenza didattica per i formatori;
 - contenuto informativo sul tema;
 - suggerimenti metodologici per i formatori;
 - materiale didattico da distribuire ai partecipanti.

- Allegato: risorse disponibili sul tema

La parte informativa di questo kit fornisce gli elementi essenziali riguardanti la prospettiva sindacale europea in materia di "Austerità, diritti e democrazia - la necessità di un contratto sociale per l'Europa" e la sua collocazione nelle realtà nazionali, nonché le azioni e le posizioni delle diverse organizzazioni sindacali affiliate alla CES. Questa parte informativa può, naturalmente, essere adattata in funzione della situazione nazionale e della prospettiva dell'organizzazione sindacale che la utilizzerà. La necessità, richiesta dal tema stesso, è conservare una prospettiva europea, dato che l'obiettivo principale è rispondere a queste domande in modo logico e coerente dal punto di vista sindacale, a livello di tutte le organizzazioni membri.

Lo scenario metodologico proposto da questo strumento didattico consta di linee direttrici e raccomandazioni valide in generale, e deve essere quindi utilizzato in quanto tale. Proponiamo una struttura metodologica che dà ai formatori nazionali gli strumenti didattici e le informazioni necessarie per realizzare lo stage; in funzione delle competenze di formazione, ognuno è libero di adattare le tecniche di formazione suggerite, in base alle caratteristiche del gruppo bersaglio e delle condizioni di attuazione specifica della propria organizzazione sindacale. Il kit risponde alle esigenze dell'ingegneria di formazione, in base ai principi di istruzione degli adulti e all'approccio didattico scelto dall'ISE in termini di metodologia attiva, lavoro con le esperienze dei partecipanti, capacità di adattamento, flessibilità, portabilità delle competenze e delle conoscenze, prospettive multiculturali; il tutto in un quadro generale, complesso, cumulativo a livello europeo per temi sociali fondamentali come i diritti e la democrazia in Europa, come previsto da un contratto sociale.

Il presente kit include la struttura per un corso standard e un insieme di attività strutturate per rispondere ai bisogni individuati dalle organizzazioni per l'attuazione dei corsi di formazione a livello nazionale.

Anche i materiali didattici aggiunti sono concepiti in funzione dell'esperienza di formazione sindacale europea dell'ISE, e basati su un approccio preferito che mette al centro del processo il partecipante e la sua esperienza (generale e sul tema), facendo sì che il discente partecipi attivamente al proprio processo di formazione.

L'ISE ha scelto una metodologia attiva. Questo kit di formazione integra attività sviluppate sulla base dell'esperienza dei partecipanti, sfruttando come risorse le loro competenze, conoscenze e esperienze legate al tema, sia nei lavori di gruppo che nei dibattiti in plenaria.

Per garantire la chiarezza delle mansioni assegnate, proponiamo determinati materiali da distribuire ai partecipanti prima dei lavori, le cosiddette "schede di attività". Una scheda di attività prevede tutte le informazioni necessarie ai partecipanti per eseguire il compito: l'obiettivo dell'attività (perché farla), il lavoro da sviluppare (cosa fare), il risultato atteso (come fare l'esposizione), le risorse (con cosa farla) e i tempi (quando farla). Questo materiale è uno strumento di lavoro che aiuta il partecipante a rapportarsi, ogni volta che ne avverte la necessità, al compito da svolgere e al metodo che sviluppa individualmente, a coppie o in gruppi di lavoro.

L'elaborazione delle attività segue la logica d'integrazione delle nuove esperienze di formazione attraverso la riflessione individuale basata sull'esperienza personale rispetto al tema, cui fa seguito una riflessione in gruppi di piccole o medie dimensioni, con l'obiettivo di condividere le prospettive individuali e raggrupparle in un rapporto comune. Le conclusioni sono formulate in occasione di dibattiti in plenaria, messe a punto dai formatori, dopo la messa in comune delle esposizioni frutto dei lavori dei gruppi, oltre che degli interventi e delle integrazioni.

Il compito di trasferire il contenuto informativo e di integrarlo nelle sequenze di formazione spetta ai formatori nazionali che appronteranno il corso all'interno delle organizzazioni, scegliendo le tecniche più appropriate al gruppo bersaglio e alle specificità della formazione del sindacato interessato. L'esposizione può assumere la forma di una presentazione PPT o di una spiegazione interattiva utilizzando una lavagna a fogli mobili, in base alle caratteristiche del processo di apprendimento, le caratteristiche del gruppo e lo stile didattico del formatore.

L'adattamento del contenuto fornito dalla presente guida fa parte del lavoro di preparazione dello stage, uno dei compiti del formatore, anche se è stato realizzato da un'équipe di esperti di euro-formatori, garantendo non solo la qualità scientifica e il valore didattico della parte informativa, ma anche i contenuti e le strategie sindacali.

L'allegato mette a disposizione dei formatori nazionali il materiale didattico e informativo che deve essere utilizzato dai partecipanti; materiale che è pronto ad essere personalizzato, in termini di date e luoghi dello stage, prima di essere moltiplicato.

Le tecniche di animazione del gruppo, oltre alle parti di apertura e di chiusura dello stage, lasciano spazio di espressione alla competenza didattica dei formatori, tenendo conto delle esigenze didattiche e della cultura sindacale delle organizzazioni. L'ISE fornisce raccomandazioni in una prospettiva multiculturale e dal punto di vista della formazione sindacale a livello europeo, con le sue specificità organizzative e culturali e con tutte le influenze che si manifestano nei vari paesi.

L'attività di valutazione viene condotta in due settori: la valutazione dei partecipanti e quella dello stage. La valutazione dei partecipanti si divide in tre parti:

valutazione iniziale (il lavoro preliminare), valutazione formativa (condotta di continuo dai formatori nazionali, secondo la loro esperienza e il loro approccio didattico) e valutazione complessiva (elaborazione di un piano di proposte rivolto all'organizzazione).

La valutazione dello stage comprende l'impatto a breve termine, con utilizzo del modulo di valutazione dei partecipanti alla fine dello stage. Questa fase viene seguita da una valutazione didattica da parte dei formatori sindacali che avranno realizzato il corso. L'impatto a lungo termine è di competenza delle organizzazioni nazionali che avranno organizzato lo stage di formazione a livello nazionale.

La preparazione dei formatori sindacali nazionali sarà garantita da uno stage di formazione dei formatori. Questi ultimi, poi, potranno fare affidamento sull'ISE per l'attuazione del corso a livello nazionale.

L'ISE attende i riscontri dalle organizzazioni affiliate e dai formatori nazionali, al fine di adattare al meglio la guida ai bisogni reali di formazione delle organizzazioni membri e dei formatori sindacali che lavorano a livello nazionale, in modo da raggiungere una posizione concertata in materia di austerità, diritti e democrazia a livello europeo.

Pianificazione didattica

Titolo dell'attività	
Austerità, diritti e democrazia: la necessità di un contratto sociale per l'Europa	
Obiettivi didattici dello stage	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizzare le politiche di austerità e/o il programma nazionale di riforma 2. Prendere coscienza e valutare l'impatto delle politiche applicate (politiche di austerità e cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro – il codice del lavoro) su lavoratori e organizzazioni sindacali 3. Individuare i problemi e le sfide per la negoziazione salariale, esaminando le recenti evoluzioni salariali 4. Analizzare le risposte delle organizzazioni sindacali a livello nazionale alle politiche di austerità e ai cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro 5. Sintetizzare il discorso e le posizioni sindacali europee riguardanti le politiche di austerità e la governance europea 6. Dibattere le iniziative sindacali e le altre piste alternative di soluzione a livello nazionale e europeo, come ad esempio il contratto sociale della CES
Gruppo bersaglio	<i>Funzionari sindacali a livello nazionale</i>
Durata della formazione	2 giorni (12 ore)
Valutazione	<p><i>Valutazione dei partecipanti:</i> Valutazione iniziale (l'esperienza dei partecipanti sull'argomento) Valutazione formativa (osservazione, valutazione scritta, valutazione reciproca, autovalutazione) Valutazione complessiva (individuale/ piano d'azione nazionale)</p> <p><i>Valutazione del seminario:</i> Questionario di valutazione dei partecipanti Valutazione dell'équipe di formazione</p>

Programma di formazione di 2 giorni (12 ore)

Ora		Primo giorno	Secondo giorno
09.00		1. Apertura <i>Presentazioni:</i> – Il contesto europeo dello stage- obiettivi di formazione – Programma e metodo di lavoro – Partecipanti e formatori 2. Crisi economica e politiche di austerità in Europa. L’impatto sulla democrazia <i>Presentazione</i>	<i>Sintesi della giornata precedente</i> 5. Politiche di austerità: la risposta dei sindacati su scala nazionale <i>Gruppi di lavoro</i> <i>Presentazione</i> <i>Dibattito</i>
30’		<i>Pausa caffè</i>	<i>Pausa caffè</i>
		2. Crisi economica e politiche di austerità in Europa. L’impatto sulla democrazia - seguito- <i>Dibattito</i>	6. Politiche di austerità: la risposta su scala europea Il contratto sociale della CES. Piste alternative di soluzioni europee e azioni collettive <i>Presentazione</i> <i>Dibattito</i>
12.30 – 14.00		<i>Pranzo</i>	<i>Pranzo</i>
14.00		3. Crisi e riforme del diritto del lavoro. <i>Gruppi di lavoro</i>	6. Politiche di austerità: la risposta su scala europea Il contratto sociale della CES. Piste alternative di soluzioni europee e azioni collettive <i>Gruppi di lavoro</i> <i>Dibattito</i>
30’		<i>Pausa caffè</i>	<i>Pausa caffè</i>
	ARRIVO	3. Crisi e riforme del diritto del lavoro. -seguito- <i>Presentazione</i> <i>Dibattito</i> 4. Crisi economica e salari <i>Presentazione</i> <i>Dibattito</i>	<i>Conclusioni</i> 7. Valutazione dello stage
17.30		<i>Fine dei lavori</i>	<i>Partenza dei partecipanti</i>
19.00	Cena	Cena	

Lavoro preliminare dei partecipanti:

Questa attività si basa su un'apposita scheda, inviata ai partecipanti prima dello stage, che richiede un lavoro preliminare che permette loro di imparare a conoscere l'argomento, assicurando, così, una partecipazione attiva allo stage. Il lavoro preliminare si basa sulla conoscenza della posizione della loro organizzazione sulla situazione e consiste nell'individuare gli ultimi cambiamenti di rilievo nel diritto del lavoro e nella protezione collettiva dei lavoratori, all'interno della prospettiva sindacale. La scheda di attività per il lavoro preliminare viene inviata contestualmente alla conferma della partecipazione al corso.



1 | SCHEDA D'ATTIVITÀ

LAVORO PRELIMINARE

Austerità, diritti e democrazia

Data

➤ **Obiettivi**

- Far conoscere ai partecipanti la tematica dello stage
- Sintetizzare gli ultimi cambiamenti di rilievo riguardanti le relazioni di lavoro
- il diritto del lavoro
- Contribuire al lavoro da fare durante lo stage

➤ **Compito**

Prima di arrivare allo stage, vi chiediamo di preparare una sintesi, al fine di condividere le vostre esperienze e conoscenze con gli altri partecipanti, in modo coerente, sugli ultimi cambiamenti di rilievo del diritto del lavoro e della protezione collettiva dei lavoratori.

➤ **Rapporto**

Il materiale sarà utilizzato durante il seminario.

➤ **Tempistica**

Da preparare prima dello stage.

