



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Documento di seduta*

---

**A7-0258/2013**

15.7.2013

# RELAZIONE

sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale  
(2012/2292(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Thomas Händel

**INDICE**

	<b>Pagina</b>
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	3
MOTIVAZIONE.....	9
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	13
ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE.....	17

## PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

### sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale

(2012/2292(INI))

*Il Parlamento europeo,*

- visti l'articolo 3, paragrafo 3, e l'articolo 6, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE),
- visti gli articoli 9, 151, 152, 154, 155 e 156, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visti gli articoli 12, 28, 52, paragrafo 3, e 53 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nonché il preambolo della stessa e le pertinenti spiegazioni,
- visto l'articolo 11 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo,
- visti gli articoli 5 e 6 della Carta sociale europea (riveduta),
- vista la decisione 98/500/CE della Commissione, del 20 maggio 1998, che istituisce comitati di dialogo settoriale per promuovere il dialogo tra le parti sociali a livello europeo,
- vista la direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti,
- viste la direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, e la direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori,
- vista la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori,
- vista la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie,
- viste le conclusioni del Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" (EPSCO) adottate il 1° dicembre 2011 (17423/11),
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione, del 10 settembre 2012, dal titolo: "Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue" (Gli

accordi societari transnazionali: realizzare il potenziale del dialogo sociale)  
(SWD(2012)0264),

- vista la comunicazione della Commissione, del 18 aprile 2012, dal titolo "Verso una ripresa fonte di occupazione" (COM(2012)0173),
- vista la relazione del gruppo di esperti della Commissione, del 31 gennaio 2012, sugli accordi societari transnazionali,
- vista la versione riveduta del documento di lavoro del gruppo di esperti della Commissione, del 31 gennaio 2012, sugli accordi societari transnazionali,
- visti il Libro verde della Commissione, del 17 gennaio 2012, dal titolo "Ristrutturare e anticipare i mutamenti: quali insegnamenti trarre dall'esperienza recente?" (COM(2012)0007) e il documento di lavoro dei servizi della Commissione che lo accompagna, del 17 gennaio 2012, dal titolo "Restructuring in Europe 2011" (La ristrutturazione in Europa 2011 – SEC(2012)0059),
- vista la comunicazione della Commissione, del 27 ottobre 2010, dal titolo "Una politica industriale integrata per l'era della globalizzazione – Riconoscere il ruolo centrale di concorrenzialità e sostenibilità" (COM(2010)0614),
- visto lo studio della Commissione, del 2 luglio 2008, dal titolo "Mapping of transnational texts negotiated at corporate level" (Mappatura dei documenti transnazionali negoziati a livello societario) (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione del 2008 dal titolo "The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration" (Il ruolo degli accordi societari transnazionali nel contesto della crescente integrazione internazionale – SEC(2008)2155),
- vista la relazione della Commissione del febbraio 2006 dal titolo "Transnational collective bargaining: Past, present and future" (La contrattazione collettiva transnazionale fra passato, presente e futuro),
- vista la comunicazione della Commissione, del 9 febbraio 2005, sull'Agenda sociale (COM(2005)0033),
- viste le convenzioni dell'OIL n. 94 sulle clausole di lavoro (contratti pubblici) e n. 154 sulla contrattazione collettiva,
- vista la giurisprudenza degli organi di controllo dell'OIL,
- vista la dichiarazione tripartita di principi dell'OIL del 1977 concernente le imprese multinazionali e la politica sociale (dichiarazione sulle imprese multinazionali, MNE),
- vista la dichiarazione dell'OIL, del 10 giugno 2008, sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa,
- vista la dichiarazione dell'OIL, del 18 giugno 1998, sui principi e i diritti fondamentali nel

lavoro,

- viste le convenzioni dell'OIL che stabiliscono le norme fondamentali universali in materia di lavoro con riferimento, fra l'altro, alla libertà di associazione e al diritto di contrattazione collettiva (n. 87 del 1948 e n. 98 del 1949) nonché alla non discriminazione sul lavoro (n. 100 del 1951 e n. 111 del 1958),
  - visto il suo studio del settembre 2012 sul rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori (Enforcement of Fundamental Workers' Rights), richiesto dalla commissione per l'occupazione e gli affari sociali,
  - visto il suo studio del giugno 2011 sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale (Cross-border collective bargaining and transnational social dialogue), richiesto dalla commissione per l'occupazione e gli affari sociali,
  - vista la sua risoluzione del 15 gennaio 2013 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione delle ristrutturazioni<sup>1</sup>,
  - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
  - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A7-0258/2013),
- A. considerando che, secondo la Commissione<sup>2</sup>, nel 2012 erano in vigore 244 accordi societari transnazionali; che tale circostanza è il segnale di una crescente integrazione delle relazioni di lavoro nelle società transnazionali in Europa;
- B. considerando che sempre più spesso i nuovi accordi societari transnazionali prevedono meccanismi di risoluzione delle controversie, in linea con le raccomandazioni sia delle associazioni dei lavoratori che di quelle dei datori di lavoro;
- C. considerando che non esiste un quadro giuridico per gli accordi in questione, né a livello internazionale né a livello europeo, e che occorre verificare se tale circostanza sia una delle cause per cui se ne concludono di meno;
- D. considerando che ogni Stato membro dell'Unione ha un proprio sistema di relazioni industriali, basato su tradizioni e sviluppi storici differenti, che deve essere rispettato e non necessita di armonizzazione;
- E. considerando che i partenariati transfrontalieri tra le parti sociali si sono rivelati una buona prassi per promuovere la libera circolazione dei lavoratori e i diritti di questi ultimi a

---

<sup>1</sup> Testi approvati, P7\_TA(2013)0005.

<sup>2</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione, del 10 settembre 2012, dal titolo "Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue" (Gli accordi societari transnazionali: realizzare il potenziale del dialogo sociale – SWD(2012)0264, pag. 2).

livello transfrontaliero; che il sostegno dell'UE per simili partenariati transfrontalieri è essenziale;

- F. considerando che il dialogo sociale su scala europea promuove il mantenimento e l'incremento dei posti di lavoro, il miglioramento delle condizioni di lavoro e quindi un aumento del benessere dei lavoratori delle imprese transnazionali grazie a soluzioni innovative, mantenendo nel contempo l'autonomia della contrattazione collettiva;
  - G. considerando che l'UE riconosce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva come diritti fondamentali;
  - H. considerando che le aziende operano sempre più spesso a livello europeo, mentre la rappresentanza dei lavoratori è prevalentemente organizzata su base nazionale; che tale asimmetria incide negativamente sulla rappresentanza degli interessi dei lavoratori e comporta non solo il rischio che i lavoratori vengano aizzati gli uni contro gli altri, ma anche che siano costretti ad accettare retribuzioni inferiori, condizioni di lavoro peggiori o altri adeguamenti verso il basso;
1. rileva che la presente risoluzione riguarda gli accordi societari transnazionali; osserva che tali accordi sono stipulati tra le confederazioni sindacali europee da un lato, e, dall'altro, le singole aziende e/o le organizzazioni dei datori di lavoro, di norma a livello settoriale, e che la risoluzione non riguarda gli accordi quadro internazionali conclusi dalle confederazioni sindacali internazionali con le imprese; sottolinea la necessità di rafforzare il dialogo sociale europeo e transnazionale nonché la contrattazione collettiva a livello transfrontaliero;
  2. propone che la Commissione valuti, eventualmente, l'ipotesi di un quadro giuridico facoltativo europeo per gli accordi societari transnazionali in quanto strumento che potrebbe rivelarsi utile e necessario ai fini di una sicurezza giuridica e di una trasparenza maggiori, nonché della prevedibilità ed esecutività degli effetti giuridici per gli accordi conformi alle disposizioni quadro; propone di promuovere, in relazione agli accordi societari transnazionali europei, prassi che prevedano il riconoscimento dell'autonomia contrattuale delle parti contraenti; raccomanda inoltre di includere negli accordi disposizioni in materia di risoluzione delle controversie;