➤ **Riferimenti**

- Esperienza personale
- Dibattiti nazionali e attività sindacali
- Scheda di attività
- Griglia allegata

Gli ultimi cambiamenti di rilievo (riforme, misure) del diritto del lavoro e della protezione collettiva dei lavoratori

Ultime riforme/misure e impatti	Ultimi cambiamenti
<p><u>1. Modalità riguardanti i licenziamenti collettivi e individuali</u></p> <p>1.1 Definizione di “licenziamenti collettivi” (nozione di ragione economica, soglie massime autorizzate...)</p> <p>1.2. Procedure dei licenziamenti collettivi (riduzione dei tempi di preavviso, snellimento delle procedure amministrative, obbligo di piani sociali, accesso ai tribunali del lavoro...)</p> <p>1.3 Costo del licenziamento per l'impresa (buonuscita, sanzione...)</p>	
<p><u>2. I contratti precari</u></p> <p>2.1 Contratto a tempo determinato (durata massima, numero massimo di rinnovi dei CTD)</p> <p>2.2 Tempo parziale (ore di straordinario...)</p> <p>2.3 Lavoro interinale</p> <p>2.4 Nuovi tipi di contratto (categorie specifiche, giovani, formazione duale)</p>	
<p>3. Orario di lavoro (possibilità di ore di straordinario e riduzione della relativa retribuzione, estensione dei periodi di riferimento per il calcolo dell'orario di lavoro, regimi di riduzione dell'orario di lavoro – giornata di lavoro settimanale)</p>	
<p><u>4. Sistemi di relazioni industriali e di contrattazione collettiva</u></p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Decentramento della contrattazione collettiva (verso il livello dell'impresa) • Gerarchizzazione dei CCL e principio d'applicazione del contratto più favorevole per il lavoratore • Possibilità di deroga sfavorevole della protezione dei CCL di livello superiore e di disposizioni legali • Criteri di rappresentatività delle parti sociali (estensione delle prerogative dei sindacati ad altri organi di rappresentanza dei lavoratori) • Organi di composizione delle controversie • Ruolo degli organi (trilaterali) del dialogo sociale 	
<p>5. Altro</p> <p>Imposte sui salari</p> <p>Protezione sociale</p>	

1. Introduzione

Concezione di sequenza didattica

Sequenza didattica 1 - Introduzione	
Obiettivo didattico della sequenza	<i>Far conoscere ai partecipanti il progetto ISE in materia di austerità, diritti e democrazia</i>
Sotto-obiettivi didattici	<ul style="list-style-type: none">– Sensibilizzare i partecipanti sull'importanza del progetto– Individuare gli elementi di base riguardanti lo stage– Presentare partecipanti e formatori
Azioni didattiche	SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite sessione domande/risposte PARTE TEORICA, presentazione dello stage nell'ambito del progetto ISE APPLICAZIONE, gioco di presentazione
Metodi e tecniche	Proponiamo: METODO INTERROGATIVO per la sensibilizzazione (domande e risposte) METODO AFFERMATIVO per la parte teorica, presentazione METODO ATTIVO per l'applicazione, la presentazione di partecipanti e formatori
Risorse	L'ambito del progetto ISE " <i>Austerità, diritti e democrazia - la necessità di un contratto sociale per l'Europa</i> " Kit di formazione (prefazione, introduzione e importanza di questa tematica dal punto di vista delle politiche sindacali a livello europeo) Il programma dello stage Presentazione PPT/lavagna a fogli mobili Esperienza dei partecipanti
Durata	1 ora

Contenuto informativo sul tema

Sfruttare la prefazione e l'introduzione, rilevando l'importanza di questo tema dal punto di vista delle politiche sindacali a livello europeo, usando il modo preferito dai formatori, con un PPT o una lavagna a fogli mobili.
Presentare anche gli obiettivi dello stage.

Consigli metodologici

Domande e risposte

- Cos'è l'austerità?
- Cosa sono i diritti e la democrazia?

Presentazione di partecipanti e formatori (metodi attivi)

- Presentatevi dicendo nome, organizzazione e funzione, precisando le vostre aspettative riguardo allo stage

Aspetti da mettere in evidenza

- Il contesto del progetto ISE
- La finalità di questo progetto nella prospettiva europea
- Gli obiettivi dello stage in relazione alle aspettative dei partecipanti
- Il programma dello stage

Riflessione

- I valori europei
- La democrazia e il progetto europeo

Materiale didattico da distribuire ai partecipanti

Il programma dello stage

2. Crisi economica e politiche di austerità in Europa. L'impatto sulla democrazia

Concezione di sequenza didattica

Sequenza didattica 2- Crisi economica e politiche di austerità in Europa. L'impatto sulla democrazia	
Obiettivo didattico della sequenza	<i>Analizzare le politiche di austerità e/o del programma nazionale di riforma</i>
Sotto-obiettivi didattici	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizzare i partecipanti riguardo all'impatto delle politiche di austerità sui lavoratori – Definire gli elementi di base riguardanti le politiche di austerità a livello nazionale ed europeo
Azioni didattiche	SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite attività di brainstorming PARTE TEORICA, presentazione da parte di un esperto (panorama europeo) APPLICAZIONE tramite dibattito
Metodi e tecniche	Proponiamo: METODO INTERROGATIVO per la sensibilizzazione (brainstorming) METODO AFFERMATIVO per la parte teorica, presentazione da parte di un esperto METODO ATTIVO per l'applicazione (dibattito)
Risorse	Kit di formazione Presentazione PPT/lavagna a fogli mobili Esperienza dei partecipanti
Durata	1 ora e mezza

Contenuto informativo sul tema

L'Unione europea si trova ad affrontare una crisi complessa. La crisi finanziaria iniziata negli Stati Uniti nel 2007 e aggravatasi nel 2008 ha messo in evidenza fratture profonde nell'architettura dell'unione economica e monetaria (debolezze di concezione dell'UEM, squilibri esistenti e carenze strutturali). Dato che i governi europei hanno cercato di contrastare il pericolo di crollo finanziario (adottando piani di salvataggio e di ricapitalizzazione delle banche) e l'impatto della recessione¹ più profonda dagli anni '30, i disavanzi pubblici hanno subito un'impennata. La crisi del debito scoppiata nel 2010 in Grecia si è diffusa rapidamente, prima in Irlanda e Portogallo, poi in Spagna e in Italia.

Le politiche di austerità sono state dapprima imposte ai paesi d'Europa orientale (paesi baltici, Ungheria, Romania.)² e, successivamente, ai paesi periferici della zona euro come condizioni da soddisfare per ottenere il sostegno finanziario dell'Unione europea e del Fondo monetario internazionale. Ma le politiche di austerità sono ormai attuate in un numero sempre maggiore di paesi (compresi i paesi ricchi al centro della zona euro), ed esercitano una pressione al ribasso su salari, servizi pubblici, sicurezza sociale, pensioni e condizioni di lavoro e di vita.

Dal 2010 si riscontrano, in numerosi paesi dell'UE, tagli drastici nelle politiche sociali e nei servizi pubblici e sembra, più in generale, che il conto causato dalla crisi sia fatto pagare a salariati, funzionari, pensionati e beneficiari di prestazioni sociali. La necessità di affrontare il problema del debito e il richiamo al rischio di declassamento da parte delle agenzie di rating e di sanzioni da parte dei mercati finanziari, non porta solo a tagli nell'istruzione, nella sanità e negli investimenti pubblici, ma offre anche l'opportunità o il pretesto per far passare riforme neoliberali riguardanti principalmente le pensioni e il mercato del lavoro, mentre nuove privatizzazioni dei servizi pubblici sono all'ordine del giorno, soprattutto nei paesi in difficoltà.

Anche se non gravi come i programmi di austerità adottati dall'inizio della crisi nei paesi baltici, in Ungheria, in Romania e, successivamente, nei paesi "periferici" della zona euro (Grecia, Irlanda, Portogallo, Spagna, Italia...), questi piani prevedevano, in genere, un calo drastico delle spese pubbliche in grado di alimentare la recessione.

¹ Prima del 2010 si osservano, in vari paesi, misure "anticrisi" destinate a mantenere l'occupazione e a sostenere i redditi: riduzione dell'orario di lavoro, flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, sostegno al potere d'acquisto di salariati e disoccupati, misure a favore dei contratti precari, misure di formazione ...

² Questi paesi sono stati toccati dalla crisi nel 2008, a seguito di una riduzione (o addirittura di un'inversione) dell'ingresso di capitali, che ha influito sul loro modello di crescita. Sono stati attuati programmi di adeguamento con il FMI.

Pertanto, le politiche di rigore portate avanti contemporaneamente, finalizzate a contrastare i sintomi della crisi e, soprattutto, i suoi effetti sulle finanze pubbliche (ma non le radici della crisi stessa), rischiano di compromettere l'uscita dalla crisi. Non dobbiamo nemmeno dimenticare le conseguenze per le fasce della popolazione che subiscono tali misure e le relative problematiche di giustizia sociale che sollevano.

A causa delle politiche profondamente conservatrici adottate dalle autorità europee e nazionali in risposta alla crisi, nella maggior parte dei paesi europei sono in aumento disoccupazione, disuguaglianze e miseria sociale. Le politiche di austerità peggiorano gravemente le condizioni di vita per milioni di cittadini europei, soprattutto a sud e a est dell'UE (tasso di disoccupazione superiore al 25% in Spagna e Grecia e tasso di disoccupazione giovanile superiore al 55%).

Invece di lottare efficacemente contro la speculazione (anche quella sul debito pubblico), controllare la finanza, eliminare i paradisi fiscali, lottare contro le frodi, l'evasione fiscale e la concorrenza fiscale, armonizzare l'imposta sulle società, tassare le operazioni finanziarie, le politiche di austerità puntano alla riduzione drastica delle spese. Questo porta a ridurre i finanziamenti sia per la sanità pubblica che per l'istruzione pubblica, i servizi e le prestazioni sociali ma anche gli investimenti pubblici (rinvio o annullamento di progetti infrastrutturali). Le istituzioni europee raccomandano (e in alcuni casi impongono) un aumento della flessibilità dei mercati del lavoro, il congelamento e/o il ribasso dei salari, tagli alle pensioni e innalzamento dell'età pensionistica, misure per facilitare i licenziamenti (attenuazione delle restrizioni e riduzione dei costi, licenziamenti di funzionari pubblici) e misure per limitare le indennità di disoccupazione (condizioni di accesso, riduzione dei sussidi, ecc.).

I programmi di adeguamento applicati nell'ambito della Troïka nei paesi in difficoltà seguono una terapia di choc di bilancio (riduzione delle spese, soprattutto in materia di pensioni, personale e salari del settore pubblico e spese sociali), accompagnata da una logica di svalutazione interna (perseguita essenzialmente tramite la riduzione dei salari nel settore privato).

La crisi è iniziata dal settore finanziario nel 2008. I discorsi politici, all'epoca, mettevano in evidenza la necessità di regolare (controllare) la finanza e di sottoporla agli imperativi della democrazia. Alcuni stati hanno salvato banche con il denaro dei contribuenti (senza contropartita); ma poche cose sono state fatte per controllare la finanza e "liberare" gli stati dalla sottomissione agli imperativi dei mercati. Al contrario, si è passati progressivamente alla sottomissione della democrazia agli imperativi dei mercati.

La crisi attuale è una crisi profonda del capitalismo finanziario, che esige una risposta forte da parte dei governi per ridurre l'importanza della finanza e la dipendenza dall'indebitamento pubblico e privato, per elaborare una strategia macroeconomica di

ritorno alla piena occupazione. Gli organi europei si sono rifiutati di rimettere in questione la loro strategie.

L'attuale politica europea considera l'austerità e il miglioramento della competitività come gli elementi chiave per uscire dalla crisi. Una politica che considera **salari e costo del lavoro l'elemento centrale di aggiustamento** per migliorare la competitività nazionale.

La scelta di politiche per la crescita (tramite concorrenza e competitività) e per l'occupazione (tramite flessibilizzazione e deregolamentazione dei mercati del lavoro) porta all'indebolimento della coesione sociale e a un aumento delle disuguaglianze, non solo in termini di reddito ma anche di istruzione, formazione, accesso al mercato del lavoro, sicurezza sociale e sanità. Di fatto, le politiche scelte e attuate nell'UE indeboliscono i meccanismi che permetterebbero di lottare efficacemente contro le disuguaglianze e di uscire dalla crisi dall'alto, grazie a un surplus di coesione e prosperità. **I risultati delle politiche applicate dimostrano che l'Europa è sulla strada sbagliata.**³

I programmi di austerità, oltre alle ingiustizie sociali che provocano toccando in primo luogo le fasce più vulnerabili (aumento di IVA e tasse, riduzione delle spese sociali, per la sanità e l'istruzione pubblica, peggioramento dei servizi pubblici), **sono anche causa di effetti recessivi e di disoccupazione di lunga durata** (ad es. in Spagna e in Grecia tasso di disoccupazione giovanile oltre il 55%, aumento della disoccupazione di lunga periodo, esclusione dei gruppi vulnerabili dal mercato del lavoro...).

Nonostante i programmi di austerità attuati in Europa, il rapporto fra debito pubblico e PIL, lungi dal ridursi, dovrebbe aumentare ulteriormente nel 2013 in quasi tutti i paesi.