### **Quadro giuridico facoltativo per gli accordi societari transnazionali europei**

3. sottolinea l'autonomia delle parti sociali, che consente loro di avviare negoziati e concludere accordi a tutti i livelli;
4. sottolinea che gli accordi societari transnazionali si differenziano in base a elementi quali ad esempio la portata, l'ambito di applicazione e le parti contraenti, a seconda delle finalità, dei presupposti, delle esigenze e degli obiettivi delle parti stesse; constata che tra le imprese e le culture aziendali esistono differenze notevoli, e che occorre rispettare l'autonomia delle parti contraenti in relazione all'elaborazione di diversi tipi di accordi societari transnazionali;
5. raccomanda alle parti sociali di procedere allo scambio di esperienze nell'ambito degli accordi societari transnazionali;

6. sottolinea l'opportunità che la Commissione basi le proprie valutazioni relative a un quadro giuridico facoltativo sul ricorso volontario, idealmente opzionale per le parti sociali, le società e i gruppi di società coinvolti, nonché fondato sulla flessibilità e il deferimento a livello nazionale, ai fini dell'attribuzione di efficacia giuridica all'accordo societario transnazionale; sottolinea espressamente l'autonomia delle parti sociali e di quelle dei contratti collettivi;
7. ritiene che, ove opportuno, i comitati aziendali europei debbano essere pienamente coinvolti nei negoziati con le federazioni sindacali europee, soprattutto in virtù del fatto che sono in grado di individuare la necessità/opportunità di un accordo societario transnazionale, di avviare il processo e preparare il terreno per i negoziati nonché di contribuire a garantire la trasparenza e la divulgazione di informazioni ai lavoratori interessati in merito agli accordi; si compiace dell'elaborazione, da parte di alcune federazioni sindacali europee, di regolamenti procedurali atti a coinvolgere i comitati aziendali europei;
8. è convinto che l'inclusione della clausola del trattamento più favorevole e di quella di non-regressione sia necessaria per scongiurare il rischio che un accordo societario transazionale europeo possa dare adito al mancato rispetto dei contratti collettivi nazionali e degli accordi societari nazionali o comunque possa arrecare pregiudizio agli stessi;
9. raccomanda l'introduzione di meccanismi di risoluzione alternativi delle controversie; ritiene che sia opportuno stabilire un primo meccanismo comune ad hoc a livello aziendale, ad esempio invitando i firmatari a concordare volontariamente clausole in materia di risoluzione delle controversie onde pervenire alla soluzione dei conflitti fra le parti contraenti; suggerisce di basare dette clausole su modelli alternativi di risoluzione delle controversie concordati e messi a disposizione dalle parti sociali dell'UE a livello settoriale; riconosce che molti degli accordi societari transnazionali conclusi a livello europeo comprendono già meccanismi efficaci di risoluzione extragiudiziale delle controversie; esorta inoltre le parti sociali a intensificare gli scambi di opinioni in materia nonché a identificare soluzioni per un ulteriore sviluppo anche, eventualmente, in un'ottica di ottimizzazione in tal senso;
10. propone alla Commissione di raccomandare alle parti sociali di tenere conto, in relazione agli accordi societari transnazionali europei, dei seguenti criteri: la procedura di attribuzione del mandato, ossia la precisazione della legittimazione e rappresentatività delle parti negoziali contraenti, il luogo e la data di conclusione dell'accordo, il relativo campo di applicazione in termini geografici e di contenuto, le clausole del trattamento più favorevole e di non-regressione, il periodo di validità, i presupposti per la rescissione e i meccanismi di risoluzione delle controversie, le materie oggetto dell'accordo e altri requisiti formali;
11. si compiace delle attività che la Commissione mette attualmente a disposizione per lo scambio di esperienze fra parti sociali ed esperti a fini di sostegno fra cui figurano, ad esempio, la raccolta di casi esemplificativi, la creazione di banche dati e l'avvio di studi;
12. ricorda, in tale contesto, le positive esperienze dei partenariati transfrontalieri tra parti sociali; invita inoltre la Commissione e gli Stati membri a garantire in futuro il sostegno dell'UE per i partenariati in questione;

13. esorta le parti sociali europee ad avvalersi appieno, nel pieno rispetto della loro autonomia, della possibilità di concludere accordi a livello di UE prevista dall'articolo 155 del TFUE;
14. chiede un ruolo potenziato per le parti sociali europee nella definizione delle politiche europee; invita le parti sociali, in particolare, a partecipare alla redazione dell'analisi annuale della crescita e a svolgere un ruolo più incisivo nel monitoraggio dei progressi compiuti dagli Stati membri;
15. sottolinea la necessità di incoraggiare, sostenere e incrementare la rappresentanza e la partecipazione delle donne nelle strutture del dialogo sociale e della contrattazione collettiva ai diversi livelli, nonché di integrare la dimensione di genere nelle sedi pertinenti, in modo da raccogliere le opinioni delle donne e includere le questioni legate all'uguaglianza di genere nella contrattazione collettiva; segnala che il dialogo sociale e la contrattazione collettiva hanno indubbiamente un grande potenziale in quanto veicoli per promuovere l'uguaglianza di genere sul lavoro;
16. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, al Comitato economico e sociale europeo, alle parti sociali dell'Unione europea, nonché ai parlamenti nazionali.



## MOTIVAZIONE

Le strategie aziendali che prevedono la concentrazione sull'attività principale, unità produttive distaccate, il ricorso a paesi a basso costo del lavoro, una politica di abbassamento dei prezzi e il conseguimento di accessi al mercato in un contesto di adattamento dei propri prodotti e servizi alle esigenze dei clienti in tempi sempre più ristretti determinano rilevanti e rapidi cambiamenti nelle aziende che producono beni oppure offrono servizi. Le conseguenze che ne derivano sono le costanti fluttuazioni degli ordini, i cambiamenti a livello organizzativo e le ristrutturazioni, ovvero fenomeni che si ripercuotono sui lavoratori. Solitamente, poi, le imprese applicano i sistemi di produzione e le strutture aziendali che le caratterizzano a tutte le sedi di loro proprietà.

Attraverso la crescente transnazionalizzazione della gestione aziendale aumenta l'esigenza di soluzioni transnazionali nel campo delle politiche del lavoro<sup>1</sup>.

Tuttavia, per i lavoratori la copertura in termini previdenziali e di diritto del lavoro termina di norma al confine dello Stato di appartenenza. Pertanto, all'interno di molte imprese le parti sociali hanno raggiunto un'intesa per introdurre trasformazioni nella direzione in oggetto. Il processo di transnazionalizzazione non può realizzarsi a scapito dei lavoratori strutturalmente più deboli oppure concludersi in un puro dumping salariale e sociale.

Il modello a cui ispirarsi è quello dell'impresa efficiente, che svolge un lavoro di qualità e che vanta un elevato tasso di occupazione; tale modello potrà concretizzarsi soltanto grazie a un dialogo sociale di qualità e giuridicamente certo.

### **Regolamentazioni all'ombra del diritto**

Gli accordi finora conclusi tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro sono tuttavia molto diversi fra loro: a cominciare dal nome (accordo, dichiarazione, codice di condotta, accordo aziendale, contratto collettivo) fino ad arrivare alle parti contraenti, essi si presentano in forme molto numerose e di varia natura. Maggiore è il numero degli accordi, più impellente è la necessità di definirne le varie forme<sup>2</sup>. Tuttavia, finché non esisteranno definizioni vincolanti rimarrà un margine di interpretazione in virtù dei diversi sistemi di relazioni industriali.

Ciò che sorprende, viste l'assenza di disposizioni giuridiche, le divergenze normative e la pleora di problemi<sup>3</sup>, è che si siano comunque conclusi così tanti accordi transnazionali europei.

Mentre la Commissione<sup>4</sup> ha registrato nella sua banca dati circa 215 documenti provenienti da

---

<sup>1</sup> Thorsten Müller, Hans-Wolfgang Platzer, Stefan Rüb, "Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte", (Gli accordi societari transnazionali e la politica dei comitati aziendali europei in materia di accordi), Düsseldorf 2013, pag. 94.

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

<sup>3</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione dal titolo: "Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue" (Gli accordi societari transnazionali: realizzare il potenziale del dialogo sociale – SWD(2012)0264).