L'evoluzione del debito pubblico dipende dalla relazione fra tasso di crescita e tasso d'interesse. La lotta contro il disavanzo è, di fatto, solo una delle variabili per ridurre il debito pubblico. Le altre due sono il livello del tasso di crescita e quello dei tassi pagati su tale debito. Attualmente, i tassi di crescita sono bassi e la situazione si aggrava a causa dei programmi di austerità attuati negli Stati membri (ad es. in Grecia 6 anni consecutivi di depressione economica con una riduzione cumulata del PIL vicina al 25% nel 2013 ...).

³ **Benchmarking Working Europe, Ise 2012.**

Alcuni paesi sono stati molto più colpiti di altri dalla **crisi del debito** (Grecia, Irlanda, Portogallo, Spagna, Italia). L'applicazione di rigorose politiche di bilancio di austerità e il calo dei salari (in un approccio di svalutazione interne), oltre al disastro sociale che provocano, non permettono di stabilizzare né di ridurre i debiti pubblici.

*“La crescita delle disparità economiche e sociali fra gli Stati membri dell'UE, ma anche fra i vari gruppi e categorie di cittadini all'interno della società, non solo mette in pericolo il futuro dell'Europa sociale ma minaccia anche di far vacillare l'insieme del progetto d'integrazione europea. La recessione post-2008 e la crisi del debito, alimentate dall'ostinazione dei dirigenti europei di insistere con rimedi inefficaci di austerità di bilancio, hanno accelerato il disincanto di milioni di cittadini europei rispetto al progetto di costruzione e consolidamento dell'Unione europea, vecchio di mezzo secolo.”*⁴ È questa una delle conclusioni ispiratrici di riflessione del rapporto dell'ISE “Benchmarking Working Europe 2013”.

Le tendenze attuali portano a un aumento delle differenze e delle disuguaglianze economiche e sociali in tutta l'UE, mentre le politiche applicate alimentano pericolosamente un processo di divergenza (anziché di convergenza). **All'Europa manca gravemente una strategia economica, un progetto sociale e un funzionamento democratico.** Sarebbe ora di **cambiare le politiche se si vuole mantenere vivo il progetto dell'integrazione europea.**

⁴ *Benchmarking Working Europe, ISE 2013*

Governance economica europea

La “nuova governance economica europea” è un complesso di regole, procedure e istituzioni realizzate progressivamente, ed è mirata, secondo coloro che l’hanno ideata, **a rafforzare la stabilità della zona euro tramite l’instaurazione di nuovi meccanismi di sorveglianza, di sanzione e di coordinamento e forse, in futuro, di solidarietà.**⁵

Nel 2010, la strategia Europa 2020, introduce il “semestre europeo” come ciclo annuo del coordinamento europeo di politica economica. Nel 2011, il patto Euro Plus ha intensificato il coordinamento della politica economica. Da allora, l’UE ha attuato una serie di cambiamenti nella governance: una nuova legislazione, come la normativa “six-pack”, che rafforza le regole del patto di stabilità e di crescita; nuovi trattati e accordi governativi, come il trattato sulla stabilità, sul coordinamento e sulla governance (TSCG) con vincoli più forti sui bilanci degli Stati membri.

La Commissione e il Consiglio, nel quadro del semestre europeo, verificano le politiche macroeconomiche e i programmi nazionali di riforma. Questi cambiamenti sottopongono il paese in difficoltà economica a un sistema completo di controllo, con pressione continua per ridurre le spese pubbliche, abbassare il livello delle norme sul lavoro e privatizzare i beni pubblici. Per gli Stati membri che hanno beneficiato di un sostegno finanziario (piani di “salvataggio”), controlli e restrizioni sono ancora più forti, equivalenti a una perdita totale d’autonomia. I paesi del sud sono sprofondata in una depressione profonda e devono continuare ad adottare nuove misure di austerità.

Gli Stati membri sono obbligati ad attuare politiche di austerità in periodo di recessione. Una vera politica di coordinamento non può essere realizzata attraverso norme rigide, e prive di fondamento economico, imposte agli Stati membri.

La conseguenza di questa evoluzione è l’accentuarsi della crisi di **legittimità dell’UE.**

Quando decisioni importanti si sottraggono alla delibera democratica, e modelli sociali nazionali vengono smantellati in nome della competitività e del risanamento delle finanze pubbliche, il deficit democratico si allarga.

L’Europa sociale regredisce. L’UE impone ai paesi in difficoltà di ridurre le pensioni, i salari, le indennità di disoccupazione, gli assegni familiari, l’universalità dell’assicurazione malattia.

⁵ Christophe Degryse « The new European Economic Governance », ISE 2012.

La concorrenza fiscale persiste (segnatamente riguardo all'imposta su società/capitale) e la crisi non ha fornito, alla fine, l'occasione per mettere fine ai **paradisi fiscali e all'evasione**.

Nonostante la disindustrializzazione di cui soffrono numerosi paesi, non viene attuata alcuna strategia europea di **politica industriale** e l'Europa, nonostante un'elevata sensibilizzazione riguardo al cambiamento climatico, fatica ad impegnarsi con decisione nella **transizione ecologica**.

Gli organi europei persistono in una strategia (paralizzare le politiche nazionali, imporre riforme strutturali liberali) che, fino ad oggi, non è riuscita a dare impulso alla crescita e che rende l'UE impopolare.

L'aggravarsi della crisi nell'UE indica chiaramente il bisogno di un cambiamento fondamentale di rotta nella politica europea, dando la precedenza ad un'occupazione dignitosa e alla giustizia sociale, se si vuole evitare una crisi di legittimità ancora più grave dell'UE, che metterebbe in pericolo il progetto d'integrazione europea.

Le politiche di austerità e le misure adottate nei vari paesi, che saranno analizzate e valutate durante lo stage, devono essere definite (selezionate) dai formatori sindacali nazionali, in funzione della loro importanza e delle loro specificità nazionali, adattando in modo appropriato gli elementi della griglia proposta di seguito.

1. Principali misure di austerità/riforme “strutturali” e impatti

Spese pubbliche

- Salari (settore pubblico)
- Finanziamento della sicurezza sociale e dei servizi pubblici (pensioni, sanità, prestazioni e servizi sociali)
- Investimenti pubblici

Regimi di assicurazione-disoccupazione

Indennità di disoccupazione:

Condizioni di accesso, importo, durata...

Pensioni: età, numero di anni di lavoro, importo delle pensioni (tassi di sostituzione), prepensionamenti...

Servizi pubblici (sanità, istruzione, ...)

Privatizzazioni

Entrate pubbliche e politica fiscale

- Imposte indirette (IVA, tasse, ecc.)

- Imposte sul reddito
- Imposta sulle società
- Evasione e frode fiscale

Altro

2. Può essere utilizzata anche una serie di indicatori selezionati per valutare i risultati delle politiche applicate

- **Evoluzione degli indicatori economici** (PIL, disavanzo pubblico, debito pubblico, bilancia corrente dei pagamenti, investimenti FLCF (formazione lorda di capitale fisso...)).
- **Evoluzione degli indicatori del mercato del lavoro** (tasso di occupazione, tasso di disoccupazione, posti di lavoro precari, povertà lavorativa, ecc.)
- **Evoluzioni salariali** (salario minimo, remunerazione reale media per occupato, ecc.).
- **Altri indicatori sociali:** indicatori di povertà, privazione materiale, esclusione sociale, di disuguaglianza e così via.
- **Altri**

3. Riflessione sulla politica europea (Governance economica)

Sarebbe inoltre interessante analizzare un punto di vista sindacale

Le raccomandazioni (o decisioni) recenti rivolte dalla Commissione europea e dal Consiglio europeo al vostro paese (disponibile sul sito)

http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_fr.htm

Consigli metodologici

Brainstorming:

- Chiedere ai partecipanti di segnare individualmente 3 misure di austerità prese a livello nazionale di recente e in cosa essa dipende dall'UE (5 minuti)
- Facendo un giro di interventi, fare una lista sulla lavagna a fogli mobili degli esempi, senza commenti; fare attenzione per non ripetere le stesse idee.

- Ricapitolare le idee presentate, senza formulare opinioni

Dibattito

- Le politiche applicate attualmente in Europa (a livello nazionale ed europeo) sono all'altezza della posta in gioco?
- Ritenete che le scelte delle politiche attuate nell'Unione europea siano adeguate per uscire dalla crisi (dall'alto, rafforzando la coesione sociale e riducendo le disuguaglianze...)?
- Ritenete che le politiche attuate (nell'ambito della nuova governance economica) favoriscano la concorrenza dei salari e della fiscalità verso il basso e indeboliscano le condizioni di lavoro. Se sì, che fare?
- L'UE è sulla strada sbagliata?
- Ritenete che le politiche di deregolamentazione e di austerità abbiano fallito? Se sì, cosa bisognerebbe fare per riportare le economie (europee) e l'occupazione sulla giusta strada?
- È possibile trattare alla radice il problema della disoccupazione (in generale, e dei giovani in particolare) senza adottare un piano di rilancio degno di tale nome e un cambiamento delle politiche economiche?
- Le politiche applicate attualmente in Europa danno risposte alla domanda del debito sovrano o aggravano il debito pubblico in vari paesi?

Aspetti da mettere in evidenza

- Conclusioni sulle politiche di austerità e conseguenze per i lavoratori
- Aumento delle disuguaglianze economiche e sociali in tutta l'UE
- Correlazioni fra livello nazionale e livello europeo

Riflessione

- Le misure di politica di austerità distruggono l'occupazione e i sistemi di sicurezza sociale

Materiale didattico da distribuire ai partecipanti

- Versione stampata della presentazione o in formato elettronico (se si tratta di un PPT) e anche altre fonti d'informazione supplementari, su richiesta dei partecipanti.

3. Crisi e riforme del codice del lavoro

Concezione di sequenza didattica

Sequenza didattica 3- Crisi e riforme del diritto del lavoro.	
Obiettivo didattico della sequenza	<i>Prendere coscienza dell'impatto delle politiche di austerità e dei cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro – il diritto del lavoro e le organizzazioni sindacali</i>
Sotto-obiettivi didattici	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Sensibilizzare i partecipanti sui cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro</i> – <i>Valutare l'impatto delle politiche applicate sui lavoratori e le organizzazioni sindacali</i> – <i>Individuare gli elementi di base riguardanti la necessità di un contratto sociale per l'Europa</i>
Azioni didattiche	SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite gruppi di lavoro PARTE TEORICA, presentazione APPLICAZIONE tramite dibattito
Metodi e tecniche	Proponiamo: METODO ATTIVO per la sensibilizzazione (gruppi di lavoro) METODO AFFERMATIVO per la parte teorica, presentazione METODO ATTIVO per l'applicazione (dibattito)
Risorse	Kit di formazione Presentazione PPT/lavagna a fogli mobili Esperienza dei partecipanti Lavoro preliminare Scheda di attività- FA2 Griglia allegata
Durata	2 ore

Contenuto informativo sul tema

Dall'inizio della crisi economica i diritti dei lavoratori sono sotto pressione in numerosi paesi, a causa dell'adozione di misure finalizzate ad aumentare la flessibilità e a ridurre il costo del lavoro, modificando, fra l'altro, il codice nazionale del lavoro.

Le istituzioni europee e certi governi nazionali raccomandano (e in alcuni casi impongono) un aumento della flessibilità dei mercati del lavoro, il congelamento e/o ribassi nominali dei salari, misure per facilitare i licenziamenti (attenuazione delle restrizioni e riduzione dei costi) e per limitare la protezione collettiva dei lavoratori tramite la contrattazione collettiva e i contratti collettivi di lavoro.

Mentre nulla prova che le disposizioni del diritto del lavoro nei vari paesi siano la causa della crisi finanziaria ed economica, le riforme del diritto del lavoro e la flessibilizzazione dei mercati del lavoro sono presentati dalle istituzioni europee e da certi governi nazionali come una delle migliori risposte alla crisi (con il pretesto di proteggere l'occupazione e migliorare la competitività).

In alcuni paesi le misure di deregolamentazione vengono adottate in modo estemporaneo, ma in altri paesi le riforme categoriche sconvolgono il codice del lavoro esistente. Negli ultimi tempi, le strutture delle relazioni industriali, le istituzioni e i meccanismi della contrattazione collettiva, dei CCL e della formazione dei salari sono state profondamente modificate in profondità in vari paesi: questo porta a un **indebolimento istituzionale dei sindacati** e a una **riduzione della protezione collettiva dei lavoratori**.

Le principali tendenze osservate negli ultimi tempi in merito ai cambiamenti (riforme/misure) del codice del lavoro nei paesi dell'UE riguardano 4 settori principali⁶:

- modalità di licenziamento (per motivo economico);
- contratti precari;
- orario di lavoro;
- sistemi di relazioni industriali e di contrattazione collettiva.