<sup>4</sup> Si tratta di accordi sia internazionali che europei:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=1141>

138 imprese, che danno lavoro a più di 10 milioni di persone, i dati di BUSINESSEUROPE<sup>1</sup> indicano che soltanto 100 aziende con sede in Europa hanno concluso un accordo del genere in questione.

La Confederazione europea dei sindacati (CES) riporta circa 220 documenti di diversa natura (accordi, protocolli, dichiarazioni) conclusi da 138 imprese<sup>2</sup>. Si tratta di accordi che interessano più di 10 milioni di lavoratori a livello mondiale che però, in virtù del loro campo d'applicazione geografico, vanno considerati europei nell'85% circa dei casi.

Il crescente numero di accordi evidenzia una sempre maggiore transnazionalizzazione delle relazioni industriali in Europa. Oltre alle motivazioni economiche (di cui sopra), ad accelerare tale evoluzione sotto il profilo giuridico sono state le normative adottate per la prima volta in Europa in tale settore, ad esempio le direttive sui comitati aziendali europei<sup>3</sup>, sul coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito di una società europea (SE)<sup>4</sup>, sul distacco dei lavoratori<sup>5</sup> e sull'informazione e la consultazione dei lavoratori<sup>6</sup>. Le procedure negoziali a livello di comitati aziendali europei hanno contribuito, attraverso l'interazione transfrontaliera, a un'europeizzazione orizzontale e verticale delle relazioni industriali<sup>7</sup>.

### **Contratti collettivi e accordi societari transnazionali europei**

Gli accordi societari transnazionali europei non sono nella maggior parte dei casi contratti collettivi in senso classico, ovvero accordi che vengono conclusi a livello nazionale tra i sindacati e i datori di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro nell'ambito di un quadro giuridico nazionale che prevede anche un'azione collettiva. Fra gli elementi oggetto dei contratti collettivi tradizionali figurano, ad esempio, le retribuzioni e (nella maggior parte degli Stati membri) l'orario di lavoro.

In alcuni casi specifici la distinzione tra le due sfere può risultare difficile. Ciò è dovuto anche al fatto che ogni Stato membro dell'Unione ha un proprio sistema di relazioni industriali, vale a dire un sistema riguardante le modalità di regolamentazione dei rapporti di lavoro da parte di datori di lavoro, lavoratori e Stato.

Al momento non si può parlare di contratti collettivi europei, anche se esistono alcuni modelli di coordinamento collettivo quali ad esempio il gruppo di Doorn<sup>8</sup>. Si tratta tuttavia di un coordinamento che avviene fra i sindacati e i settori coinvolti sono ancora pochi.

Tenuto conto dei diversi sistemi di relazioni industriali, è difficile immaginare un unico contesto di contrattazione collettiva a livello europeo. La libertà di contrattazione è nella maggioranza degli Stati membri sancita dalla legge o dalla costituzione oppure è considerata un diritto fondamentale. Inoltre, a medio termine un contesto di contrattazione collettiva a livello europeo è difficilmente realizzabile sotto il profilo dell'economia politica. A medio

---

<sup>1</sup> <http://www.buinesseuropa.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

<sup>2</sup> <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

<sup>3</sup> Direttiva 94/45/CE, modificata dalla direttiva 2009/38/CE.

<sup>4</sup> 2001/86/CE.

<sup>5</sup> 96/71/CE.

<sup>6</sup> 2002/14/CE.

<sup>7</sup> Stefan Rüb, Hans-Wolfgang Platzer, Thorsten Müller "Transnationale Unternehmensvereinbarungen-Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa" (Gli accordi societari transnazionali – Riassetto delle relazioni industriali in Europa), Berlino 2011, pag. 245.

<sup>8</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>

termine il compito delle parti sociali europee sarà innanzitutto quello di identificare un quadro di riferimento per le vertenze sindacali transnazionali.

Già ora esistono però vertenze sindacali transfrontaliere per le quali è necessario garantire in maniera univoca il diritto all'azione collettiva anche a livello europeo, come ha chiesto la relazione Anderson<sup>1</sup>. I casi Viking e Laval necessitano di una soluzione che la proposta di regolamento Monti II<sup>2</sup> non ha identificato. Alla luce dello studio richiesto dalla commissione per l'occupazione, che indica chiaramente come in alcuni Stati membri dell'Unione europea l'esercizio dei diritti collettivi venga ostacolato o compromesso<sup>3</sup>, la necessità è ancora più impellente.

Di fatto, gli accordi societari transnazionali europei non sono contratti collettivi europei in senso classico, ma i contenuti stanno cambiando<sup>4</sup>. Mentre inizialmente erano l'informazione e l'istruzione a essere in primo piano, ora ad assumere sempre maggior rilievo sono le misure di perfezionamento professionale, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, i trasferimenti e la gestione degli interventi di ristrutturazione<sup>5</sup>. In futuro dunque i due livelli di regolamentazione potrebbero essere maggiormente interconnessi.

### **Attribuzione del mandato e rappresentatività nell'ambito degli accordi societari transnazionali europei**

Una questione oltremodo importante e problematica per le parti sociali europee è quella relativa all'attribuzione del mandato e alla rappresentatività<sup>6</sup> di coloro che conducono i negoziati e firmano l'accordo. In tale contesto sono necessarie chiarezza, trasparenza e comprensibilità. Al riguardo la maggior parte delle confederazioni sindacali europee ha già messo a punto orientamenti organizzativi interni<sup>7</sup>.

Spesso sono i comitati aziendali europei e i rappresentanti dei lavoratori di società europee (SE) ad avviare le discussioni che poi portano agli accordi. Tuttavia, soltanto le confederazioni sindacali europee possono concludere accordi societari transnazionali. Solo tali confederazioni possono democraticamente ricevere un mandato dai sindacati nazionali e sono le uniche rappresentanti dei sindacati riconosciuti a livello nazionale.

In tal modo è possibile garantire la libertà di contrattazione in ambito nazionale nonostante la già realizzata interconnessione fra le due sfere. Inoltre, sia nella fase negoziale che in quella di attuazione emerge più nettamente il carattere vincolante. Nella maggior parte dei paesi, infatti, anche i sindacati sono direttamente coinvolti a livello nazionale e assicurano la compatibilità delle norme europee con le regolamentazioni nazionali.

---

<sup>1</sup> Relazione Andersson (2008/2085(INI)) del 30.9.2008 (A6-0370/2008).

<sup>2</sup> Monti II, regolamento del Consiglio sull'esercizio del diritto di promuovere azioni collettive nel quadro della libertà di stabilimento e della libera prestazione dei servizi (COM(2012)0130), Bruxelles, 21.3.2012.

<sup>3</sup> Studio del Parlamento europeo intitolato "Enforcement of Fundamental Workers's Rights" (Rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori), richiesto dalla commissione per l'occupazione e gli affari sociali, settembre 2012.

<sup>4</sup> EUROACTA 02/2012: "European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?" (L'azione europea in materia di accordi societari transnazionali: una pietra miliare verso una reale internazionalizzazione delle relazioni industriali?).

<sup>5</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?jsp?catId=978&langId=en>

<sup>6</sup> Comunicazione dalla Commissione "Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata – Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo" (COM(2004)0557).

<sup>7</sup> Ad esempio, l'IndustriAll e la Confederazione europea dei sindacati.

### **Risoluzione extragiudiziale delle controversie**

Nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali esistono, a seconda dello Stato membro, diverse forme di risoluzione extragiudiziale delle controversie. Il vantaggio risiede nel fatto che le parti sono esse stesse coinvolte nella formulazione delle soluzioni, e che nessuna decisione è adottata da terzi. In tale ambito è pertanto consigliabile ricorrere in modo particolare alla mediazione, poiché in tal caso, nella garanzia di una procedura equa, sono le stesse parti in causa a trovare una soluzione. Sarebbe altresì opportuno, in tale contesto, utilizzare come termine di confronto le esperienze acquisite in altri settori e/o raccogliere casi esemplificativi, con riferimento, ad esempio, alla mediazione o alla procedura del comitato di conciliazione nell'ambito della legge tedesca sull'organizzazione delle imprese (Betriebsverfassungsgesetz).