In vari paesi, con il pretesto di ridurre la precarietà, e di preservare l'occupazione, le riforme comportano misure per **facilitare i licenziamenti collettivi** (e individuali) e **aumentare ancor più la flessibilità dei posti di lavoro atipici**. Ma questa

⁶ The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise Isabelle Schömann (ISE), Stefan Clauwaert (ISE 2012)

flessibilizzazione delle normative porta a un indebolimento della tutela dei lavoratori e a un aumento della precarietà sul mercato del lavoro.

I cambiamenti (riforme/misure) riguardanti l'orario di lavoro, riguardano segnatamente le ore di straordinario, e il relativo costo per il datore di lavoro, e i periodi di riferimento per il calcolo dei tempi di lavoro.

Nel settore delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, i cambiamenti (riforme/misure) riguardano i **criteri di rappresentatività** delle parti sociali, il **decentramento della contrattazione collettiva** verso i livelli inferiori (livello aziendale), l'articolazione/gerarchizzazione dei vari livelli di contratti collettivi, le possibilità di **deroga sfavorevole** della protezione dei CCL di livello superiore. Queste riforme indeboliscono la rappresentanza e l'azione sindacale a tutti i livelli di negoziazione (colpendo la struttura stessa dei sindacati), nonché i mezzi istituzionali a loro disposizione per proteggere i lavoratori.

Il denominatore comune di queste riforme è la riduzione del costo del lavoro per gli imprenditori attraverso la flessibilizzazione delle normative sulla protezione dell'occupazione e attraverso la riduzione del grado di copertura della contrattazione collettiva (ossia la riduzione nel numero dei lavoratori coperti da CCL, con conseguente indebolimento della contrattazione collettiva a livello settoriale).

In numerosi paesi **sono stati adottati cambiamenti del diritto del lavoro tramite misure d'urgenza** al di fuori di qualsiasi procedura (legislativa) democratica e partecipativa, aggirando parlamenti e parti sociali. Ciò si è verificato particolarmente nei paesi che applicano programmi di aggiustamento monitorati dalla **Troika** (Commissione europea, FMI, BCE), in cui degli organi sovranazionali hanno imposto⁷:

- una **politica di flessibilizzazione del mercato del lavoro** attraverso cambiamenti radicali del diritto del lavoro;
- **tagli (riduzioni nominali) dei salari** (nel settore pubblico e privato);
- **un decentramento forzato del processo di formazione dei salari**, posto come condizione in cambio del sostegno finanziario al paese o dell'intervento sul mercato secondario dei titoli del debito pubblico (BCE).

Ad esempio, a febbraio 2012, nel quadro del protocollo d'intesa (Memorandum II) fra il governo greco e la Troika, **il salario minimo nazionale è stato ridotto**

⁷ Paesi che hanno siglato un Protocollo d'intesa con la Troika al fine di attuare un programma di aggiustamento economico: Grecia (maggio 2010 e febbraio 2012), Irlanda (dicembre 2010) e Portogallo (maggio 2011).

tramite decreto ministeriale (senza votazione in parlamento), violando il contratto collettivo del lavoro in vigore (EGSSE 2010-2012), firmato da tutte le parti sociali. Il decreto stabilisce, a partire dal 14/2/2012, una riduzione nominale del 22% (e del 32% per i giovani di età inferiore a 25 anni), facendo passare il salario minimo nazionale lordo da 751 a 586 euro (e 510 euro per i giovani di età inferiore a 25 anni). Il salario minimo non sarà più fissato tramite contrattazione collettiva fra tutte le parti sociali e con CCL (come è avvenuto per decenni), ma dal governo previa consultazione.

Il direttore generale dell'OIL Juan Somavia dichiarava nel 2011, davanti al Parlamento europeo, che *“il rispetto dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro non è negoziabile, neanche in tempi di crisi, nel momento in cui si moltiplicano le questioni di equità. Le situazioni di crisi non possono essere addotte a pretesto per violare norme del lavoro adottate a livello internazionale”*

La deregolamentazione massiccia del diritto del lavoro (a parte la questione fondamentale della legalità) è efficace?

Le debolezze di competitività dei paesi dell'Europa del sud sono essenzialmente strutturali, legate alle loro posizioni nella divisione internazionale del lavoro in termini di commercio e investimento e non legate al costo dei fattori (e soprattutto non ai salari relativi e al livello di produttività).

La priorità attribuita, dalle politiche applicate attualmente, alla diminuzione dei costi (segnatamente del costo del lavoro tramite tagli drastici ai salari, deregolamentazione e indebolimento del diritto collettivo del lavoro) non rappresenta una risposta appropriata. È illusorio voler rivaleggiare a livello di costi con i paesi dell'est, i paesi che si affacciano sul Mediterraneo o la Cina.

La politica di svalutazione interna applicata (in mancanza di settori esportatori solidi) ha un costo enorme in termini di recessione (depressione) economica e di occupazione, e porta al disastro sociale senza migliorare la competitività. Il problema enorme delle liquidità e la contrazione della domanda interna porta anche le imprese sane al fallimento, senza migliorare lo sviluppo di strutture esportatrici.

Crisi e lavoratori migranti

I lavoratori migranti e l'aumento della disoccupazione e della xenofobia

La crisi economica colpisce particolarmente i lavoratori migranti in quanto spesso impiegati in settori di attività specificamente toccati dalla crisi (edilizia, immobiliare, manifatturiero, alberghi-ristoranti, assistenza ai privati ecc.), ma anche perché, in

generale, i lavoratori precari (gruppo di cui fanno spesso parte i lavoratori migranti) sono le prime vittime della crisi.

La diminuzione della domanda di lavoro aumenta la disponibilità di posti di lavoro precari e illegali, e spesso i migranti sono costretti ad accettare lavori a condizioni pessime o nell'economia sommersa.

La concorrenza, percepita o reale, per posti di lavoro rari spinge a reazioni xenofobe o discriminatorie nei confronti dei lavoratori migranti e dei loro familiari. Alcuni gruppi, individui o partiti politici potrebbero esigere misure più protezionistiche o mostrarsi aggressivi contro i migranti. Tali reazioni esistono già in varie zone geografiche.

Una contrazione dei flussi migratori?

La Grande Depressione degli anni '30 aveva provocato un calo senza precedenti dei flussi migratori internazionali. L'aumento vertiginoso della disoccupazione aveva, di fatto, causate violente ondate di xenofobia e portato all'inasprimento delle politiche anti-immigrati.

Oggi, la crisi attuale potrebbe tradursi, a sua volta, in una riduzione drastica dei movimenti migratori. In un ambiente già ostile all'immigrazione, numerosi paesi toccati dalla recessione sembrano infatti decisi a rafforzare i controlli alle frontiere, in modo da "proteggere" i lavoratori nazionali dalla concorrenza dei lavoratori immigrati. Questo porta a politiche migratorie sempre più restrittive con implicazioni importanti sia per i lavoratori migranti che per i loro paesi di origine.

Rafforzare la protezione e il riconoscimento del ruolo cruciale rivestito dai lavoratori migranti.

Nei paesi di destinazione, i lavoratori migranti hanno partecipato alla crescita economica, nonché alla creazione di ricchezza e prosperità.

Nei paesi di origine, essi contribuiscono alla riduzione della povertà e allo sviluppo.

Il prolungarsi della crisi è un fattore nefasto per i lavoratori migranti.

Sono necessarie politiche e azioni appropriate e i sindacati hanno un ruolo importante da svolgere riguardo alla loro elaborazione e applicazione.

[Piano d'azione della CES in materia di migrazione: http://etuc.org/a/11098](http://etuc.org/a/11098)

Consigli metodologici

Gruppi di lavoro

- Discutere e decidere un'esposizione comune sugli ultimi cambiamenti di rilievo nel diritto del lavoro e nella protezione collettiva dei lavoratori, secondo 4 tematiche: Gruppo 1 – Licenziamenti; Gruppo 2 - Contratti precari; Gruppo 3 - Orario di lavoro; Gruppo 4 - Sistema di relazioni industriali e di contrattazione collettiva, individuando l'impatto per lavoratori e organizzazioni sindacali
- I risultati del lavoro devono essere presentati in plenaria da un portavoce per ogni gruppo; si raccomanda di rispettare il tempo concesso per l'esposizione. Un dibattito seguirà le presentazioni.

Dibattito

- I diritti fondamentali possono essere subordinati alle libertà del mercato interno, al diritto della concorrenza o a misure di austerità?
- Con il pretesto della crisi e di situazioni definite “urgenti”, in certi paesi europei è possibile accettare il mancato rispetto di principi e diritti fondamentali?
- Che autorità legale (ma anche legittimità politica e sociale) ha la Troika (FMI, Commissione europea, BCE) per imporre a governi di paesi europei delle politiche antisociali contro il mondo del lavoro?
- Misure di austerità che mettono in questione diritti fondamentali, presentate spesso come “inevitabili” e “transitorie”: rappresentano una risposta alla crisi? O al contrario, lungi dal risolverla, tali misure aggravano la crisi economica e minacciano la validità dell'Europa sociale e del progetto politico europeo?
- Qual è l'impatto dei cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro sulle organizzazioni sindacali?

Aspetti da mettere in evidenza

- Flessibilizzazione a oltranza, facilità di licenziamento, negoziazioni collettive e contratti collettivi del lavoro messi in discussione, riduzione dei diritti sociali, dialogo sociale messo in discussione.
- Riduzione della protezione collettiva dei lavoratori.
- Indebolimento del ruolo istituzionale dei sindacati.
- Diritti fondamentali messi in discussione in certi paesi europei.
- Rischi di dumping sociale di concorrenza sociale verso il basso in Europa.

Riflessione

- Le misure delle politiche di austerità riguardano non solo i diritti ma anche la democrazia e il modello sociale europeo.

Materiale didattico da distribuire ai partecipanti

- Versione stampata della presentazione o in formato elettronico (se si tratta di un PPT) e anche altre fonti d'informazione supplementari, su richiesta dei partecipanti
- Scheda di attività e griglia allegate



2 SCHEDA DI ATTIVITÀ

CRISI E RIFORME DEL DIRITTO DEL LAVORO.

Impatti su lavoratori e sindacati

Austerità, diritti e democrazia

Data

➤ **Obiettivi**

- Prendere coscienza e valutare l'impatto delle politiche applicate (politiche di austerità e cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro - il diritto del lavoro) su lavoratori e organizzazioni sindacali

➤ **Compito**

Sulla base del lavoro preliminare, il vostro gruppo discute e decide un'esposizione comune sugli ultimi cambiamenti di rilievo nel diritto del lavoro e nella protezione collettiva dei lavoratori, secondo 4 tematiche:

Gruppo 1 – Licenziamenti

Gruppo 2 - Contratti precari

Gruppo 3 - Orario di lavoro

Gruppo 4 - Sistema di relazioni industriali e di contrattazione collettiva

individuando l'impatto per i lavoratori e le organizzazioni sindacali.

➤ **Rapporto**

Nominare un portavoce che presenterà il resoconto del gruppo di lavoro in seduta plenaria.

➤ **Tempistica**

60 minuti per il lavoro di gruppo

5 minuti/gruppo per l'esposizione

➤ **Riferimenti**

- Esperienza personale
- Dibattiti nazionali e attività sindacali
- Scheda di attività
- Lavoro preliminare
- Griglia allegata

Ultimi cambiamenti di rilievo (riforme, misure) nel diritto del lavoro e nella protezione collettiva dei lavoratori

GRUPPO 1

Ultime riforme/misure e impatti	Ultimi cambiamenti	Impatto per i lavoratori	Impatto per le organizzazioni e l'azione sindacale
<p><u>1. Modalità riguardanti i licenziamenti collettivi e individuali</u></p> <p>1.1 Definizione di “licenziamenti collettivi” (nozione di motivo economico, soglie massime autorizzate...)</p> <p>1.2. Procedure riguardanti i licenziamenti collettivi (riduzione dei tempi di preavviso, snellimento delle procedure amministrative, obbligo di piani sociali, accesso ai tribunali del lavoro ...)</p> <p>1.3 Costo del licenziamento per l'impresa (buonuscita, sanzione ...)</p>			

Ultimi cambiamenti di rilievo (riforme, misure) nel diritto del lavoro e nella protezione collettiva dei lavoratori
GRUPPO 2

Ultime riforme/misure e impatti	Ultimi cambiamenti	Impatto per i lavoratori	Impatto per le organizzazioni e l'azione sindacale
<p>2. Contratti precari</p> <p>2.1 Contratto a tempo determinato (durata massima, numero massimo di rinnovi dei CTD)</p> <p>2.2 Tempo parziale (ore di straordinario...)</p> <p>2.3 Lavoro interinale</p> <p>2.4 Nuovi tipi di contratto (categorie specifiche, giovani, formazione duale)</p>			

Ultimi cambiamenti di rilievo (riforme, misure) nel diritto del lavoro e nella protezione collettiva dei lavoratori

GRUPPO 3

Ultime riforme/misure e impatti	Ultimi cambiamenti	Impatto per i lavoratori	Impatto per le organizzazioni e l'azione sindacale
<p>3. Orario di lavoro (possibilità di ore di straordinario e riduzione della relativa retribuzione, estensione dei periodi di riferimento per il calcolo dell'orario di lavoro, regimi di riduzione dell'orario di lavoro – giornata di lavoro settimanale)</p>			

Ultimi cambiamenti di rilievo (riforme, misure) nel diritto del lavoro e nella protezione collettiva dei lavoratori

GRUPPO 4

Ultime riforme/misure e impatti	Ultimi cambiamenti	Impatto per i lavoratori	Impatto per le organizzazioni e l'azione sindacale
<p><u>4. Sistemi di relazioni industriali e di contrattazione collettiva</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Decentramento della contrattazione collettiva (verso il livello dell'impresa) • Gerarchizzazione dei CCL e principio d'applicazione del contratto più favorevole per il lavoratore • Possibilità di deroga sfavorevole della protezione dei CCL di livello superiore e di disposizioni legali • Criteri di rappresentatività delle parti sociali (estensione delle prerogative dei sindacati ad altri organi di rappresentanza dei lavoratori) • Organi di composizione delle controversie • Ruolo degli organi (trilaterali) del dialogo sociale 			

4. Crisi economica e salari

Concezione di sequenza didattica

Sequenza didattica 4- Crisi economica e salari	
Obiettivo didattico della sequenza	<i>Individuare problemi e sfide per la negoziazione salariale, esaminando le recenti evoluzioni salariali</i>
Sotto-obiettivi didattici	<i>Descrivere le evoluzioni dei salari nel settore pubblico e privato (valutazione sindacale)</i> <i>Analizzare i cambiamenti e/o le dinamiche recenti riguardanti la formazione dei salari nel vostro paese</i> <i>Valutare il ruolo delle istituzioni europee sulla politica salariale</i>
Azioni didattiche	SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite sessione di domande e risposte PARTE TEORICA, presentazione di un esperto APPLICAZIONE tramite dibattito
Metodi e tecniche	Proponiamo: METODO INTERROGATIVO per la sensibilizzazione (domande e risposte) METODO AFFERMATIVO per la parte teorica, presentazione di un esperto METODO ATTIVO per l'applicazione (dibattito)
Risorse	Kit di formazione Presentazione PPT/lavagna a fogli mobili Esperienza dei partecipanti
Durata	1 ora

Contenuto informativo sul tema

I salari svolgono un ruolo centrale sul piano economico e sociale. Se i salari sono considerati un costo dai datori di lavoro, il loro livello e la loro evoluzione determinano il potere d'acquisto dei salariati (quindi il loro livello di vita), senza dimenticare, ovviamente, il ruolo dei salari sul piano macroeconomico; i salariati, infatti, sono anche consumatori. Occorre, pertanto, considerare anche la funzione sociale e psicologica del salario. In un numero sempre maggiore di paesi i salari hanno un ruolo molto importante a livello di finanziamento ed evoluzione dei sistemi di sicurezza sociale e, segnatamente, dei sistemi pensionistici.

Anche se il sistema finanziario è all'origine della crisi attuale, una spiegazione più approfondita indica la ripartizione iniqua e inefficace dei frutti della crescita **ancora prima dello scoppio della crisi**. Nella maggior parte dei paesi **la crescita dei salari è stata inferiore alla crescita che sarebbe stata giustificata dagli aumenti di produttività dei due decenni precedenti la crisi**. Questo spiega che la parte dei salari, nella ricchezza prodotta (in % del PIL), è diminuita nella maggior parte dei paesi, mentre, contemporaneamente, è aumentata la parte dei profitti lordi. In numerosi paesi la moderazione salariale è stata sinonimo di stagnazione dei redditi reali dei lavoratori scarsamente retribuiti e delle loro famiglie. La moderazione salariale ha indotto alcune economie avanzate (Stati Uniti, Regno Unito, Spagna, Irlanda...) a un'accumulazione del debito privato.

Dall'inizio della crisi, il deterioramento continuo dei salari reali suscita forti interrogativi, dato che la deflazione dei salari priva le economie nazionali della domanda tanto necessaria e mina la fiducia.

La pressione esercitata sui salari, segnatamente nell'ultimo periodo, è talmente forte che dà anche la sensazione, in diversi paesi, che siano chiamati in causa proprio i salariati a pagare il prezzo di una crisi di cui non sono responsabili.

In numerosi paesi, i salariati del settore pubblico sono diventati il mezzo privilegiato dei governi per ridurre i disavanzi pubblici ma anche per "dare l'esempio" al settore privato. Di fatto, **nel settore pubblico**, si riscontra già in diversi paesi (Irlanda, Grecia, Portogallo, Spagna, Italia, Lettonia, Ungheria, Romania ...) un **calo nominale dei salari** (esercitando forti pressioni sui salari del settore privato), mentre in altri paesi europei il **congelamento dei salari nominali nel settore pubblico** porta, tenendo conto dell'inflazione, a un calo dei salari reali.

Nel settore privato, a seconda dei paesi, le imprese hanno reagito in un primo momento alla riduzione della loro attività aggiustando la parte variabile delle retribuzioni all'interno della massa salariale (ore di straordinario, premi, bonus...), intervenendo sul volume di ore lavorate e sul numero di occupati a tempo determinato o indeterminato.

In vari paesi, i datori di lavoro cercano sempre più di imporre non solo una moderazione salariale, ma raccomandano un congelamento generalizzato, se non addirittura una riduzione dei salari nominali, sulla base di una rinegoziazione dei salari a livello aziendale.

Nell'ambito delle attuali politiche di austerità, una forte pressione viene esercitata su salari e contrattazione collettiva in tutta Europa. Questo avviene direttamente a livello di salari, oppure attraverso riforme di meccanismi e procedure di

formazione dei salari, finalizzate in particolare al decentramento della contrattazione collettiva. Al contempo, vengono introdotte riduzioni delle imposte sulle società e dei contributi sociali a carico del datore di lavoro. Una situazione tipica per i paesi che applicano programmi di aggiustamento monitorati dalla Troika o dal FMI.

Commissione, FMI e BCE intervengono direttamente in certi paesi in difficoltà per chiedere (o imporre) congelamento o riduzioni salariali (settore pubblico, salario minimo) e riforme che indeboliscono gli organi di contrattazione collettiva, in cambio del loro “salvataggio” finanziario.

In vari paesi europei lo stato interviene direttamente sul livello dei salari (settore pubblico, salario minimo) o indirettamente attraverso riforme dei sistemi di contrattazione collettiva e dei CCL, favorendo il decentramento collettivo tramite misure diverse a seconda dei paesi:

- cessazione/abolizione della contrattazione collettiva nazionale;
- possibilità concesse alle imprese di derogare ai contratti collettivi settoriali;
- supremazia (prevalenza) dei contratti collettivi aziendali rispetto agli altri contratti collettivi e sospensione/abolizione del principio d’applicazione del contratto più favorevole al lavoratore (“favourability principle”)
- regole più rigide in merito alla procedura di estensione dei CCL (o addirittura sospensione per la durata del programma di aggiustamento);
- riduzione del periodo di validità dei CCL (“after effect”);
- accordi aziendali siglati da rappresentanti non sindacali.

Con il pretesto di creare un ambiente favorevole all’occupazione e di migliorare la competitività, a seconda dei paesi, si punta, tramite le riforme, a ridurre il livello di copertura tramite contrattazione collettiva e l’estensione dei contratti collettivi di lavoro, decentrare la negoziazione (segnatamente sul piano aziendale), a indebolire la negoziazione settoriale e a limitare il ruolo dei sindacati nei sistemi di formazione dei salari.

Per i sindacati, la difesa (o il ripristino) dell’autonomia della contrattazione collettiva e dei contratti collettivi di lavoro è una priorità assoluta. L’evoluzione dei salari ha un ruolo importante da svolgere nella prospettiva di una politica economica alternativa.

UE e politica salariale

Secondo il trattato dell’UE, TFUE art. 153(5): la politica salariale esula dalle competenze normative dell’UE.

Il patto Euro Plus (2011) ha importanti implicazioni, soprattutto in materia di **salari**, in quanto include **raccomandazioni agli Stati membri in materia di:**

- raffronti dei costi unitari della forza lavoro;
- ostilità nei confronti dell'indicizzazione salariale e della negoziazione centralizzata;
- legame fra salari e produttività (ma non con l'inflazione);
- pressione al ribasso dei salari nel settore pubblico.

Nell'ambito della nuova governance, viene instaurato un monitoraggio europeo per sorvegliare lo sviluppo dei salari a livello nazionale, il costo del lavoro e il sistema di contrattazione collettiva.

Vengono rivolte raccomandazioni in materia di salari agli Stati membri nel quadro del semestre europeo. Tali raccomandazioni riguardano, a seconda dei casi, la moderazione dell'evoluzione salariale, o del salario minimo, il decentramento della contrattazione collettiva, la riforma o l'abolizione dell'indicizzazione salariale.

Per i paesi che seguono programmi di aggiustamento monitorati dalla Troika o dal FMI le richieste sono molto più dirette (come visto in precedenza).

A febbraio 2013 nelle conclusioni del Consiglio europeo sull'“analisi annuale della crescita 2013” si può leggere:

*“Nel rispetto del ruolo delle parti sociali e dei sistemi nazionali di determinazione dei salari, è opportuno sia **valutare l'incidenza dei sistemi di fissazione dei salari, affinché rispecchino meglio l'andamento della produttività e contribuiscano a preservare la competitività, sia rivedere i meccanismi di indicizzazione. I livelli salariali minimi devono essere fissati in funzione di un giusto equilibrio fra la creazione di posti di lavoro e un reddito adeguato**”.*

L'analisi sull'evoluzione dei salari (settore pubblico e settore privato) nel vostro paese dall'inizio della crisi deve essere preparata dai formatori sindacali nazionali sulla base delle informazioni che seguono.

Analisi a livello nazionale	
Evoluzione dei salari e sfide per la negoziazione salariale	
Principali evoluzioni riguardanti i salari nel settore pubblico dall'inizio della crisi – Tendenze e caratteristiche principali (moderazione salariale, congelamento e riduzione dei	Principali evoluzioni riguardanti i salari nel settore privato dall'inizio della crisi - Tendenze e caratteristiche principali (moderazione salariale, congelamento e

salari ...)	riduzione dei salari ...)
-------------	---------------------------

(cfr. anche l'allegato 3 "Crisi economica e salari")

Riguardo al ruolo delle istituzioni europee sulla politica salariale, proponiamo 2 esempi per alimentare il dibattito con i partecipanti.

Esempi

Conclusioni del Consiglio europeo sull'"analisi annuale della crescita 2013"

A febbraio 2013 nelle conclusioni del Consiglio europeo sull'"analisi annuale della crescita 2013" si può leggere:

"Nel rispetto del ruolo delle parti sociali e dei sistemi nazionali di determinazione dei salari, è opportuno sia *valutare l'incidenza dei sistemi di fissazione dei salari, affinché rispecchino meglio l'andamento della produttività e contribuiscano a preservare la competitività, sia rivedere i meccanismi di indicizzazione. I livelli salariali minimi devono essere fissati in funzione di un giusto equilibrio fra la creazione di posti di lavoro e un reddito adeguato*"

Decisione del Consiglio europeo dell'8 novembre 2011

"La Grecia adotta e attua senza indugio le seguenti misure:

"Di concerto con le parti sociali e tenendo conto dell'obiettivo di creare e mantenere posti di lavoro e di migliorare la competitività delle imprese, adotta ulteriori misure intese a consentire l'adeguamento dei salari in funzione delle condizioni economiche. Segnatamente, **l'estensione degli accordi collettivi di settore e per l'occupazione e il cosiddetto "principio delle norme più favorevoli"*** sono sospesi nel periodo di applicazione della strategia di bilancio a medio termine, facendo in modo che la contrattazione a livello aziendale prevalga su quella settoriale e occupazionale; i contratti collettivi a livello delle imprese possono essere firmati sia dai sindacati sia, in assenza di un sindacato di settore, da comitati aziendali o da altri organi di rappresentanza dei lavoratori, a prescindere dalle dimensioni delle imprese".

* **"principio delle norme più favorevoli" = applicazione dell'accordo più favorevole al lavoratore**

Consigli metodologici

Domande e risposte

- Che ruolo ha il salario nel finanziamento e nell'evoluzione dei sistemi di sicurezza sociale e, segnatamente, dei sistemi pensionistici?
- A parere vostro, qual è il mezzo privilegiato dei governi per ridurre i disavanzi pubblici? Un aggiustamento brutale è efficace?

Dibattito

- Raffrontare le evoluzioni salariali dall'inizio della crisi, facendo emergere le tendenze e caratteristiche principali di tale evoluzione: settore pubblico e settore privato, moderazione salariale, congelamento e riduzione dei salari, ecc. (tabella con la situazione nazionale).
- L'aumento dei salari è all'origine della crisi? Ribassare i salari permetterebbe di uscire dalla crisi?
- Quali sono le principali difficoltà incontrate attualmente dai sindacati (comprese le difficoltà di mobilitazione) sui vari piani delle negoziazioni salariali (nazionale, settoriale, aziendale...) e in che modo le organizzazioni sindacali cercano di farvi fronte?
- Quali strategie sindacali a livello nazionale e quali cooperazioni a livello regionale e/o internazionale occorre attuare per evitare lo sviluppo del dumping salariale?

Aspetti da mettere in evidenza

- Conclusioni sulle conseguenze delle politiche salariali per lavoratori e organizzazioni sindacali
- Correlazioni fra livello nazionale e livello europeo

Riflessione

- **I salariati** sono chiamati a pagare il prezzo di una crisi di cui non sono responsabili

Materiale didattico da distribuire ai partecipanti

- Versione stampata della presentazione o in formato elettronico (se si tratta di un PPT) e anche altre fonti d'informazione supplementari, su richiesta dei partecipanti

5. Politiche di austerità: la risposta dei sindacati su scala nazionale

Concezione di sequenza didattica

Sequenza didattica 5- Politiche di austerità: la risposta dei sindacati su scala nazionale	
Obiettivo didattico della sequenza	<i>Analizzare le risposte delle organizzazioni sindacali a livello nazionale alle politiche di austerità e ai cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro</i>
Sotto-obiettivi	<i>– Sensibilizzare i partecipanti sull'importanza delle azioni sindacali contro le politiche di austerità e i cambiamenti</i>

didattici	<i>radicali riguardanti le relazioni di lavoro</i> – <i>Individuare le principali azioni sindacali a livello delle organizzazioni e a livello nazionale</i>
Azioni didattiche	SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite sintesi della giornata precedente SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite lavoro di gruppo PARTE TEORICA, presentazione APPLICAZIONE tramite dibattito
Metodi e tecniche	Proponiamo: METODO ATTIVO per la sensibilizzazione (sintesi della giornata precedente) METODO ATTIVO per la sensibilizzazione (lavoro di gruppo) METODO AFFERMATIVO per la parte teorica, presentazione METODO ATTIVO per l'applicazione (dibattito)
Risorse	Esperto Kit di formazione Presentazione PPT/lavagna a fogli mobili Esperienza dei partecipanti Scheda di attività FA3 Griglia allegata
Durata	1 ora e mezza

Contenuto informativo sul tema

I paesi europei sono più o meno duramente toccati dalla crisi e, quindi, dalle politiche di austerità: differenze riprese anche in numerose manifestazioni, campagne e scioperi.

La fine del 2011, ad esempio, è stata un periodo di forti mobilitazioni sindacali in tutta Europa:

- 26 novembre 2011, **Irlanda**: mobilitazione contro l'austerità/mobilitazione per l'occupazione;
- 1° dicembre 2011, **Grecia**: sciopero generale contro l'austerità;
- 2 dicembre 2011, **Belgio**: manifestazione contro l'austerità;
- 10 dicembre 2011, **Lituania**: giornata d'azione contro l'austerità;
- 12 dicembre 2011, **Italia**: sciopero di tre ore contro l'austerità
- 13 dicembre 2011, **Francia**: giornata d'azione contro l'austerità
- 15 dicembre 2011, **Cipro**: interruzioni del lavoro di tre ore "No alle misure di austerità: ci battiamo per i diritti sindacali e la contrattazione collettiva"

Alcuni esempi recenti di azioni sindacali contri l'austerità in Europa:

- **PORTOGALLO**: 27 giugno 2013. Sciopero generale contro l'austerità
UGT Portugal: <http://www.ugt.pt/site/index.php?op...>
CGTP-IN: <http://grevegeral.net/>
- **GRECIA**: 16 luglio 2013. Sciopero generale contro la riorganizzazione della funzione pubblica, con lo slogan : "Non siamo numeri, siamo lavoratori".
- **EUROPA**: 19 giugno 2013: Giornata d'azione europea - No all'austerità, sì alla giustizia fiscale! Sono state organizzate azioni in vari paesi europei fra cui Belgio, Regno Unito, Austria, Germania, Cipro (interruzione di 1 ora del lavoro), Francia e Paesi Bassi. <http://europeansforfinancialreform.org/fr/news/19-juin-journ-e-d-action-europ-enne-non-l-aust-rit-oui-la-justice-fiscale>

Le risposte sindacali su scala nazionale alle politiche di austerità devono essere presentate dai formatori sindacali nazionali

Consigli metodologici

Sintesi della giornata precedente

- Vengono riprese le idee formulate il giorno prima, sottolineando gli aspetti più importanti rivelati dalle presentazioni e dai dibattiti in plenaria.

Gruppi di lavoro

- Attività di gruppo: discutere e analizzare le risposte delle organizzazioni sindacali a livello nazionale alle politiche di austerità e ai cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro, sottolineando i risultati raggiunti.
- I risultati del lavoro devono essere presentati in plenaria da un altro portavoce di ogni gruppo; si raccomanda di rispettare il tempo concesso per l'esposizione.

Dibattito

- Secondo la cultura sindacale locale, quali sono stati i vantaggi e gli inconvenienti delle diverse azioni (ad esempio, le reazioni dell'opinione pubblica, ecc.)?
- Conoscete altri esempi in Europa?

Aspetti da mettere in evidenza

- Mobilitazione sindacale nazionale in risposta alle politiche di austerità, campagne e manifestazioni
- Posizioni delle organizzazioni sindacali e delle parti sociali

Riflessione

- Grado di efficacia delle risposte sindacali su scala nazionale
- Specificità delle risposte sindacali in Europa

Materiale didattico da distribuire ai partecipanti

- Versione stampata della presentazione o in formato elettronico (se si tratta di un PPT) e anche altre fonti d'informazione supplementari, su richiesta dei partecipanti.
- Scheda di attività e griglia allegate



3 SCHEDA DI ATTIVITÀ

POLITICHE DI AUSTERITÀ: LA RISPOSTA DEI SINDACATI SU SCALA NAZIONALE

Austerità, diritti e democrazia

Data

➤ **Obiettivi**

- Analizzare le risposte delle organizzazioni sindacali a livello nazionale alle politiche di austerità e ai cambiamenti radicali riguardanti le relazioni di lavoro.

➤ **Compito**

In gruppo, discutere e analizzare le risposte sindacali a livello nazionale alle politiche di austerità e ai cambiamenti radicali delle relazioni di lavoro, indicando se tali azioni e misure comportano o meno una dimensione europea.

➤ **Rapporto**

Nominare un altro portavoce che presenterà il resoconto del gruppo di lavoro in seduta plenaria.

È possibile utilizzare la tabella allegata.

➤ **Tempistica**

30 minuti per il lavoro di gruppo
3 minuti/gruppo per l'esposizione

➤ **Riferimenti**

- Esperienza personale
- Dibattiti europei e attività sindacali comuni
- Scheda di attività
- Griglia allegata

Risposte delle organizzazioni sindacali a livello nazionale alle politiche di austerità e ai cambiamenti radicali delle relazioni di lavoro

Azioni sindacali nazionali	Risultati raggiunti (positivi e negativi)	Dimensione europea	
		SÌ	NO

6. Politiche di austerità: la risposta su scala europea

Concezione di sequenza didattica

Sequenza didattica 6 - Politiche di austerità: la risposta su scala europea	
Obiettivo didattico della sequenza	<i>Sintetizzare il discorso sindacale europeo riguardo alle politiche di austerità e alle piste alternative di soluzioni, a livello nazionale e europeo</i>
Sotto-obiettivi didattici	<i>– Imparare a conoscere le soluzioni proposte dalla CES (attraverso il Contratto sociale per l'Europa) – Mettere in relazione i problemi delle politiche di austerità e le soluzioni proposte dalla CES.</i>
Azioni didattiche	SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite sessione di domande e risposte PARTE TEORICA, presentazione di un esperto APPLICAZIONE tramite lavoro di gruppo
Metodi e tecniche	Proponiamo: METODO INTERROGATIVO per la sensibilizzazione (domande e risposte) METODO AFFERMATIVO per la parte teorica, presentazione di un esperto METODO ATTIVO per l'applicazione (lavoro di gruppo)
Risorse	Esperto Kit di formazione Lavagna a fogli mobili Esperienza dei partecipanti Scheda di attività
Durata	3 ore o 3 ore e mezza

Contenuto informativo sul tema

Le azioni della CES

La Confederazione europea dei sindacati (CES) è stata fondata nel 1973; oggi rappresenta 85 organizzazioni sindacali in 36 paesi europei e 10 federazioni sindacali europee, per un totale di 100 milioni di lavoratori. La CES è la sola organizzazione sindacale europea riconosciuta dall'Unione europea e rappresenta gli interessi di impiegati, impiegate, lavoratori e lavoratrici in Europa.

In un contesto di crisi su scala europea, i sindacati devono rispondere con un discorso europeo. La Confederazione europea dei sindacati (CES) è la struttura sicuramente più appropriata a lanciare un segnale forte per rispondere alle politiche di austerità imposte in vari paesi d'Europa.

La CES si oppone con fermezza all'austerità, per vari motivi (cfr. <http://www.etuc.org/a/7891>).

- L'austerità, soprattutto se tutti gli Stati membri fanno diminuire contemporaneamente la domanda, trascinerà l'economia in un periodo di stagnazione prolungata. Ciò costerà almeno 4 milioni di posti di lavoro all'Europa, posti di lavoro di cui il Vecchio Continente ha invece enormemente bisogno per affrontare il problema dei suoi 23 milioni di disoccupati.
- L'austerità nuocerà anche al potenziale di crescita a lungo termine dell'economia europea. La disoccupazione persistente, associata al lavoro precario, svalorerà il capitale umano. Una depressione prolungata spingerà le imprese a pensarci due volte prima di investire in una regione che non si mostra capace di offrire prospettive di domanda stabili. La produttività e l'innovazione soffriranno, a loro volta, della riduzione degli investimenti.
- L'austerità sconvolgerà il tessuto industriale europeo. In un continente dall'economia malata, le multinazionali delocalizzeranno i loro investimenti industriali in altre aree geografiche del mondo che siano in grado di offrire la prospettiva di una domanda dinamica.
- L'austerità prolungherà la crisi del debito sovrano. Le riduzioni del disavanzo saranno neutralizzate dagli effetti negativi della depressione economica sulle spese sociali e le entrate fiscali. E mentre i disavanzi pubblici restano elevati, recessione economica e deflazione spingeranno il PIL nominale al ribasso, in modo che il debito pubblico continuerà ad aumentare rispetto al PIL. Il che equivale a cercare di chiudere un buco scavandone uno ancora più profondo.

La CES e i sindacati in Europa non cercano solo di mostrare le lacune della politica europea, ma propongono anche soluzioni alla crisi. Quella che segue è una lista delle varie piste di soluzione proposte negli ultimi anni.

- **Il Manifesto di Atene**

Nel Manifesto di Atene, la CES denuncia la gestione della crisi in Europa e presenta in 20 punti le linee guida, le azioni della CES per il suo programma 2011-2014. Il manifesto è stato adottato in occasione del congresso CES di Atene.

Il manifesto è disponibile in 15 lingue: <http://www.etuc.org/a/4547>

- **Un contratto sociale per l'Europa**

(Cfr.: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_FR_low.pdf)

A giugno 2012, il comitato esecutivo della CES ha adottato il Contratto sociale per l'Europa e ha esortato Commissione, Consiglio, Parlamento europeo e Capi di stato e di governo ad aprire il dibattito su un contratto sociale che metta crescita, occupazione e giustizia sociale al centro dell'agenda europea. La proposta della CES per un contratto sociale europeo include gli elementi seguenti:

- contrattazioni collettive e dialogo sociale;
- governance economica per una crescita e posti di lavoro sostenibili;
- giustizia economica e sociale.

Il contratto sociale per l'Europa è un documento che riassume i lavori in corso, i problemi in Europa e offre piste di soluzione.

- **Manifesto dei giuristi per il rispetto dei diritti sociali nell'UE**

Fra le varie misure di austerità adottate in tutta Europa, dobbiamo sottolineare che la Troika (Banca centrale europea, Commissione europea e FMI) impone a taluni Stati membri una notevole deregolamentazione, talvolta radicale, del loro mercato del lavoro, dei sistemi di contrattazione collettiva e di formazione dei salari, ma anche del sistema di sicurezza sociale, con conseguente indebolimento dei sindacati, riduzione dei salari, aumento dei posti di lavoro precari, dell'insicurezza, disoccupazione elevata, crescita della povertà e tensioni sociali.

Più di 590 giuristi di tutta Europa specializzati in diritto del lavoro e diritto sociale hanno siglato a gennaio 2013 un manifesto che chiede con forza all'Unione europea di rispettare e promuovere i diritti sociali fondamentali nel quadro delle misure legate alla crisi.

Su questo legame sono a disposizione maggiori informazioni e un video sul manifesto dei giuristi:

<http://www.etui.org/fr/Reseaux/Reseau-d-experts-en-droits-syndicaux-transnationaux-TTUR>

- **Il Piano Marshall per l'Europa**

A dicembre 2012, la DGB (confederazione dei sindacati tedeschi) ha proposto una pista di soluzione alla crisi denominata "Piano Marshall per l'Europa".

Si tratta di un piano di sviluppo, investimento e rilancio economico per l'Europa. Un piano per il futuro europeo, con investimenti per le energie rinnovabili, le industrie e i servizi sostenibili, l'istruzione e la formazione, la ricerca e lo sviluppo, le infrastrutture moderne di trasporto, il miglioramento dell'efficacia delle amministrazioni e così via. Il piano della DGB vede un futuro in Europa, ma solo se si investe a partire da oggi. Il piano su 10 anni prevede un investimento da 260 miliardi di euro l'anno. Per finanziare il piano, la DGB propone, fra l'altro, di introdurre una tassa dello 0,1% su tutte le transazioni finanziarie nei 27 paesi dell'Unione europea.

Il seguente link permette di ottenere informazioni in più lingue (DE, EN, FR, PO, CZ, IT, ES) sul Piano Marshall: <http://www.dgb.de/themen/++co++985b632e-407e-11e2-b652-00188b4dc422>

- **La nuova via per l'Europa**

Questo nuovissimo piano della CES è stato presentato il 7 novembre 2013 e sarà accompagnato nei prossimi mesi da una campagna in tutti i paesi dell'Unione europea. La "nuova via per l'Europa" è un piano mirato a una crescita sostenibile e posti di lavoro di qualità, per un'Europa prospera e democratica. Si tratta di un piano d'investimento coerente, riguardante il 2% del PIL dei paesi dell'Unione europea su un periodo di 10 anni. Investimenti che devono essere effettuati in settori promettenti, come la produzione di energia con riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, nonché nelle industrie e nei servizi sostenibili, nella formazione e istruzione, nella ricerca e sviluppo, e così via.

A lungo termine, verrebbero creati 11 milioni di nuovi posti di lavoro. Per finanziare questo piano, la CES propone fra l'altro una tassa patrimoniale. Anche il gettito proveniente dalla tassa sulle transazioni finanziarie potrebbero contribuire a finanziare il piano.

<http://www.etuc.org/a/11720> (FR/EN)

Oltre al presente documento, la CES esprime il proprio parere su numerosi argomenti legati alla crisi. La lista delle risoluzioni adottate dalla CES è disponibile sulla sua pagina internet: <http://www.etuc.org>

Numerosi sindacati dispongono, oggi, di una sede a Bruxelles. Anche loro lavorano per far valere i diritti dei lavoratori.

Alcuni esempi

ÖGB: <http://www.oegb-eu.at>

CISL: <http://www.iscos.cisl.it/bruxelles.asp>

DGB: <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/++co++24342bee-1236-11df-40df-00093d10fae2>

Pista alternativa di soluzioni europee

L'iniziativa dei cittadini europei (ICE)

Dal trattato di Lisbona, la democrazia partecipativa è stata migliorata, tra l'altro, grazie all'iniziativa dei cittadini europei (ICE). Questo strumento permette ai cittadini europei di raccogliere firme e, così, di mettere in comune idee, insoddisfazioni, ecc., riguardo alla politica europea. Una ICE viene portata a termine con successo se viene raccolto almeno un milione di firme in almeno sette Stati membri dell'Unione europea (il comitato organizzatore ha un anno per raccogliere un numero sufficiente di firme a partire dalla data in cui la proposta viene registrata e convalidata dalla Commissione). Ma cosa succede una volta raccolte le firme?

L'ICE viene depositata alla Commissione europea che ha tre mesi per esaminare l'iniziativa. L'iniziativa in questione può portare all'elaborazione di nuove leggi, ma niente obbliga la Commissione ad accogliere le tematiche dell'ICE presentata. È quindi fondamentale non fermarsi alla milionesima firma, ma proseguire la campagna. La Commissione europea sarebbe in difficoltà a ignorare una ICE firmata da milioni di cittadini.

Un esempio

Right2water è una ICE lanciata dalla Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (FSESP). La FSESP rappresenta 275 organizzazioni sindacali e oltre 8 milioni di lavoratori in tutti i servizi pubblici d'Europa. La FSESP ha saputo conquistare altre

organizzazioni alla causa, come la Rete europea antipoverità (REAP), l'Alleanza europea per la salute pubblica (EPHA), l'Ufficio europeo dell'ambiente (UEA), Donne in Europa per un futuro comune (WECF) e l'Internazionale dei servizi pubblici (ISP), omologo mondiale della FSESP.

Il milione di firme era già stato raggiunto il 10 febbraio 2013. Alla fine sono state raccolte quasi 1.900.000 firme (firme che devono essere ancora validate). L'iniziativa dei cittadini europei potrà essere poi ufficialmente depositata. Ciò avverrà il 10 dicembre 2013, data della Giornata internazionale dei diritti dell'uomo.

Il lavoro non è finito, poiché occorre continuare a esercitare pressioni sul Parlamento europeo, sulla Commissione europea e sul Consiglio dell'Unione europea. Un'audizione innanzi al Parlamento europeo dovrebbe tenersi nel mese di gennaio o febbraio 2014.

Un primo successo prima della fine della raccolta delle firme!

Il 24 giugno 2013, il commissario Barnier (Mercato interno e servizi) ha annunciato che l'acqua sarebbe stata esclusa dalla direttiva sulle concessioni. "Abbiamo il dovere di tener conto delle preoccupazioni espresse da così tanti cittadini. La Commissione le ha percepite e mi auguro che i cittadini ne saranno rassicurati", ha dichiarato.

(http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621_en.htm).

L'ICE right2water non è una iniziativa legata alla crisi finanziaria, né alla lotta contro le politiche di austerità. Sono diversi i fattori che possono intervenire nella ricerca di una spiegazione sulla mancanza, fino ad oggi, di una ICE in materia. Una è sicuramente il fatto che la campagna right2water riguarda qualcosa di molto concreto, l'acqua.

Esistono, a fianco delle iniziative dei cittadini europei altre campagne sindacali su scala europea che potete presentare dopo l'attività. La procedura di una ICE è lunga e soggetta a condizioni (cfr.: <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/how-it-works/verification?lg=fr>). Per questo motivo, una campagna al di fuori dell'ambito ICE è talvolta vantaggiosa.

Altre iniziative riguardanti finanza e debito

- *Financial transaction tax now!* (<http://www.financialtransactiontax.eu/fr/>)
Sostenuta, fra le altre, da CES, CGIL, ÖGB, DGB, CSEE, FSESP e TUC. La campagna intende esercitare pressioni sugli Stati membri dell'Unione europea per l'introduzione di una tassa sulle transazioni finanziarie europee. Questa campagna non è più attuale (fine della campagna: 13 marzo 2012) e non ha ottenuto lo stesso successo dell'ICE right2water.

- *Gli europei per la riforma finanziaria* (<http://europeansforfinancialreform.org/fr/partenaires>) è una campagna in corso sostenuta da CES, Uniglobal Union, IG Metall, UITA, DGB, FGTB, ÖGB, Unite, TUC, FSESP e CSEE mirata, anche in questo caso, a introdurre una tassa sulle transazioni finanziarie, ma non solo: riguarda anche le regolamentazioni dei mercati, la riforma delle agenzie di rating, e così via. La campagna incita ogni cittadino a diventare “attore del cambiamento” ossia di partecipare attivamente in tre modi diversi: in rete, per strada o organizzando conferenze.
- *Comitato per l'annullamento del debito del Terzo Mondo (CADTM)*
Rete internazionale composta di membri e comitati locali con sede in Europa, Africa, America Latina e Asia, impegnati per l'annullamento del debito e l'abbandono delle politiche di aggiustamento strutturale. Il sito <http://cadtm.org.English> offre informazioni in quattro lingue (EN, FR, ES e PT). Il sito propone anche un miniglossario, sempre in quattro lingue, incentrato soprattutto sulla tematica del debito <http://cadtm.org/Glossaire#n>

Il Parlamento europeo

Il Parlamento europeo è la voce del popolo. È composto da 766 parlamentari (751 dalle prossime elezioni parlamentari europee 2014), in rappresentanza dei 28 paesi dell'Unione europea. Non sono divisi per paese ma per gruppi politici. Al momento ci sono 7 gruppi politici e un gruppo misto (di non iscritti). A differenza di quanto accade spesso a livello nazionale, i deputati del Parlamento europeo hanno libertà di voto e non sono vincolati dalle decisioni del loro gruppo politico: capita, infatti, che un europarlamentare voti diversamente dal proprio gruppo politico.

Le elezioni per il Parlamento registrano tassi sempre più elevati di astensionismo. Nel 1979 si attestava sul 37%. Nel 2004, in occasione delle ultime elezioni europee, non ha votato il 54,3% dei cittadini. Nonostante il rafforzamento, sancito nel trattato di Lisbona, del Parlamento europeo, sembra che questa tendenza non migliorerà per le prossime elezioni europee 2014.

Eppure, i deputati al Parlamento europeo possono essere attori fondamentali per il movimento sindacale. Nonostante una maggioranza conservatrice e liberale, le idee sindacali sono ben presenti. Ma un'altra maggioranza, più vicina ai lavoratori migliorerebbe il lavoro dei sindacati che lottano a Bruxelles per i diritti dei lavoratori e contro la liberalizzazione e la deregolamentazione del mercato del lavoro.

Inoltre, il Parlamento europeo ha denunciato ancora una volta le politiche di austerità dei governi dell'Unione europea di portata eccessivamente ampia.

Esempio di procedura di lavoro al Parlamento europeo:

Partendo da un progetto di legge, è possibile vedere chi ha votato a favore o contro.

È possibile consultare la pagina Internet seguente: <http://www.votewatch.eu> (disponibile solo in inglese).

In vista delle elezioni parlamentari europee 2014, la CES ha formulato un manifesto che sarà presentato all'inizio di dicembre 2013.

Riguardo ai mezzi per influenzare il processo decisionale ordinario a livello europeo, consultare la lista dei seguenti link:

- Come seguire e influenzare il processo decisionale dell'UE dal punto di vista sindacale (FR/EN)
(<http://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Comment-suivre-et-influencer-le-processus-de-prise-de-decision-de-l-UE-d-un-point-de-vue-sindacale>)

Di recente (novembre 2013), la Commissione Affari economici e monetari del Parlamento europeo ha preso l'iniziativa per condurre un'inchiesta sul ruolo e il funzionamento della Troika; l'inchiesta dovrebbe presto sfociare in una relazione sugli effetti delle riforme nei "paesi in crisi" e sul funzionamento interno della Troika. Vicenda da seguire... <http://www.europarl.europa.eu/news/fr/news-room/content/20131104IPR23615/html/Les-d%C3%A9put%C3%A9s-critiquent-la-gestion-de-la-crise-par-la-Tro%C3%AFka>

Consigli metodologici

Domande e risposte

- Conoscete “Il Contratto sociale per l’Europa”? “Il Manifesto di Atene”? “Il Piano Marshall della DGB” (confederazione dei sindacati tedeschi)? “La nuova via per l’Europa”?
- Conoscete le “ambasciate sindacali” degli affiliati a Bruxelles?
- Cos’è una “iniziativa dei cittadini europei” (ICE)? Quali sono le condizioni che permettono a una ICE di essere dichiarata ricevibile dalla Commissione europea?
- Chi conosce l’iniziativa “right2water”? Chi ha firmato questa iniziativa? Chi ha firmato un’altra ICE?

Gruppo di lavoro

- Attività di gruppo: formulare delle possibilità per trasporre iniziative della CES a livello nazionale. Quali azioni sindacali a livello nazionale possono permettere di sostenere le iniziative del movimento sindacale europeo?
- I risultati del lavoro devono essere presentati in plenaria da un altro portavoce di ogni gruppo.

Dibattito

- Quali sono le soluzioni proposte dalla CES per i problemi causati dalle politiche di austerità in Europa?
- Nel tuo paese, nella tua organizzazione, hai esempi di campagne che uniscono più organizzazioni per la stessa causa?
- In che modo il movimento sindacale può utilizzare l’iniziativa dei cittadini europei (ICE) (vantaggi e svantaggi)

Aspetti da mettere in evidenza:

- La mobilitazione europea in risposta alle politiche di austerità
- La responsabilità delle organizzazioni sindacali nazionali per diventare attori del cambiamento
- Piste di soluzioni europee: il contratto sociale della CES, il Manifesto di Atene, il Piano Marshall della DGB, l’iniziativa dei cittadini europei (ICE), la nuova via per l’Europa
- Come utilizzare le elezioni europee?

Riflessione

- La democrazia e il progetto europeo
- Il discorso sindacale europeo
- Il diritto d’iniziativa come valore sindacale di base

Materiale didattico per i partecipanti

Scheda di attività e griglia allegate



4 SCHEDA DI ATTIVITÀ

POLITICHE DI AUSTERITÀ: LA RISPOSTA DEI SINDACATI SU SCALA EUROPEA – IL CONTRATTO SOCIALE PER L’EUROPA

➤ **Obiettivi**

- Imparare a conoscere il contratto sociale per l’Europa
- Mettere in relazione i problemi delle politiche di austerità e le soluzioni proposte dalla CES

➤ **Compito**

Compito 1. Studiare, in piccoli gruppi, il contratto sociale per l’Europa della Confederazione europea dei Sindacati

(http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_FR_low.pdf):

Compito 2. Nella prima parte dello stage, abbiamo evidenziato i problemi causati dalle politiche di austerità. Stilare, innanzi tutto, un elenco dei problemi rilevati. Cercare, in un secondo momento, di trovare le soluzioni che la CES propone per risolverli. È disponibile una colonna aggiuntiva per annotare commenti, domande, e così via.

➤ **Rapporto**

Nominare un altro portavoce che presenterà il resoconto del gruppo di lavoro in seduta plenaria.

È possibile utilizzare la tabella allegata.

➤ **Tempistica**

60 minuti il lavoro di gruppo

➤ **Riferimenti**

- Scheda di attività
- Griglia allegata
- Il Contratto sociale per l’Europa della CES
- I risultati delle attività condotte il primo giorno dello stage

Il Contratto sociale per l'Europa

Avvaletevi del contratto sociale per l'Europa della CES per trovare piste di soluzioni alla crisi.

Problemi causati dalle politiche di austerità in Europa	Soluzioni proposte dal Contratto sociale	Altre proposte alternative	Commenti

7. Valutazione dello stage

Concezione di sequenza didattica

Sequenza didattica 7- Valutazione dello stage	
Obiettivo didattico della sequenza	<i>Valutare le stage dal punto di vista della realizzazione degli obiettivi e delle aspettative dei partecipanti</i>
Sotto-obiettivi didattici	<i>– Sensibilizzare i partecipanti sull’impatto a lungo termine del progetto “Austerità, diritti e democrazia - la necessità di un contratto sociale per l’Europa” – Individuare le azioni di diffusione delle conoscenze acquisiti nello stage dai partecipanti</i>
Azioni didattiche	SENSIBILIZZAZIONE dei partecipanti tramite Mind map PARTE TEORICA, presentazione di una sintesi degli aspetti sviluppati durante lo stage APPLICAZIONE tramite lavoro individuale e giro di interventi
Metodi e tecniche	Proponiamo: METODO ATTIVO per la sensibilizzazione (Mind map) METODO AFFERMATIVO per la parte teorica, presentazione METODO ATTIVO per l’applicazione (lavoro individuale, giro di interventi)
Risorse	Kit di formazione Presentazione PPT/lavagna a fogli mobili Esperienza dei partecipanti Scheda di valutazione dello stage
Durata	1 ora

Consigli metodologici

Sintesi del corso

- Vengono riprese le idee formulate durante il corso, sottolineando gli aspetti più importanti rivelati dalle presentazioni e dai dibattiti in plenaria.

Valutazione dello stage

- Ogni partecipante completa individualmente la scheda di valutazione
- Giro di interventi per esprimere le opinioni dei partecipanti sulla realizzazione degli obiettivi e delle aspettative individuate all’inizio dello stage
- Chiedere il contributo collettivo e volontario dei partecipanti.

Aspetti da mettere in evidenza

- Le possibilità di sostegno a livello delle organizzazioni nazionali per le iniziative sindacali della CES
- L'importanza di seguire l'iniziativa nelle organizzazioni membri
- La responsabilità di ogni rappresentante sindacale di impegnarsi e di contribuire sia a livello nazionale che a livello europeo
- L'opportunità delle elezioni europee come strumento della democrazia europea e del cambiamento

Riflessione

- Moltiplicazione delle azioni sindacali europee, mobilitazione dei membri a livello nazionale
- Importanza delle elezioni europee

Materiale didattico distribuito ai partecipanti

- Versione stampata della presentazione o in formato elettronico (se si tratta di un PPT) e anche altre fonti d'informazione supplementari, su richiesta dei partecipanti.
- Scheda di valutazione dello stage

Al termine dello stage, i formatori trasmettono la loro valutazione all'organizzazione di cui fanno parte e all'ISE. A loro volta, anche le organizzazioni procedono alla valutazione dello stage.

Austerità, diritti e democrazia (Data)

Valutazione e riflessione individuali

Indicare il grado di soddisfazione al termine del corso:

In caso di risultato mediocre (0-25%), spiegare i motivi.

		0%	25%	50%	75%	100%
	Il corso ha soddisfatto le vostre aspettative generali?					
	Finalità e obiettivi del corso erano definiti con chiarezza?					
	Le informazioni preliminari erano sufficienti?	SI/NO (Eliminare la voce inutile)				
	Come valutate il corso a livello di: a) contenuto? b) gruppi di lavoro? c) presentazioni? d) sessioni plenarie? e) supporti?					
	Qual è, secondo voi, il grado di utilità del corso?					
	Sito di formazione					
	Organizzazione del corso					
	Desiderate esprimere commenti o suggerimenti generali riguardanti l'organizzazione e il contenuto della formazione?					

Informazioni più dettagliate sulla **qualità della formazione** che è stata erogata.

Qual è la vostra impressione sugli elementi seguenti?

- a) Il sostegno dei formatori alla vostra esperienza individuale e al vostro gruppo di lavoro.

- b) Gli obiettivi e i compiti delle varie schede di attività erano definiti con sufficiente chiarezza?
Precisare le sessioni in cui non vi è stata sufficiente chiarezza.

- c) Avete raggiunto gli obiettivi delle attività previste dalla formazione?

- d) Secondo voi, sarebbe stato necessario approfondire maggiormente certi elementi/aspetti del corso? (Precisare)

- e) I supporti del corso erano sufficientemente chiari?

(All'occorrenza, rispondere su un foglio a parte)

Grazie!

Nome:

ALLEGATO 1

Durante il corso vi troverete sicuramente di fronte a termini tecnici. Potete annotarli in questa pagina con il loro significato.

Termini tecnici	Significati

ALLEGATO 2

Link utili

<http://www.etui.org>

<http://www.etuc.org>

<http://www.ugt.pt/site/index.php?op...>

<http://grevegeral.net/>

<http://europeansforfinancialreform.org/fr/news/19-juin-journ-e-d-action-europ-enne-non-l-aust-rit-oui-la-justice-fiscale>

http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_FR_low.pdf

<http://www.oegb-eu.at>

<http://www.iscos.cisl.it/bruxelles.asp>

<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/++co++24342bee-1236-11df-40df-00093d10fae2>

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621_en.htm

<http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/how-it-works/verification?lg=fr>

<http://www.financialtransactiontax.eu/fr/>

<http://europeansforfinancialreform.org/fr/partenaires>

<http://www.votewatch.eu>

http://www.lo.se/english/documents/union_reflections_on_the_economic_crisis

http://www.lo.se/english/documents/the_swedish_model

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/

ALLEGATO 3

CRISI ECONOMICA E SALARI

SCHEDA DI ATTIVITÀ

Obiettivi

- Analizzare l'evoluzione dei salari (settore pubblico e settore privato) nel vostro paese dall'inizio della crisi
- Individuare le principali sfide poste dai sindacati dall'inizio della crisi nei vari livelli delle negoziazioni salariali
- Riflettere sulle strategie e sulle forme di cooperazione sindacali riguardanti le negoziazioni salariali

Compiti

1. Raffrontare le evoluzioni salariali dall'inizio della crisi, facendo emergere le tendenze e caratteristiche principali di tale evoluzione: settore pubblico e settore privato, moderazione salariale, congelamento e riduzione dei salari, ecc. (completare le tabelle 1 e 2)
2. Quali sono le principali difficoltà incontrate attualmente dai sindacati sui vari piani delle negoziazioni salariali (nazionale, settoriale, aziendale...) e in che modo le organizzazioni sindacali cercano di farvi fronte? (completare le tabelle 2 e 3)
3. Quali strategie sindacali attuare a livello nazionale e quali cooperazioni a livello regionale e/o internazionale riguardo alla negoziazione salariale e all'evoluzione dei salari, al fine di evitare lo sviluppo del dumping salariale? Formulare almeno 3 proposte per azioni sindacali concrete (completare la tabella 5)

Risorse:

Lavoro preparatorio prima del seminario

Presentazioni degli esperti

Tempistica: 2 ore più il tempo di esposizione dei lavori di gruppo

Analisi a livello nazionale	
Evoluzione dei salari e sfide per la negoziazione salariale	
1	2
Principali evoluzioni riguardanti i salari nel settore pubblico dall'inizio della crisi – Tendenze e caratteristiche principali	Principali evoluzioni riguardanti i salari nel settore privato dall'inizio della crisi - Tendenze e caratteristiche principali
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.

3	4
Principali difficoltà incontrate dalle organizzazioni sindacali nei vari livelli di negoziazione salariale (nazionale, settoriale, aziendale ...)	...e il modo in cui le organizzazioni cercano di affrontarle?
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

5

Che fare per evitare lo sviluppo del dumping salariale?

Quali strategie sindacali a livello nazionale e quali forme di cooperazione a livello regionale e/o internazionale riguardo alla negoziazione salariale e all'evoluzione dei salari? Formulare (almeno) 3 proposte per portare avanti azioni sindacali concrete

1.

2.

3.

INIZIATIVA DEI CITTADINI EUROPEI

SCHEMA DI ATTIVITÀ - L'INIZIATIVA RIGHT2WATER

➔ Obiettivi

- Conoscere una forma di democrazia partecipativa su scala europea: l'iniziativa dei cittadini europei (ICE)
- Comprendere il modo in cui il movimento sindacale può utilizzare questo strumento (vantaggi e inconvenienti)

➔ Compito

Studiare in piccoli gruppi la pagina dell'iniziativa dei cittadini europei, <http://www.right2water.eu/fr>, e rispondere alle seguenti domande:

Iniziativa dei cittadini europei

- Cos'è l'iniziativa dei cittadini europei? Quali sono le condizioni per far dichiarare un'ICE ricevibile dalla Commissione europea?

-

Iniziativa right2water

- Chi conosce questa iniziativa? Chi ha firmato questa iniziativa? Chi ha firmato un altro ICE?
- Chi sono gli organizzatori di questa ICE?
- Nel tuo paese, nella tua organizzazione, hai esempi di campagne che uniscono più organizzazioni per la stessa causa?
- Quali sono i vantaggi? Gli inconvenienti? (pensare alla problematica di far passare i messaggi sindacali nei media, pensare ai costi)

➔ Durata

45 minuti, quindi presentazione al resto del gruppo