### **Alternative di regolamentazione**

Al momento non esistono normative in materia di accordi transnazionali europei. Di fatto, sebbene la questione rientri nell'ambito del diritto internazionale privato, Bruxelles I e Roma I non prevedono contratti collettivi.

Anche gli accordi conclusi su materie non soggette a regolamentazione sarebbero dunque pienamente opponibili sul piano giuridico. Un simile passo sarebbe troppo radicale e terrebbe troppo poco conto dell'autonomia delle parti sociali e del dialogo sociale.

Anche una direttiva o un regolamento di carattere non facoltativo non rappresenterebbero la giusta soluzione, data la natura vincolante della loro applicazione.

Un accordo che preveda l'applicazione del diritto nazionale di uno Stato membro non è una soluzione, perché per tutte le parti dell'impresa che si trovano in un paese diverso, tale ordinamento giuridico risulterebbe estraneo e inapplicabile. Inoltre, una simile soluzione non terrebbe conto della natura transnazionale che contraddistingue tali accordi a livello europeo né della transnazionalizzazione delle relazioni industriali su scala europea.

3.6.2013

## **PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE**

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale  
(2012/2292(INI))

Relatore per parere: Antigoni Papadopoulou

### **SUGGERIMENTI**

La commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

- A. considerando che l'UE sta attualmente affrontando la peggiore crisi economica e finanziaria dopo la grande depressione degli anni Trenta;
  - B. considerando che gli effetti della crisi economica sono particolarmente gravi per le donne, che ne sono colpite in modo diretto e indiretto, con particolare riferimento alla differenza fra il tasso di occupazione maschile e quello femminile;
  - C. considerando che la persistente sotto-rappresentanza delle donne a tutti i livelli decisionali e nell'arena del dialogo sociale è strettamente legata alla loro sotto-rappresentanza nei governi, nei sindacati e nelle organizzazioni dei datori di lavoro, che queste ultime sono invariabilmente all'ultimo posto per quanto riguarda la rappresentanza femminile, e che tale sotto-rappresentanza può tradursi nella mancanza di una politica chiara e coerente relativamente alle questioni di genere;
1. segnala che il dialogo sociale tripartito e la contrattazione collettiva hanno indubbiamente un grande potenziale in quanto veicoli per promuovere l'uguaglianza di genere; sottolinea l'importanza della contrattazione collettiva tra le parti sociali al fine di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata e di affrontare e combattere il divario retributivo di genere e il "soffitto di vetro";
  2. rileva che le modalità di rappresentanza ai vari livelli (locale, settoriale, interprofessionale, nazionale, transnazionale e internazionale) non sono ben documentati;

sottolinea che i dati relativi alla rappresentanza femminile in relazione all'età, all'orientamento sessuale, alle competenze, alla classe sociale, all'origine etnica, allo status di cittadinanza e alla razza sono praticamente inesistenti; rileva l'importanza dei dati disaggregati;

3. esorta gli Stati membri a garantire che le donne possano effettivamente esercitare i loro diritti in tutti i settori della società senza discriminazioni, e sottolinea il diritto delle donne di partecipare alla vita politica e alla definizione e all'attuazione delle principali politiche, segnatamente attraverso l'esercizio di cariche pubbliche e l'elezione alle organizzazioni sindacali e agli organi di rappresentanza dei lavoratori;
4. deplora che le esigenze specifiche delle donne siano trascurate nelle varie fasi della contrattazione collettiva, sebbene nella maggior parte delle famiglie monoparentali, colpite in modo significativo dalla crisi, il sostentamento familiare sia assicurato da una donna; sottolinea che, a meno che non avvenga un cambiamento nella cultura della contrattazione (chi partecipa ai negoziati e con quali modalità, il che rivela lo stile della leadership), ben poco potrà cambiare riguardo al contenuto dei negoziati; evidenzia che le lotte in tema di diversità, uguaglianza, rappresentanza inclusiva e democratizzazione della leadership in seno alle istituzioni devono trovare spazio all'interno dell'agenda in materia di contrattazione collettiva e di dialogo sociale;
5. sottolinea che la contrattazione collettiva arreca un prezioso contributo alla legislazione e ai processi decisionali per quanto riguarda la promozione dell'uguaglianza di genere e rappresenta un meccanismo essenziale per l'integrazione di genere nella tematica del lavoro;
6. pone in evidenza la necessità di ottenere il parere delle donne, che generalmente tiene conto anche degli interessi dei bambini e delle persone anziane di cui esse si occupano, e di garantire che le donne siano rappresentate nei gruppi negoziali; chiede altresì che siano realizzate valutazioni d'impatto di genere degli accordi collettivi;
7. sottolinea la necessità di incrementare la rappresentanza e la partecipazione delle donne nelle strutture del dialogo sociale e della contrattazione collettiva e di integrare la dimensione di genere nei forum pertinenti;
8. invita i sindacati a fornire esplicitamente sostegno e formazione alle donne ai fini della loro partecipazione ai gruppi negoziali, tra cui il comitato aziendale europeo;
9. sottolinea il fatto che i sindacati dovrebbero sensibilizzare ai benefici derivanti dalla sindacalizzazione e condurre speciali campagne per incoraggiare le donne a partecipare;
10. invita i sindacati a garantire che l'organizzazione della vita sindacale (riunioni, viaggi, attività) corrisponda alle esigenze di equilibrio tra vita professionale e privata sia degli uomini che delle donne;
11. invita i sindacati a promuovere e ad accrescere la sensibilità di genere tra i loro membri e tra i datori di lavoro;

12. invita gli Stati membri a garantire pari rappresentanza e partecipazione di donne e uomini nelle istituzioni del dialogo sociale, favorendo in tal modo una maggiore attenzione alle questioni di genere;
13. invita l'Unione europea e gli Stati membri a promuovere la sensibilità di genere tra le parti sociali;
14. sottolinea l'importanza di mettere a punto l'agenda per la contrattazione sull'uguaglianza di genere nonché una chiara strategia sulle questioni di genere;
15. rileva che le questioni dell'uguaglianza di genere – come il divario retributivo di genere, la segregazione di genere sul mercato del lavoro, la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, la promozione dello sviluppo professionale e la lotta alla violenza e alle molestie sessuali sul posto di lavoro – devono essere integrate nell'agenda del dialogo sociale affinché gli interessi delle donne e degli uomini siano tenuti in considerazione;
16. invita i sindacati a integrare la prospettiva di genere nell'agenda per la contrattazione collettiva;
17. esorta gli Stati membri ad attuare il quadro d'azione per la parità di genere (2005);
18. invita gli Stati membri a prestare particolare attenzione alle piccole e medie imprese, che incontrano invariabilmente maggiori difficoltà nel promuovere le pari opportunità e nell'ammortizzare i costi delle assenze per maternità o congedo parentale;
19. esorta gli Stati membri a garantire il diritto alle pari opportunità in ambito lavorativo per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione professionale nonché il rispetto del principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro;
20. invita gli Stati membri a conferire un premio annuale per l'uguaglianza di genere alle imprese che promuovono l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro attraverso le loro metodologie di organizzazione e amministrazione del personale;
21. esorta gli Stati membri a dare effettivo riconoscimento alla maternità e alla paternità come funzioni eminentemente sociali, garantendo i diritti al congedo previsti dalla legge;
22. invita la Commissione a garantire l'integrazione di genere nelle misure legislative volte a promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva.

## ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

<b>Approvazione</b>	29.5.2013
<b>Esito della votazione finale</b>	+ :            27 - :            1 0 :            1
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Anna Záborská
<b>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neveďalová, Chrysoula Paliadeli, Antigoni Papadopoulou, Angelika Werthmann
<b>Supplenti (art. 187, par. 2) presenti al momento della votazione finale</b>	Martina Anderson



## ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

<b>Approvazione</b>	20.6.2013
<b>Esito della votazione finale</b>	+ :            31 - :            6 0 :            3
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
<b>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
<b>Supplenti (art. 187, par. 2) presenti al momento della votazione finale</b>	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog