



Funded by  
the European Union

Project: 101051555 — E.A.T.S. — SOCPL-2021-SOC-DIALOG



**Protocol with common guidelines (IT)**

**Deliverable D2.2**





## PROJECT CONSORTIUM

### Coordinator



### Beneficiaries



### Affiliated Entities



### Associate Partners



## D2.2 PROTOCOL WITH COMMON GUIDELINES

### Document Information

<b>Project Name</b>	Empowering Agri-Food Chain actors Through Social Dialogue
<b>Project Acronym</b>	E.A.T.S.
<b>Project Number</b>	101051555
<b>Call</b>	SOCPL-2001-SOC-DIALOG
<b>Deliverable number and title</b>	D 2.2 Protocol with common guidelines
<b>Dissemination level</b>	Public
<b>Start date of project</b>	01/08/2022





# Indice

Indice .....	5
Executive Summary .....	5
<b>1. Primo Capitolo .....</b>	<b>6</b>
a. Il Progetto E.A.T.S. e i suoi obiettivi .....	6
b. Le fasi del progetto .....	6
1. Il dialogo sociale nel settore agroalimentare .....	7
1.1. Il dialogo sociale in Italia .....	9
1.2. Il dialogo sociale in Bulgaria .....	10
1.3. Il dialogo sociale in Francia .....	12
1.4. Il dialogo sociale in Grecia .....	14
1.5. Il dialogo sociale in Macedonia del nord .....	16
1.6. Il dialogo sociale in Spagna .....	18
1.7. Il dialogo sociale in Europa .....	19
<b>2. Secondo Capitolo .....</b>	<b>22</b>
2.1. Buona pratica di contrattazione in Italia .....	22
2.2. Buona pratica di contrattazione in Bulgaria .....	23
2.3. Buona pratica di contrattazione in Francia .....	24
2.4. Buona pratica di contrattazione in Grecia .....	25
2.5. Buona pratica di contrattazione in Macedonia del nord .....	26
2.6. Buona pratica di contrattazione in Spagna .....	27
2.7. Buona pratica di contrattazione in Europa .....	29
<b>3. Terzo Capitolo .....</b>	<b>31</b>
3.1. Promuovere la partecipazione di lavoratrici e lavoratori .....	31
3.2. Promuovere l'integrazione di lavoratrici e lavoratori stranieri .....	35
3.3. Sostenere l'aggregazione delle aziende e la loro organizzazione in filiera .....	37
3.4. Richiedere maggiore dialogo sociale da parte delle istituzioni .....	40





## Executive Summary

5

*Il primo capitolo illustra l'ambito generale in cui è stato condotto il Progetto E.A.T.S., descrivendone lo scopo e le tappe principali verso l'obiettivo finale di definizione di un protocollo comune a partire dai sistemi di relazioni industriali nazionali, settoriali e locali e che si pone l'obiettivo di diventare un patrimonio collettivo e un'opportunità per rafforzare la catena del valore agroalimentare europea. Da ultimo, un approfondimento è dedicato alle modalità attraverso cui si è sviluppato il dialogo sociale fino ad ora, sia a livello nazionale e settoriale che europeo. Tale approfondimento è il risultato delle analisi e osservazioni proposte dalle organizzazioni sindacali e datoriali (beneficarie e organizzazioni associate del Progetto) per il proprio contesto nazionale.*

*Il secondo capitolo raccoglie le buone pratiche di contrattazione così come raccolte e presentate nei vari workshop dai sindacati coinvolti nel Progetto nell'ambito del settore agroalimentare.*

*Il terzo capitolo enuclea i temi ricorrenti emersi nel corso dei vari eventi del Progetto, riconducendoli all'interno di 4 grandi macroaree di azione: partecipazione, integrazione, aggregazione e dialogo sociale.*





# 1. Primo Capitolo

## Considerazioni preliminari e contesto

### a. Il Progetto E.A.T.S. e i suoi obiettivi

Il progetto E.A.T.S. ha l'obiettivo di rafforzare la catena di valore agroalimentare europea, il dialogo sociale e le relazioni industriali nel settore dell'agroalimentare identificando, condividendo e promuovendo buone pratiche già in essere nei paesi degli stati partner. È possibile affermare che tale obiettivo è stato raggiunto soprattutto con la redazione delle presenti linee guida comuni per la contrattazione e per il dialogo sociale da promuovere a livello europeo e in tutti i Paesi membri e candidati, in modo da rafforzare la catena del valore agroalimentare europea. Il progetto prevede anche degli obiettivi specifici:

- a. Migliorare la consapevolezza dei sindacati, delle imprese europee, di lavoratrici e lavoratori, di consumatrici e consumatori;
- b. Rafforzare la consapevolezza degli attori sociali della filiera agroalimentare rispetto alla loro capacità di esercitare un'influenza positiva nei sistemi nazionali di relazioni industriali agroalimentari;
- c. Raccogliere, analizzare e diffondere le migliori pratiche di dialogo sociale;
- d. Elaborare e diffondere delle linee guida;
- e. Promuovere un diverso modello di sviluppo economico basato su una più equa distribuzione del valore all'interno della filiera agroalimentare e su un settore agroalimentare sostenibile, inclusivo, regolare e sicuro.

### b. Le fasi del progetto

- a. Il CNR, in collaborazione con Fondazione ADAPT e Fondazione FAI Cisl Studi e ricerche, ha svolto una ricerca documentale, condotta consultando la letteratura scientifica, la letteratura grigia, nonché un *corpus* di conoscenza fornito dalle organizzazioni sindacali e datoriali coinvolte nel progetto;





- 7
- b. Contemporaneamente, Fondazione ADAPT, con il supporto del CNR e di Fondazione FAI Cisl Studi e Ricerche, ha costruito e somministrato alle parti sociali del settore dell'agro-industria un questionario online, i cui risultati sono stati elaborati in modo aggregato.
  - c. I risultati ottenuti dalla ricerca documentale e dall'indagine qualitativa sono stati raccolti nel Report di ricerca pubblicato ad inizio ottobre 2023.
  - d. Da maggio 2023 sono stati organizzati cinque workshop nazionali per consentire il confronto fra i partner e l'approfondimento delle realtà nazionali, nonché del Report di ricerca.
  - e. Nel frattempo, Fondazione FAI Cisl ha coordinato i lavori di implementazione e redazione delle linee guida, stabilendone il piano di lavoro e definendone i vari passaggi fino all'obiettivo finale. Per raggiungere questo scopo, la Fondazione si è avvalsa del contributo dei componenti del suo comitato scientifico e di altri esperti a livello internazionale.
  - f. Su sollecitazione di Fondazione FAI Cisl e del Coordinatore, i beneficiari e le organizzazioni associate hanno inviato alla Fondazione risposte scritte a domande puntuali volte a raccogliere suggerimenti, spunti ed esempi di buone pratiche per la redazione delle linee guida.
  - g. Le linee guida sono state redatte e finalizzate per essere presentate all'evento finale del progetto a Bruxelles. Il loro utilizzo a partire da luglio 2024 garantirà la sostenibilità del Progetto anche dopo la sua conclusione formale.

## 1. Il dialogo sociale nel settore agroalimentare

Il dialogo sociale è un metodo di consultazione pluri-partita che fa riferimento agli scambi tra parti sociali e autorità pubbliche nazionali o europee. Questi scambi si svolgono principalmente nell'ambito di vertici sociali trilaterali che vertono sui temi del dialogo macroeconomico, delle strategie per promuovere l'occupazione e per aumentare la protezione sociale a livello di istruzione e formazione. Tra i luoghi più importanti in cui si svolgono questi scambi al livello





europeo si può menzionare il CESE, il Comitato Economico e Sociale Europeo, il luogo dove si “metabolizzano” i risultati del dialogo sociale, rielaborando e approfondendo il rapporto tra i “corpi intermedi” per trovare la sintesi da proporre alle istituzioni comunitarie. Il dialogo sociale è una delle caratteristiche principali del progetto europeo, una qualità che lo ha reso universalmente riconosciuto e attraente. Fin dai primi passi del mercato unico e del Trattato di Roma, il dialogo sociale ha accompagnato le tappe progressive del progetto dell'Unione, riconoscendo un ruolo centrale agli attori sociali: le Associazioni degli imprenditori e le Organizzazioni dei lavoratori. È il modello sociale europeo, costruito sulla centralità della Persona e delle sue relazioni, grazie alla felice intuizione dei padri fondatori dell'Europa: De Gasperi, Schuman e Adenauer.

In particolare, il dialogo sociale nel settore agroalimentare costituisce un ampio e profondo spazio di lavoro per le organizzazioni sindacali e per le associazioni datoriali. Non solo per la primaria importanza che il risultato del lavoro agroalimentare offre all'economia e cioè il cibo, elemento essenziale della cultura e della vita di una società. Ma anche perché più di ogni altro settore, il settore agroalimentare è “frontiera” per moltissimi grandi *trend* della nostra epoca. Per primo il settore agroalimentare – e quindi le organizzazioni sociali che lo rappresentano – si è trovato ad affrontare il problema del lavoro migrante e delle sue conseguenze sociali e legali, il problema dell'inflazione e dei suoi effetti sulla filiera, il problema della dispersione delle risorse produttive e della difficoltà della rappresentanza. Il tutto accompagnato dal grave problema della crisi climatica. Si tratta di temi che richiedono in particolare al settore agroalimentare l'utilizzo a fondo di uno strumento come quello del dialogo sociale, vera occasione di confronto e di crescita collettiva.

Le grandi questioni sociali del nostro secolo –nei paesi mediterranei in particolare ma più in generale in tutta Europa– si intersecano quindi profondamente sul piano agricolo rendendo ancora più necessario il ruolo del dialogo sociale come occasione di collaborazione e negoziazione tra i diversi attori del settore. In Europa in particolare, il dialogo sociale svolge un ruolo importante nella definizione delle politiche agricole e nel miglioramento delle condizioni di lavoro





e dei salari dei lavoratori agricoli e nella promozione di un'agricoltura sostenibile e competitiva. Di seguito chi legge potrà quindi entrare nel merito, paese per paese, dei diversi sistemi che regolano il dialogo sociale nei contesti nazionali fino al contesto comunitario, con particolare riferimento al settore agroalimentare.

## 1.1. Il dialogo sociale in Italia

9

In Italia, la densità sindacale è tra le più alte in Europa e raggiunge il 32,5%.

In Italia, il sistema giuridico nazionale è intervenuto molto poco per regolare i rapporti di lavoro. Lo Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, è la più importante fonte legislativa in materia di diritto del lavoro, di cui stabilisce i principi fondamentali. Il *Protocollo Giugni*, invece, istituzionalizza il sistema di contrattazione collettiva italiano stabilendo che i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sono il principale strumento di adeguamento del potere d'acquisto dei salari all'inflazione.

In Italia, la principale piattaforma per il dialogo sociale in agricoltura è il Tavolo Nazionale per le Politiche Agricole, composto da rappresentanti del governo, delle organizzazioni agricole e dei sindacati. Questo tavolo funge da forum per le discussioni e i negoziati su questioni importanti che riguardano il settore agricolo, come la regolamentazione del mercato, la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo rurale.

La contrattazione collettiva nazionale è il principale punto di riferimento in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali e, di fatto, ha una copertura di circa l'80%.

In Italia, la principale piattaforma per il dialogo sociale in agricoltura è il Tavolo Nazionale per le Politiche Agricole, composto da rappresentanti del governo, delle organizzazioni agricole e dei sindacati. Questo tavolo funge da forum per le discussioni e i negoziati su questioni importanti che riguardano il settore agricolo, come la regolamentazione del mercato, la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo rurale.

Per quanto riguarda il settore in esame, il dialogo sociale in agricoltura svolge un ruolo importante nella definizione delle politiche agricole, nel miglioramento delle condizioni di lavoro e dei salari dei lavoratori agricoli e nella promozione di







un'agricoltura sostenibile e competitiva. La contrattazione collettiva nazionale può essere integrata da un secondo livello di contrattazione, spesso negoziato a livello aziendale, e molto spesso anche a livello territoriale o provinciale.

Le principali tematiche affrontate dal dialogo sociale sono:

- a. Il lavoro stagionale, il lavoro a tempo determinato e il lavoro interinale;
- b. Misure legate alla conciliazione vita-lavoro;
- c. Misure di contrasto allo sfruttamento del lavoro.

10

Le principali parti sindacali del settore agricolo italiano sono FAI Cisl, FLAI CGIL e UILA UIL; Confederdia rappresenta i dirigenti, quadri ed impiegati dell'agricoltura. Per quanto riguarda la parte datoriale sono Confagricoltura, Coldiretti, CIA- Agricoltori Italiani.

### Aspetti negativi

Tra gli aspetti negativi si segnala:

- a. Non validità *erga omnes* dei contratti che, vista l'assenza di una norma sulla rappresentatività, fa sì che non ci sia una completa copertura contrattuale per lavoratrici e lavoratori;
- b. Frammentazione del settore;
- c. Gravi forme di sfruttamento cui sono costretti i lavoratori migranti;
- d. Cambiamenti climatici.

## 1.2. Il dialogo sociale in Bulgaria

Nel 2022 la Bulgaria registrava una densità sindacale pari al 15% e una copertura della contrattazione collettiva pari al 28%.

Il dialogo sociale è regolato dalla legislazione nazionale e dai documenti normativi ad esso collegati.

Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva si strutturano a diversi livelli e coinvolgono diversi attori:

- a. Consiglio nazionale per la cooperazione tripartita, cui partecipano il Governo, le parti sindacali e quelle datoriali. In questa sede si discute e si esprimono pareri ed opinioni su questioni di importanza nazionale.





- b. Consiglio settoriale/di filiale, dove si discutono e si esprimono pareri ed opinioni su questioni specifiche proprie del settore/della filiale;
- c. Consigli comunali per la cooperazione tripartita, in cui si discutono e esprimono pareri su argomenti di importanza territoriale;
- d. Commissione per il partenariato sociale nelle imprese, cui partecipano dei datori di lavoro e dei sindacati.

11

Il dialogo sociale in agricoltura si svolge a livello settoriale nel Consiglio per la cooperazione tripartita presso il Ministero dell'Agricoltura, dell'Alimentazione e delle Foreste. Oltre alla cooperazione tripartita, che rappresenta una delle principali forme di dialogo sociale in Bulgaria, il dialogo sociale si esercita attraverso la contrattazione collettiva, la partecipazione dei lavoratori e degli impiegati nell'impresa, la risoluzione volontaria delle controversie collettive di lavoro attraverso negoziati diretti, procedure di mediazione e arbitrato.

L'art. 2 del Codice del Lavoro bulgaro elenca i temi specifici su cui si svolge il dialogo:

- a. reddito ed occupazione, condizioni di lavoro
- b. approvazione del contratto collettivo di lavoro
- c. aumento della consapevolezza dei lavoratori e dei dipendenti
- d. motivazione dei lavoratori e dei dipendenti per una partecipazione attiva al processo lavorativo
- e. sviluppo e rafforzamento della responsabilità sociale delle imprese.

Le parti sindacali del settore agricolo bulgaro sono FSNZ-KNSB e NFSGZ-KT "Podkrepa", mentre la parte datoriale sono l'Associazione dei produttori agricoli in Bulgaria, Unione nazionale delle cooperative agricole di Bulgaria, Associazione bulgara degli agricoltori.

### **Aspetti negativi**

Tra gli aspetti negativi si segnala:

- a. Bassa densità sindacale;
- b. Diversità delle filiere del settore;





- c. Basso livello di occupazione e di manodopera a tempo indeterminato;
- d. Occupazione non regolamentata/economia sommersa;
- e. Un gran numero di piccoli collettivi di lavoro - agricoltori familiari e aziende agricole;
- f. Alta percentuale di lavoratori autonomi e familiari;
- g. Prevalente stagionalità del lavoro agricolo;
- h. Mancanza di un'unica organizzazione datoriale che unisca tutti i settori, ma alto numero di organizzazioni datoriali non ben strutturate che ostacolano lo svolgimento del dialogo sociale;
- i. Basso livello di organizzazione sindacale.

12

### 1.3. Il dialogo sociale in Francia

Nel 2019, la Francia registrava una densità sindacale pari all'8,9%, tra le più basse d'Europa; al contrario, la copertura della contrattazione collettiva arrivava al 97,7%.

Le parti sociali operano a vari livelli, tra cui quello nazionale, regionale, settoriale e aziendale, con diverse strutture di dialogo e negoziazione.

Se le trattative sono obbligatorie, lo stesso non lo si può dire con riferimento al raggiungimento di un accordo. Se ciò non avviene, i datori di lavoro possono prendere decisioni unilaterali; sono comunque previste delle sanzioni per chi non si impegna nelle trattative.

Dopo la riforma del 2017, gli accordi a livello aziendale hanno ora la precedenza sugli accordi settoriali in molte aree tematiche, anche se esistono alcune eccezioni.

Affinché le disposizioni degli accordi siano vincolanti per tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione dell'accordo (professionale o territoriale), devono essere soddisfatte due condizioni:

- a. le parti firmatarie devono essere organizzate come sindacati o associazioni di datori di lavoro
- b. i sindacati o associazioni di datori di lavoro in questione devono essere rappresentativi nel settore in questione.





La legge 2008/789 ha introdotto i criteri principali in base ai quali un sindacato può essere considerato rappresentativo:

- a. criteri generali (rispetto dei valori repubblicani, indipendenza, trasparenza finanziaria, anzianità, influenza, appartenenza e contributi sindacali)
- b. Per essere considerato rappresentativo a livello aziendale, un sindacato deve ottenere almeno il 10% dei voti alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori e l'8% dei voti a livello settoriale e intersettoriale.

13

In Francia le parti sociali interagiscono in modo formale e informale con gli stakeholder nazionali, partecipando a organismi tripartiti come la CNNC (Commission Nationale de la Négociation Collective), il CNE (Conseil national de l'Emploi), il CNFPTLV (Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie). Gli organismi di discussione tripartiti sono molto attivi in ambito federale, ma nei settori strettamente privati il loro ruolo è più di "salvaguardia" e di ricorso in caso di conflitto.

Le principali aree tematiche del dialogo sociale in Francia:

- a. La retribuzione
- b. Parità tra donne e uomini;
- c. Condizioni di lavoro, risorse umane e sviluppo della carriera;
- d. Esposizione ai rischi professionali;
- e. Lavoratori disabili;
- f. Formazione professionale;
- g. Classificazione del lavoro;
- h. Schemi di risparmio per i dipendenti;
- i. Modalità di organizzazione del lavoro a tempo parziale.

Le parti sindacali del settore agricolo francese sono CGT AGRI, CFTD Agri Agro, CFTC-Agri, CFE-CGC Agro, FO-Agriculture, mentre la parte datoriale sono FNSEA, FNEDT, ETARD, FNB, UNEP.

### **Aspetti negativi**

Tra gli aspetti negativi si segnalano:





- a. Complessità legislativa;
- b. Basso tasso di sindacalizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- c. Dal 2016 è in vigore il principio di “inversione della gerarchia delle norme” per cui alcune materie di contrattazione non sono più vincolanti e la contrattazione locale può prevalere su quella nazionale.

## 1.4. Il dialogo sociale in Grecia

14

La Grecia presenta un tasso sindacale pari al 19%. Per quanto riguarda la copertura della contrattazione collettiva si è passati da un 65% prima della crisi ad un attuale 10%.

Un modello più moderno del dialogo sociale in Grecia ha cominciato a svilupparsi a partire dagli anni '90, quando il governo finalmente accettò di avviare consultazioni con le parti sociali.

Nel sistema greco esistono diverse leggi che disciplinano il dialogo sociale e, in particolare, dopo la crisi finanziaria del 2008, sono state adottate e attuate diverse leggi per regolamentarne rigorosamente diversi aspetti. Nel complesso, contrariamente a quanto accade nella maggior parte dei Paesi dell'UE, il dialogo sociale greco è fortemente regolamentato dal governo.

Uno degli esempi più evidenti del cambiamento radicale che ha interessato il sistema di relazioni industriali greco è stato il passaggio da un salario minimo contrattato collettivamente ad un sistema di salario minimo obbligatorio - conseguenza degli interventi della Troika.

In Grecia il dialogo sociale si svolge nei seguenti modi:

1. Contrattazione collettiva nazionale che coinvolge i rappresentanti dei lavoratori del settore privato (GSEE – General Confederation of Greek Workers) e i rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e delle autorità pubbliche nazionali;
2. Negoziati tra federazioni e sindacati settoriali;
3. Negoziati a livello aziendale.

Il confronto tripartito tra rappresentanti sindacali e datoriali spesso si ferma a causa di veti incrociati. Esiste in Grecia una Agenzia pubblica di mediazione e





arbitrato (OMED) a cui ci si potrebbe rivolgere in questi casi per sganciarsi dalle situazioni di stallo.

Con la L. 4024/2011 il governo ha stabilito che se nell'azienda non è presente un sindacato (numero minimo di per formare un sindacato è 20), un'associazione di persone (costituita da almeno 5 persone) può concludere contratti collettivi. Tale normativa ha un impatto negativo sulle fondamenta stesse della contrattazione collettiva e del dialogo sociale in Grecia, creando la possibilità di scavalcare i sindacati rappresentativi per trattare direttamente con i rappresentanti dei lavoratori.

15

Più recentemente, con la legge 4808/2021, il governo greco ha stabilito la creazione di una banca dati con un registro generale dei sindacati dei lavoratori dipendenti gestito dal Ministero del Lavoro. Con questa legge, i sindacati sono obbligati a registrarsi in questo database per ottenere uno status legale.

I temi maggiormente trattati sono:

- a. i livelli salariali e le condizioni di lavoro;
- b. la carenza di lavoratori stagionali;
- c. il costo elevato dei fattori di produzione delle aziende agricole;
- d. la transizione verde;
- e. la transizione digitale.

L'Unione Nazionale delle Cooperative Agricole (ETHEAS) è composta da rappresentanti delle cooperative agricole o delle organizzazioni settoriali a livello nazionale ed europeo e fa parte del Copa Cogeca (Comitato delle Organizzazioni Professionali Agricole - Confederazione Generale delle Cooperative Agricole). Promuove gli interessi del settore agricolo, negozia e conclude contratti collettivi di lavoro per il personale delle organizzazioni cooperative agricole a tutti i livelli. La ETHEAS ha contribuito alla revisione del Regolamento per il finanziamento, la gestione e il monitoraggio della Politica Agricola Comune (PAC). Conduce studi, lavori, ricerche e contratti per progetti o servizi relativi allo sviluppo agricolo in generale e allo sviluppo cooperativo in particolare, offre informazioni scientifiche agli agricoltori, promuove





l'innovazione e la digitalizzazione delle aziende agricole e delle reti di distribuzione agricola e rappresenta gli agricoltori in Grecia.

Uno dei principali problemi che il dialogo sociale in Grecia deve affrontare è l'insoddisfacente Contratto Collettivo Nazionale nel settore privato, che comporta un basso salario minimo e un basso salario minimo giornaliero.

### Aspetti negativi

16

Tra gli aspetti negativi si segnalano:

- a. Tasso di densità sindacale;
- b. Lavoratori non assicurati e non dichiarati;
- c. Frammentazione del settore agricolo;
- d. Piccole aziende agricole a conduzione familiare con membri della famiglia come datori di lavoro;
- e. Mancata esistenza di camere agricole come organi istituzionali;
- f. Mancanza di formazione professionale in agricoltura - adattamento alle nuove tecnologie;
- g. Mancata prevenzione dei rischi professionali;
- h. Sfruttamento di lavoratori migranti;
- i. Assenza di una politica agricola nazionale;
- j. Mancata applicazione delle leggi che regolano i contratti di lavoro;
- k. La L. 4808/2021 ostacola il funzionamento dei sindacati stessi e l'esercizio dei loro diritti;
- l. Nel 2022 è stata approvata una legislazione che consente ai datori di lavoro di impedire la creazione di sindacati nelle proprie aziende, poiché le generalità delle persone iscritte devono essere inserite in un data base.

## 1.5. Il dialogo sociale in Macedonia del nord

Nel 2019 il Nord Macedonia ha registrato una densità sindacale pari al 16,7%; per quanto riguarda la copertura della contrattazione collettiva il dato cambia se si guarda al settore privato - che registra una copertura pari al 68,7% - o a quello pubblico - in cui il tasso è molto più basso, pari al 31,5% -.





La legislazione stabilisce che solo i sindacati e le associazioni dei lavoratori che soddisfano i criteri di rappresentatività, ossia che rappresentano una certa quota di lavoratori iscritti ai sindacati (o alle associazioni dei datori di lavoro), hanno il diritto di avviare la contrattazione collettiva e di concludere contratti collettivi.

Dal 2010 sono in vigore quattro tipi di rappresentatività in base ai diversi livelli di dialogo sociale; a livello nazionale, la soglia minima di rappresentatività dei sindacati è di almeno il 10% del numero totale di dipendenti della Macedonia del Nord che pagano le quote di iscrizione al sindacato, e di almeno il 5% per le organizzazioni dei datori di lavoro.

17

La Legge sui rapporti di lavoro disciplina il quadro normativo nazionale per le relazioni industriali e il funzionamento del dialogo sociale a livello bipartito e tripartito.

La SSM- Federazione dei sindacati della Macedonia sostiene che, affinché vi sia un'efficace consultazione tripartita, i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro dovrebbero godere del diritto alla libertà di associazione e all'uguaglianza per esprimere i propri interessi e difenderli con argomentazioni e contro argomentazioni. I partner del dialogo sociale tripartito possono includere la società civile quando ve ne sia la necessità, ovvero quando si debba raggiungere un consenso su questioni che esulano dalla sfera del lavoro (come la tutela dell'ambiente o le esigenze di gruppi specifici o vulnerabili). Gli esperti e il settore della società civile possono partecipare al dialogo sociale interpartitico a livello nazionale, contribuendo a trovare un compromesso nei casi in cui le parti sociali non riescano a raggiungere un consenso su determinate questioni.

Per quanto riguarda il dialogo sociale bipartito, a livello di settore (settoriale) o di datori di lavoro, l'Obiettivo principale è quello di incoraggiare la costruzione del consenso tra i principali attori del mondo del lavoro.

Agro-Sindikata è l'unico sindacato rappresentativo con licenza di contrattazione collettiva nel settore agroalimentare; dal lato datoriale, l'unica associazione







legittimata a prendere parte alla contrattazione è OEM – *The Organization of Employers of Macedonia*.

### Aspetti negativi

Tra gli aspetti negativi si segnala

- a. Interferenza politica;
- b. Intervento dello Stato;
- c. Diminuzione delle associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati;
- d. Contratti collettivi di settore obsoleti;
- e. Frammentazione e dispersione.

18

## 1.6. Il dialogo sociale in Spagna

In Spagna la densità sindacale corrisponde al 12,4%; la copertura della contrattazione collettiva, invece, arriva al 91%.

La Costituzione spagnola sembra riconoscere il dialogo sociale come un pilastro dello Stato spagnolo. Oltre a ciò, ci sono poche leggi nazionali che lo regolano. I diritti e gli obblighi relativi ai rapporti di lavoro sono regalati dai contratti collettivi e dai contratti individuali, i quali non possono, in alcun modo, derogare alle leggi e ai contratti collettivi nazionali.

La legge organica 11/198526 definisce il concetto di sindacato "maggiormente rappresentativo", come quello autorizzato a firmare accordi vincolanti a livello nazionale, locale e aziendale. La commissione di negoziazione sarà validamente costituita quando i sindacati, le federazioni o confederazioni e le associazioni imprenditoriali rappresentano almeno, rispettivamente, la maggioranza assoluta dei membri dei comitati aziendali e dei delegati del personale, a seconda dei casi, e i datori di lavoro che impiegano la maggior parte dei lavoratori interessati dall'accordo.

In presenza di cause economiche, tecniche, organizzative o produttive, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori possono sospendere le condizioni del contratto collettivo, sia a livello settoriale che aziendale, all'interno di una determinata azienda, con riferimento a a) la giornata lavorativa; b) l'orario e la distribuzione dell'orario di lavoro; c) il regime di lavoro a turni; d) il





sistema di retribuzione e l'importo del salario; e) il sistema di lavoro e le prestazioni; f) le funzioni; e g) i miglioramenti volontari nell'azione protettiva della sicurezza sociale.

In Spagna si osserva una situazione in cui più ampia è la maggioranza detenuta da un governo, maggiore è la tendenza del governo ad attuare norme non negoziate con le parti sociali.

La riforma del lavoro del gennaio 2023 ha semplificato le procedure affermando la superiorità della contrattazione settoriale su quella aziendale. È inoltre sancita la partecipazione obbligatoria del sindacato a determinate trattative (piani di parità, formazione ecc.) ma spesso mancano le risorse economiche per renderla attuabile. L'aumento del salario minimo interprofessionale di quasi il 40% è uno dei risultati del dialogo sociale tripartito in Spagna.

I temi maggiormente trattati sono:

- a. Occupazione – disoccupazione;
- b. Salari;
- c. Lavoro precario;
- d. Salute e sicurezza;
- e. Sviluppo sostenibile.

Le parti sindacali del settore agricolo spagnolo sono CCOO Industria, UGT FICA.

## 1.7. Il dialogo sociale in Europa

A livello europeo, il dialogo sociale è giuridicamente disciplinato dagli articoli 152, 154 e 155 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Questi articoli forniscono un quadro di riferimento e i principi di base per il suo funzionamento, il quale è stato ulteriormente sviluppato in una serie di comunicazioni e decisioni della Commissione.

Per essere riconosciuta come parte sociale, un'organizzazione deve essere organizzata a livello europeo e dev'essere in grado di partecipare alle consultazioni e alla negoziazione di accordi. Inoltre, le organizzazioni devono essere rappresentative del maggior numero possibile di Stati membri dell'UE,





mentre i loro membri nazionali devono essere riconosciuti come parti sociali nei rispettivi Paesi. La rappresentatività delle organizzazioni è valutata dall'agenzia dell'UE incaricata della ricerca sulle condizioni di vita e di lavoro, Eurofound, mediante studi specifici a intervalli regolari. L'EFFAT è l'unica federazione sindacale rappresentativa a livello europeo dei lavoratori dell'industria agricola, alimentare e delle bevande.

20

Il dialogo sociale europeo si occupa di discussioni, consultazioni, negoziati e azioni congiunte che coinvolgono le organizzazioni che rappresentano le due parti dell'industria (datori di lavoro e lavoratori). Esso assume due forme principali:

- a. un dialogo tripartito che coinvolge le autorità pubbliche;
- b. un dialogo bipartito tra le organizzazioni datoriali e sindacali europee. Si svolge a livello interprofessionale e nell'ambito di comitati di dialogo sociale settoriali.

La forma bipartita si riferisce al dialogo autonomo tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Si svolge nei comitati di dialogo sociale intersettoriali e settoriali, istituiti nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali. Le organizzazioni delle parti sociali devono presentare domanda congiunta alla Commissione europea per partecipare a un dialogo sociale a livello europeo.

Attualmente esistono 43 comitati di dialogo sociale settoriale con 66 organizzazioni settoriali dei datori di lavoro e 15 organizzazioni settoriali dei lavoratori. Esistono tre comitati di dialogo sociale settoriale nell'ambito dell'industria agroalimentare:

- a. nel settore agricolo tra EFFAT e GEOPA-COPA, istituito nel 1999 e attualmente incentrato su PAC, formazione professionale, lavoratori stagionali e questioni di salute e sicurezza;
- b. nell'industria alimentare e delle bevande, tra EFFAT e FoodDrinkEurope, che attualmente si focalizza su PAC, competitività e occupazione sostenibile (occupabilità e invecchiamento della forza lavoro), tasse alimentari;
- c. nell'industria saccarifera tra l'EFFAT e il Comitato europeo dei produttori di zucchero, che si sta confrontando sul futuro del regime saccarifero dell'UE e sulle conseguenze sociali, sulla responsabilità sociale delle imprese, sulla





valutazione del codice di condotta saccarifero alla luce della norma ISO 26 000 e del nuovo quadro di riferimento delle Nazioni Unite per i diritti umani delle imprese, nonché sulle principali sfide esterne/interne che l'industria saccarifera europea deve affrontare.

21

Il dialogo sociale tripartito europeo coinvolge le istituzioni europee (Commissione e, se del caso, Consiglio e Consiglio europeo) e le parti sociali. Si svolge in particolare nell'ambito del Vertice sociale tripartito e consente di discutere di diverse aree politiche, come la macroeconomia, l'occupazione, la protezione sociale, l'istruzione e la formazione.

Il Vertice sociale trilaterale riunisce il Presidente del Consiglio europeo, la Presidenza del Consiglio e le due Presidenze successive, la Commissione e le parti sociali. Sono presenti anche i ministri delle tre presidenze e il Commissario responsabile per l'occupazione e gli affari sociali. Il Vertice si svolge nel contesto del dialogo intersettoriale. Il suo ordine del giorno comprende quindi questioni che riguardano tutti i settori economici e i lavoratori dell'Unione europea.

Il dialogo sociale a livello europeo si svolge anche a livello aziendale. I principali forum sono i Comitati Aziendali Europei (CAE), basati su una direttiva UE adottata nel 1997 (e rivista nel 2009) con l'obiettivo principale di fornire ai lavoratori informazioni e consultazioni su questioni transnazionali. Sono stati firmati più di 60 accordi aziendali transnazionali sui CAE su temi quali la ristrutturazione, la responsabilità sociale delle imprese (RSI), l'uguaglianza e la salute e sicurezza. Negli ultimi anni, l'EFFAT ha istituito comitati aziendali europei in più di 100 gruppi transnazionali.





## 2. Secondo Capitolo

La contrattazione collettiva nella filiera agroalimentare sostenuta dal dialogo sociale: esempi di eccellenza

### 2.1. Buona pratica di contrattazione in Italia

#### a. Sistema della bilateralità

Enti bilaterali istituiti sia a livello territoriale (EBAT) e nazionale (EBAN) si occupano di diversi temi e forniscono servizi sanitari integrativi a quelli offerti dal SSN a lavoratrici/tori agricoli e florovivaisti. La copertura assicurativa si applica in caso di malattia e copre anche le spese mediche relative agli infortuni. Vengono assolti anche compiti di mutua assistenza e integrazione del reddito. In campo migratorio, la contrattazione tende ad alleggerire le condizioni di difficoltà con strumenti che agevolino l'integrazione, la sicurezza sul lavoro e il riconoscimento dei diritti contrattuali attraverso la bilateralità. Anche il settore degli impiegati agricoli si è adeguato con l'inserimento nell'ultimo rinnovo nazionale del luglio 2021 di uno specifico articolo sulla bilateralità, anche questo con svariati compiti, come, per esempio: attività per la salute e la sicurezza sul lavoro, attività di promozione delle pari opportunità e politiche di genere per i quadri e gli impiegati agricoli, attività di promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; attività e/o servizi in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati da appositi accordi stipulati dalle parti istitutive, ed accordi ulteriori che saranno ritenuti opportuni per il miglioramento delle relazioni sindacali.

#### b. Doppio livello di contrattazione

Il disarticolato a livello provinciale coglie meglio le specificità, i bisogni e le esigenze delle imprese e dei lavoratori in termini di salario, welfare e tutele contrattuali. Il contratto decentrato territoriale riflette una fotografia del territorio con le sue peculiarità.

#### c. Istituto delle "convenzioni"





L'istituto delle Convenzioni previsto all'art. 28 Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti ha l'effetto di trovare nuove e più efficaci modalità di fidelizzazione dei lavoratori.

- d. Verbale di accordo – Orario di lavoro nel periodo estivo – Rischio Colpo di Calore

Il 20 giugno 2023 a Verona è stato siglato un accordo tra Confagricoltura Verona, Coldiretti Verona, Confederazione Italiana Agricoltori di Verona, Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil per prevenire i colpi di calore. L'accordo ha anticipato di diversi mesi la legislazione nazionale ed è poi stato replicato in numerose altre realtà provinciali.

- e. Accademia della Vigna

L'Accademia della Vigna ha l'obiettivo di far incontrare aziende virtuose e lavoratrici/lavoratori migranti, sostenendo la formazione e procurando manodopera qualificata.

## 2.2. Buona pratica di contrattazione in Bulgaria

- a. Cooperazione trilaterale;
- b. Partecipazione regolare alle riunioni della Commissione Agricoltura del Parlamento;
- c. Incontri bilaterali mirati con il Ministro dell'Agricoltura su casi specifici;
- d. Partecipazione annuale dei sindacati alla procedura di Legge di Bilancio, durante la quale vengono presentate proprie dichiarazioni e richieste;
- e. Sviluppo della comunicazione digitale, dei social media e dell'ambiente mediatico in generale.

Questo aspetto fornisce nuove opportunità per concentrarsi sui problemi degli occupati in agricoltura;

- f. Consiglio nazionale per la migrazione e la mobilità dei lavoratori  
Si tratta di un organismo tripartito sulle politiche del mercato del lavoro.
- g. FNSZ è partner attivo in vari progetti con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Ispettorato Generale del Lavoro, e partecipa attivamente allo sviluppo di politiche, programmi, discussioni e seminari di formazione sui diritti dei lavoratori stagionali. Questo è anche un





meccanismo per stabilire un contatto con le aziende agricole private e i lavoratori da esse impiegati;

h. Rete transnazionale e cooperazione internazionale

Sono da più di 20 anni che esiste una cooperazione transfrontaliera tra la Bulgaria e diversi Paesi europei con una concentrazione di lavoratori immigrati dall'Europa sudorientale e bulgari. Questa cooperazione ha portato a trovare soluzioni efficaci per una maggiore protezione, informazione e assistenza ai lavoratori soggetti a migrazione per motivi di lavoro. Sono stati firmati diversi accordi di cooperazione bilaterale, sono stati realizzati numerosi progetti di informazione e consultazione, sono state organizzate azioni sul campo per incontrare i lavoratori migranti, sono stati preparati manuali stampati e video sui diritti dei lavoratori migranti.

i. Le parti sociali nell'industria della birra, attraverso diversi contratti collettivi di settore, hanno adottato regole per migliorare le competenze dei lavoratori, comprese quelle digitali dei dipendenti. La formazione settoriale nell'industria della birra è stata organizzata da organizzazioni specializzate in formazione, ma anche in collaborazione con attività accademiche.

### 2.3. Buona pratica di contrattazione in Francia

- a. Procedure speciali per facilitare la conclusione di accordi aziendali nelle imprese con meno di 50 dipendenti, dove non ci sono delegati sindacali;
- b. Il governo ha il potere di estendere accordi settoriali a tutti i datori di lavoro del settore o di allargarli ad altre industrie o regioni simili;
- c. Tribunali industriali per risolvere le controversie individuali tra datori di lavoro e lavoratori;
- d. Comités Sociaux et Economiques (CSE)

Il CSE ha un ruolo e delle prerogative importanti per quanto riguarda le condizioni di lavoro (oltre alla sicurezza, che è già un obbligo di risultato per il datore di lavoro in base al diritto del lavoro). I rappresentanti dei lavoratori nei CSE possono quindi occuparsi della questione della qualità della vita sul lavoro e le organizzazioni sindacali possono negoziare accordi





su questo tema (a tutti i livelli). Nel caso di un numero di dipendenti pari o superiore a 300, i CSE devono istituire un Comitato per la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro, che si riunirà regolarmente per affrontare qualsiasi problema relativo a tali questioni individuati dai rappresentanti del personale o segnalati dai dipendenti. Nel caso di progetti importanti che potrebbero avere un impatto sulle condizioni di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a informare e consultare il CSE prima di realizzare tali progetti.

- e. Sussidio per l'alloggio anche per i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti. Iniziativa simile prevista anche per le attività socioculturali.
- f. Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)  
Il CQP è una qualifica creata e assegnata dalle parti sociali del settore e attesta la qualifica professionale di un lavoro. Ogni dipendente che ha ottenuto una CQP e che occupa la mansione corrispondente è quindi classificato a un livello di qualifica riconosciuto dal contratto collettivo.
- g. Agricoltura rigenerativa.

## 2.4. Buona pratica di contrattazione in Grecia

- a. Cooperative agricole

Le cooperative agricole sono membri di unioni di cooperative agricole a livello locale o di filiali, che a loro volta sono membri dell'Unione nazionale delle cooperative agricole (ETHEAS).

Per sopperire allo scarso potere contrattuale e al grande numero di piccole aziende agricole, gli agricoltori conferiscono i raccolti alle cooperative agricole, che poi negoziano i prezzi e dispongono di impianti per lo stoccaggio e la conservazione dei raccolti, impianti di imballaggio, impianti di trasformazione etc.

- b. L'ETHEAS è membro del Copa Cogeca (Comitato delle Organizzazioni Professionali Agricole – Confederazione Generale delle Cooperative Agricole) e diffonde informazioni scientifiche agli agricoltori, promuove l'innovazione e la digitalizzazione delle aziende agricole e le reti di consegna dei prodotti agricoli e rappresenta la voce degli agricoltori in Grecia.







c. Istituto di Scienze Agrarie (IGE)

L'IGE sostiene lo sviluppo agricolo fornendo corsi che coprono diverse aree dell'agroindustria, adattati a condizioni reali e piattaforme virtuali che hanno funzionato particolarmente bene durante la pandemia.

## 2.5. Buona pratica di contrattazione in Macedonia del nord

26

a. Cooperazione tripartita

Si tratta di un modello moderno di risoluzione preventiva dei conflitti sociali per prevenire le controversie prima che degenerino, contribuendo alla stabilità sociale.

b. *Enhancing land consolidation in north Macedonia*

Il progetto ha l'obiettivo di affrontare il problema della frammentazione dei terreni agricoli e aumentare la competitività della produzione agricola nel paese.

c. MAINLAND- *Mainstreaming of the National Land Consolidation Programme*

MAINLAND è un progetto cofinanziato dall'Unione Europea e da FAO-Food and Agriculture Organization, intervenuto per migliorare la competitività del settore agricolo nella Repubblica di Macedonia del nord, in linea con i requisiti di adesione all'Unione Europea.

d. Ricomposizione fondiaria

Si tratta di uno strumento di gestione della terra che consente agli agricoltori di coltivare un numero minore di appezzamenti più grandi e meglio strutturati, da gestire in modo più efficace;

e. Ristrutturazione del territorio

Importante negli sforzi ecologici e nel raggiungimento dell'uso sostenibile del territorio.





## 2.6. Buona pratica di contrattazione in Spagna

- 27
- a. Creazione di un fondo di riserva per garantire il futuro delle pensioni, l'aumento del salario minimo e la strategia sulla salute e la sicurezza sul lavoro;
  - b. Introduzione del concetto di *dignità* nella riforma delle pensioni. Nessuna pensione può essere al di sotto della soglia di povertà;
  - c. Creazione del Tavolo di dialogo permanente Coca Cola per Spagna e Portogallo;
  - d. Il contratto collettivo non può decadere se le parti non si incontrano per discutere;
  - e. V Agreement for Employment and Collective Bargaining, V AENC)  
Accordo per l'occupazione e la contrattazione collettiva che stabilisce che non ci può essere perdita nel valore d'acquisto;
  - f. Campagne di ispezione  
UGT ha presentato delle denunce per far emergere violazioni di legge e pratiche illegali che stanno finalmente emergendo;
  - g. Articolo 64 dello Statuto dei lavoratori  
L'articolo prevede il diritto all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.;
  - h. Accordo tra l'Amministrazione Generale dello Stato, il Ministero dell'Inclusione, della Sicurezza Sociale e dell'Immigrazione, le associazioni e le organizzazioni sindacali più rappresentative del settore agricolo.  
L'obiettivo dell'accordo è stabilire una collaborazione tra gli enti firmatari per assicurare una gestione efficace dei flussi migratori di manodopera interna ed esterna nel settore agricolo, in modo che i lavoratori necessari siano disponibili in ogni momento e in ogni luogo, per garantire il rispetto delle norme sul lavoro e sull'immigrazione, le condizioni di lavoro e l'alloggio, quando necessario, e per fornire informazioni e consulenza adeguate sui diritti e gli obblighi sociali e lavorativi. Da questo accordo nascono la Commissione centrale per i flussi migratori nelle campagne





stagionali e le Commissioni provinciali a cui partecipano i rappresentanti delle organizzazioni firmatarie dell'accordo.

i. Comitati paritetici settoriali per la formazione

Questi fanno parte della struttura di *governance* del Sistema di formazione per l'impiego e sono gli organi di partecipazione istituzionale delle organizzazioni datoriali e sindacali nel settore della formazione. Sono istituiti attraverso contratti collettivi o accordi specifici e sono composti dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative e le organizzazioni sindacali nella contrattazione collettiva settoriale a livello nazionale.

j. Prevenzione dei rischi professionali

È stato istituito un gruppo di lavoro nel settore agricolo all'interno dell'Istituto Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, che comprende le organizzazioni agricole, i sindacati e la pubblica amministrazione, sia a livello nazionale che di Comunità Autonoma. L'obiettivo di questo gruppo di lavoro è quello di studiare e monitorare l'applicazione delle norme di prevenzione nel settore agricolo e il suo lavoro è orientato allo studio delle cause più frequenti di infortuni e malattie professionali nel settore agricolo, nonché all'elaborazione di proposte per lo sviluppo di un'efficace prevenzione dei rischi professionali nel settore agricolo.

k. Osservatorio della catena alimentare.

Si tratta di un organo collegiale, collegato al Ministero dell'Agricoltura, della Pesca e dell'Alimentazione. L'Osservatorio crea un quadro di conoscenze sulla formazione dei prezzi lungo tutta la filiera agroalimentare, pubblicando dati oggettivi e realizzando studi e relazioni che consentono un monitoraggio sistematico dei prezzi dei prodotti alimentari. In questo modo, si vuole promuovere la trasparenza e l'efficienza del processo di commercializzazione, individuando eventuali situazioni di squilibrio nei prezzi dei prodotti lungo tutta la catena di commercializzazione.

l. Rete Rurale Nazionale (RRN)





Il RRN è una piattaforma composta da amministrazioni (statali, regionali e locale), agenti sociali ed economici e rappresentanti della società civile e delle organizzazioni di ricerca legate all'ambiente rurale. Il suo obiettivo principale è promuovere lo sviluppo rurale. Ci sono sei linee tematiche che attraversano tutto il lavoro della RRN: lo spopolamento, l'ambiente e il cambiamento climatico, la dinamizzazione e l'imprenditorialità, i giovani e il cambiamento generazionale, l'innovazione e le donne nelle aree rurali. Un gruppo di nove persone, chiamato "Antenne Regionali", lavora in loco nelle Comunità Autonome per conoscere le loro diverse esigenze e garantire una maggiore presenza della RRN sul territorio.

## 2.7. Buona pratica di contrattazione in Europa

### a. EU Social Dialogue Liaison Forum

Il forum riunisce le parti sociali a livello intersettoriale e settoriale per fornire informazioni e discutere temi trasversali, con l'obiettivo di promuovere le sinergie tra i settori. Il Forum fornisce anche una piattaforma per presentare le iniziative congiunte delle parti sociali e condividere le migliori pratiche o discutere sfide comuni.

### b. L'art. 154 TFUE impone alla Commissione Europea di consultare le parti sociali rispetto a qualsiasi iniziativa europea di politica sociale in una procedura formale in due fasi, prima di presentare proposte legislative.

### c. L'art. 154 prevede una procedura di consultazione obbligatoria in due fasi: nella prima fase la Commissione consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'iniziativa, mentre nella seconda fase si concentra sul contenuto dell'iniziativa. Questo processo consente alle parti sociali europee di influenzare direttamente l'elaborazione delle proposte sociali. Inoltre, durante questa fase, le parti sociali possono sospendere l'iniziativa della Commissione e decidere di avviare i negoziati. Se nessuna delle due fasi della consultazione porta alla decisione delle parti sociali di avviare negoziati bipartiti, mentre la Commissione continua a ritenere auspicabile un'azione comunitaria, la Commissione intraprende la preparazione di una





proposta legislativa. Le consultazioni ai sensi dell'articolo 154 sono limitate alle organizzazioni rappresentative delle parti sociali.

- d. Le parti sociali europee sono consultate dai servizi della Commissione sugli sviluppi a livello dell'Unione in tutti i settori (come il commercio, il mercato interno, l'istruzione, le politiche industriali o dei trasporti) che hanno implicazioni sociali.
- e. Le parti sociali europee vengono consultate per fornire prove e competenze dettagliate per il settore, compresi dati e altri aspetti tecnici, contribuendo alla qualità della valutazione d'impatto e del processo decisionale.
- f. Le parti sociali sono autonome nel loro lavoro e nel loro dialogo, che può essere facilitato dalla Commissione.
- g. Ogni Direzione generale della Commissione europea ha nominato un Coordinatore del dialogo sociale all'interno del proprio dipartimento, che funge da punto di ingresso e di contatto per le parti sociali nelle questioni che rientrano nelle competenze della Direzione generale corrispondente. Tutti i coordinatori del dialogo sociale costituiscono una rete coordinata e gestita dell'unità della Direzione generale Occupazione e affari sociali responsabile del dialogo sociale.
- h. In occasione del vertice delle parti sociali di Val Duchesse del 31 gennaio 2024, la Commissione europea, la Presidenza belga del Consiglio dell'UE e le parti sociali europee hanno firmato una "Dichiarazione tripartita per un dialogo sociale europeo fiorentino". Per promuovere e rafforzare il ruolo del dialogo sociale a livello europeo e nazionale, la Commissione europea istituirà un apposito inviato per il dialogo sociale europeo. La Dichiarazione avvia inoltre un processo verso un Patto per il dialogo sociale europeo. Verranno intraprese una serie di riunioni tripartite e bipartite con le parti sociali europee per individuare nuove proposte per rafforzare il dialogo sociale europeo. L'obiettivo è quello di concludere il Patto entro l'inizio del 2025.





## 3. Terzo Capitolo

Nuove relazioni industriali in una nuova Europa: le linee guida comuni del progetto EATS

### 3.1. Promuovere la partecipazione di lavoratrici e lavoratori

31

È davanti agli occhi di tutti la necessità che l'Unione Europea si rinvigorisca e acquisti maggiore forza, recuperando un ruolo di protagonista sulla scena mondiale. Il conflitto in Ucraina e il conflitto israeliano-palestinese richiedono che l'Europa torni ad avere un ruolo forte nell'affermare i propri valori e principi tanto all'estero quanto al suo interno. Per farlo però l'Europa dovrà cambiare se stessa, il suo modo di essere. C'è bisogno, insomma, di un nuovo inizio europeista.

Nella sua storia il progetto di integrazione europea ha trovato il momento di maggior rilancio proprio di fronte alle crisi più impegnative e ai momenti più sfidanti, quando lo stesso progetto sembrava sul punto di barcollare. È proprio al cuore delle sue principali sfide che bisogna guardare se vogliamo che l'Europa di Schuman, De Gasperi e Adenauer ritrovi finalmente se stessa e si sappia rilanciare ancora una volta, innovandosi. È il caso della risposta che l'Unione Europea ha saputo dare al mondo durante il diffondersi della pandemia da Covid-19. In quel momento le istituzioni europee e i governi nazionali hanno saputo fare squadra, riscoprendo un rinnovato senso di condivisione e solidarietà, adottando coralmemente le migliori misure per la salvaguardia dell'intera comunità europea e non solo di una sua parte. La risposta che l'Unione Europea ha saputo dare in quella circostanza ha fatto credere ad una presa di coscienza nel segno della condivisione. Un principio ideale che negli anni immediatamente precedenti sembrava essere stato offuscato dall'ossessione rigorista per il rispetto dei conti di bilancio, talmente difensivo da rischiare di riportare l'economia europea nelle secche della recessione. I passi che l'Europa ha fatto in avanti durante l'emergenza pandemica non devono essere concepiti come una semplice parentesi ma come un passaggio necessario verso una nuova fase costituente.





Immaginare e costruire una “Europa Nuova” rigenerata dalle crisi che ha attraversato significa tornare alle sue origini e porre di nuovo al centro la dignità della Persona umana. Proprio la pandemia da Covid-19 e le forti misure restrittive della libertà individuale che l'Europa e gli stati nazionali sono stati capaci di attuare senza comprimere eccessivamente diritti costituzionali comunque irrinunciabili, hanno dimostrato che il vecchio Continente ha ancora dentro di sé la capacità di porre la dignità della Persona umana al centro della propria azione. Per avanzare lungo questa traiettoria ideale occorre allora proseguire lungo il percorso tracciato ed estendere questa dimensione anche ad altri ambiti della vita economica del nostro Paese, fuori dal contesto emergenziale. Affermare la centralità della Persona umana all'interno del contesto lavorativo aziendale significa infatti promuovere il protagonismo dei lavoratori all'interno dell'organizzazione del lavoro; per questo è necessario sperimentare all'interno delle aziende modelli organizzativi partecipativi anche nelle forme di rappresentanza del lavoro. Solo dal dialogo, infatti, è possibile trarre le risorse necessarie per gestire una transizione così complessa come quella che ci attende.

La decisione di affidare lo sviluppo economico delle economie europee prevalentemente all'azione delle libere imprese private al termine della Seconda guerra mondiale contiene in sé, come conseguenza esplicita, la necessità di costruire un insieme di regole finalizzate a garantire che le imprese stesse contribuiscano a realizzare lo sviluppo complessivo della società. Tali regole prendono le mosse da una visione della società in cui ciascuna persona realizza attraverso il proprio lavoro lo sviluppo collettivo e l'emancipazione individuale. Il lavoro, quindi, non è solo strumento per procurarsi i mezzi di sostentamento, ma è piuttosto il mezzo attraverso il quale realizzare la crescita degli individui come persone. Una visione di cittadinanza “attiva” che si integra perfettamente con i valori dell'Unione Europea.

Per questo si impongono modelli organizzativi partecipativi da sperimentare all'interno delle aziende anche in forme di rappresentanza del lavoro. Solo dal dialogo, infatti, è possibile trarre le risorse necessarie a gestire una





transizione complessa come quella che ci attende. La partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende presenta notevoli aspetti di possibile applicazione. La partecipazione può infatti essere “gestionale”, cioè prevedere forme di cogestione nei consigli di sorveglianza e nei consigli di amministrazione. Una modalità che sarebbe resa possibile dall'integrazione nei Consigli di almeno un rappresentante dei lavoratori dell'azienda. La partecipazione può inoltre essere “finanziaria” e quindi dedicata a disciplinare la distribuzione degli utili ai lavoratori tramite la regolamentazione dell'accesso contrattuale dei dipendenti a piani di azionariato diffuso insieme alla possibilità da parte degli azionisti-lavoratori di affidare i diritti di voto a specifici trust, per la gestione collettiva dei propri diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria. La partecipazione può quindi essere “organizzativa” e cioè prevedere il coinvolgimento di lavoratori in progetti innovativi che migliorino l'efficiamento dei processi produttivi in cui i lavoratori stessi sono coinvolti. La partecipazione infine può essere “consultiva” e quindi svilupparsi secondo il diritto delle rappresentanze sindacali di essere consultate in via preventiva ed obbligatoria.

La partecipazione dei lavoratori nella vita dell'azienda rappresenta un elemento chiave per riconciliare lavoro e capitale, solidarietà e competitività, nonché l'azienda con il territorio. Attraverso relazioni industriali innovative e collaborative, è possibile creare un ambiente in cui lavoratori e datori di lavoro collaborano attivamente per il beneficio reciproco e per il progresso dell'azienda nel contesto più ampio della comunità locale.

La partecipazione dei lavoratori non solo contribuisce a migliorare il clima organizzativo e la coesione interna, ma può anche portare a un miglioramento delle prestazioni aziendali e della competitività sul mercato. I lavoratori che si sentono coinvolti e valorizzati tendono ad essere più motivati, impegnati e produttivi, il che può avere un impatto positivo sui risultati finanziari e sulla reputazione dell'azienda.

Inoltre, la partecipazione dei lavoratori può aiutare a promuovere un maggiore senso di appartenenza e responsabilità verso l'azienda e la







comunità locale. Quando i lavoratori sono coinvolti nelle decisioni aziendali e nelle attività quotidiane, si sentono parte integrante del processo decisionale e sono più propensi a lavorare per il successo a lungo termine dell'azienda.

Le relazioni industriali basate sulla partecipazione dei lavoratori devono essere fondate su principi di libertà, equità e reciprocità. Devono essere in grado di generare valore per entrambe le parti coinvolte, promuovendo un clima di fiducia e collaborazione che favorisce l'innovazione, la crescita e lo sviluppo sostenibile.

34

La partecipazione dei lavoratori nella vita dell'azienda è essenziale per creare un rapporto sinergico tra lavoro e capitale, solidarietà e competitività. Attraverso relazioni industriali innovative e generative, possiamo costruire un futuro in cui l'azienda prospera insieme ai suoi dipendenti e alla comunità in cui opera.

Per raggiungere questo scopo, occorrono ingenti investimenti nella formazione dei lavoratori coinvolti lungo l'intera filiera produttiva aziendale. Ai lavoratori occorre dare gli strumenti necessari per studiare, comprendere e perfino guidare i cambiamenti che corrono lungo l'intera filiera produttiva aziendale. Il "cambiamento d'epoca" che stiamo vivendo richiede un nuovo protagonismo dei lavoratori che inaugurino una nuova stagione della partecipazione e della centralità del lavoro. Tale partecipazione deve andare oltre la semplice consulenza ma deve diventare un metodo consolidato di organizzazione del lavoro, per co-gestire sfide e opportunità insieme. Solo attraverso la diffusione di modelli organizzativi partecipativi, nutriti da progetti formativi mirati, si potranno gestire con successo le complesse transizioni che il settore agroalimentare è chiamato ad affrontare e contribuire ad alzare, finalmente, le retribuzioni.





## 3.2. Promuovere l'integrazione di lavoratrici e lavoratori stranieri

Il progetto di integrazione europea si trova di fronte a una delle sue sfide più imponenti nell'epoca attuale: il massiccio flusso migratorio che il nostro continente ha visto crescere negli ultimi anni. Centinaia di migliaia di persone, sia in età lavorativa che minorenni, ogni anno attraversano i confini meridionali o orientali dell'Unione Europea in modo illegale, alla ricerca di opportunità di impiego che offrano condizioni dignitose. Questo costituisce un "esercito silenzioso" di lavoratori e lavoratrici spinti dalle crisi economiche nei paesi di origine, dalle gravi conseguenze dei cambiamenti climatici, come siccità o carestia, o dai conflitti bellici in corso.

La gestione di questo processo migratorio richiede un approccio attento e bilanciato da parte dell'Unione Europea, che tenga conto sia della necessità morale di fornire aiuto e accoglienza, sia dell'opportunità di offrire opportunità concrete di integrazione e lavoro in quantità ragionevoli. È essenziale guidare con saggezza l'integrazione dei lavoratori stranieri, garantendo loro condizioni di vita migliori di quelle lasciate nel loro paese di origine.

Una strategia potrebbe essere l'implementazione di un sistema di incentivi per l'occupazione nel settore agroalimentare, che faciliti l'integrazione e concili la necessità di manodopera stagionale in un settore costantemente in difficoltà con l'obiettivo di garantire un'occupazione libera e dignitosa per tutti i lavoratori impiegati. Solo un lavoro sicuro ed equo può essere un veicolo di emancipazione e un mezzo di integrazione, contribuendo a superare le barriere linguistiche ed etniche.

Le organizzazioni sindacali nazionali ed europee hanno un ruolo chiave nel gestire questo processo di cambiamento nel mercato del lavoro. Da un lato, devono rinnovare gli sforzi nel contrastare l'intermediazione illecita di manodopera e perseguire lo sfruttamento dei lavoratori stranieri. Dall'altro lato, devono investire coraggiosamente nei processi di integrazione,





promuovendo l'incontro, l'ascolto e il dialogo tra i lavoratori e sviluppando strumenti adeguati a prevenire la creazione di ghetti, sia formali che informali, all'interno della contrattazione nazionale.

Inoltre, è necessario sottolineare l'importanza della cooperazione internazionale e della solidarietà tra gli Stati membri dell'Unione Europea nel gestire questa sfida comune. La condivisione delle responsabilità e delle risorse può contribuire a garantire una risposta efficace e umanitaria al fenomeno migratorio, promuovendo al contempo la coesione e l'integrazione all'interno dell'Unione.

36

È imperativo che l'Unione Europea adotti politiche inclusive e fondate sui principi dei diritti umani per affrontare il fenomeno migratorio. È cruciale riconoscere il contributo positivo che i migranti possono apportare alle nostre società e alle nostre economie, sia in termini di diversità culturale e arricchimento sociale, sia in termini di contributo al mercato del lavoro e alla crescita economica.

Solo attraverso un approccio integrato e solidale possiamo sperare di superare le sfide poste dalla migrazione. Questo richiede un impegno congiunto a livello europeo e internazionale per affrontare le cause profonde della migrazione, tra cui povertà, conflitti, cambiamenti climatici e violazioni dei diritti umani nei paesi di origine.

Allo stesso tempo, è essenziale garantire la protezione e l'integrazione dei migranti che giungono sul suolo europeo, assicurando loro accesso ai servizi essenziali, diritti fondamentali e opportunità di partecipazione attiva alla vita sociale ed economica delle comunità ospitanti.

Un'Europa che abbraccia la diversità e promuove l'inclusione sociale ed economica di tutti i suoi cittadini, compresi i migranti, è una Europa più forte e più coesa. Attraverso politiche che rispettano i diritti umani e promuovono la solidarietà, possiamo costruire un futuro più equo, sostenibile e prospero per tutti.





Nel lungo termine, è essenziale anche investire nella cooperazione e nello sviluppo nei paesi di origine dei migranti, affinché possano creare opportunità di lavoro e sviluppo sostenibile sul posto, riducendo così la pressione migratoria e contribuendo alla stabilità globale. La promozione della pace, dei diritti umani e dello sviluppo economico e sociale dovrebbe rimanere al centro dell'agenda politica dell'Unione Europea e dei suoi Stati membri, come parte di un impegno globale per costruire un mondo più giusto e inclusivo per tutti.

37

### 3.3. Sostenere l'aggregazione delle aziende e la loro organizzazione in filiera

Le relazioni industriali del XXI secolo si trovano di fronte a una sfida titanica, che riflette le trasformazioni profonde nell'organizzazione del lavoro e nelle dinamiche aziendali. Questo secolo ha assistito a un'evoluzione significativa, radicale e globale, le cui radici affondano già nella metà del secolo precedente. Solo ora, però, si manifesta appieno, rivelando i dettagli intricati e le implicazioni profonde di questo cambiamento epocale.

Questo mutamento non riguarda solo la produzione materiale, ma soprattutto la sua orchestrazione a livello globale. Si tratta di un'evoluzione che va oltre la dimensione individuale del lavoro, per toccare il cuore delle relazioni collettive e delle dinamiche di rappresentanza. Le tradizionali categorie e divisioni delle relazioni industriali vengono messe in discussione, mentre la rappresentanza collettiva assume una nuova dimensione transnazionale e multinazionale.

Le "Catene globali del valore" emergono come la forma predominante di coordinamento aziendale in un panorama sempre più interconnesso. Questo modello non solo influisce sull'organizzazione pratica della produzione, ma anche sulla natura stessa della rappresentanza collettiva dei lavoratori.

Le Catene globali del valore delineano una nuova geografia economica, in cui la competizione e la cooperazione si intrecciano su scala globale.





Tuttavia, questa nuova frontiera della produzione non è priva di sfide. La sua diffusione ha generato disuguaglianze e squilibri nei rapporti di filiera, con ripercussioni significative soprattutto nel settore agroalimentare. La concorrenza spesso sfavorevole e la ridotta libertà d'impresa in certi contesti mettono in luce la necessità di un'azione coordinata e strategica.

In questo contesto, le organizzazioni sindacali devono reinventarsi. Devono adottare approcci innovativi che si muovano con agilità all'interno delle Catene globali del valore e lungo di esse. È fondamentale operare su più fronti contemporaneamente: da un lato, intervenire a livello locale per contrastare la frammentazione e l'eterogeneità del settore agricolo; dall'altro, mantenere una prospettiva e un coordinamento globale per affrontare le sfide complesse e interconnesse della globalizzazione economica.

L'obiettivo principale è garantire una rappresentanza efficace dei lavoratori, anche in contesti caratterizzati da filiere lunghe e complesse. Questo implica la necessità di un'azione sinergica tra le organizzazioni sindacali, una maggiore consapevolezza da parte dei consumatori e un sostegno robusto da parte delle istituzioni europee e nazionali.

Le organizzazioni sindacali devono collaborare attivamente per sviluppare strategie e strumenti che consentano una rappresentanza significativa dei lavoratori lungo l'intera catena del valore. Questo potrebbe includere la creazione di reti sindacali transnazionali e la promozione di accordi settoriali che stabiliscano standard minimi di lavoro e condizioni dignitose lungo le filiere globali.

Allo stesso tempo, i consumatori hanno un ruolo importante nel promuovere una maggiore responsabilità sociale da parte delle aziende. La consapevolezza dei consumatori riguardo alle pratiche di produzione etica e sostenibile può influenzare le decisioni d'acquisto e spingere le aziende verso comportamenti più responsabili nei confronti dei lavoratori lungo le filiere di approvvigionamento.





Le istituzioni europee e nazionali devono svolgere un ruolo attivo nel sostenere e promuovere queste iniziative. Gli investimenti previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresentano un'opportunità unica per rafforzare le filiere e promuovere una maggiore equità e sostenibilità nel settore agroalimentare e in altri settori chiave dell'economia.

Attraverso una collaborazione sinergica tra le organizzazioni sindacali, i consumatori e le istituzioni, è possibile creare un ambiente di lavoro più equo e sostenibile lungo le filiere globali. Questo non solo beneficerebbe i lavoratori, ma contribuirebbe anche a promuovere la prosperità economica e il benessere sociale a livello globale.

In definitiva, le relazioni industriali del XXI secolo devono affrontare con serietà e determinazione questa nuova realtà globale. È essenziale che siano resilienti, creative e orientate al cambiamento per garantire che i lavoratori siano rappresentati e tutelati in modo efficace in un mondo sempre più complesso e interconnesso.

La capacità di adattamento è fondamentale per far fronte alle sfide emergenti e alle dinamiche in continua evoluzione del panorama industriale. Questo richiede un approccio pragmatico e una volontà di esplorare nuove strategie e modalità di gestione delle relazioni tra lavoratori, datori di lavoro e istituzioni.

La resilienza è indispensabile per resistere alle pressioni esterne e per trovare soluzioni creative e innovative ai problemi che si presentano. Le relazioni industriali devono essere in grado di affrontare le sfide con determinazione e risolutezza, proteggendo i diritti e gli interessi dei lavoratori in ogni situazione.

La creatività è un elemento chiave per sviluppare nuove soluzioni e approcci che possano rispondere alle mutevoli esigenze del mondo del lavoro. Questo può includere lo sviluppo di nuove forme di rappresentanza sindacale, la promozione di accordi innovativi tra lavoratori e datori di lavoro, e l'adozione di pratiche di gestione del lavoro all'avanguardia.





Infine, l'orientamento al cambiamento è cruciale per anticipare e adattarsi alle trasformazioni in atto nel panorama industriale globale. Le relazioni industriali devono essere proattive nel cercare opportunità di miglioramento e nell'innovare costantemente per garantire che i lavoratori siano adeguatamente protetti e rappresentati.

Affrontare le sfide delle relazioni industriali nel XXI secolo richiede impegno, dedizione e una visione seria e responsabile. Solo attraverso un approccio serio e determinato possiamo assicurare un futuro equo e sostenibile per i lavoratori in un mondo del lavoro in costante evoluzione.

La priorità è contrastare la frammentazione e l'eterogeneità del settore agricolo. Si tratta di un'esigenza imprescindibile se vogliamo ridurre i costi di produzione e diminuire gli aumenti dei prezzi che negli ultimi anni hanno messo a dura prova i salari dei lavoratori dell'agroalimentare.

Soprattutto, si tratta di facilitare la capacità di noi organizzazioni sindacali di rappresentare efficacemente i lavoratori ad oggi dispersi lungo catene del valore frammentate e dispersive. La consapevolezza dei consumatori e i forti investimenti europei nelle filiere (come il PNR) sono strumenti importanti e decisivi per raggiungere questo obiettivo.

### 3.4. Richiedere maggiore dialogo sociale da parte delle istituzioni

Ogni organizzazione sociale deve investire risorse e sforzi significativi nella promozione attiva del dialogo sociale come fondamentale modalità di comunicazione, collaborazione e negoziazione tra i diversi attori sociali e istituzionali. È essenziale comprendere che il dialogo sociale non è semplicemente un'opportunità per favorire l'integrazione europea, ma anche un potente strumento per il confronto costruttivo con il mondo della produzione e del lavoro.

Il dialogo sociale attinge la sua forza dall'attiva partecipazione e dalla rappresentanza competente dei corpi intermedi, che sono chiamati a interagire tra di loro e con le istituzioni al fine di promuovere il bene comune





e affrontare le sfide emergenti. In particolare, è imperativo che il dialogo sociale si concentri sulle grandi questioni ecologiche e sociali, in cui il coinvolgimento e il sostegno del settore pubblico sono cruciali sia per la definizione di regolamentazioni efficaci sia per agire come attore primario nella formulazione delle decisioni.

Questi temi di rilevanza vitale comprendono la transizione ecologica, la sostenibilità ambientale, la sovranità alimentare intesa come preservazione del territorio, della biodiversità e delle aree rurali, nonché la salute e la sicurezza in risposta alla crisi climatica e ai cambiamenti del territorio. Affrontare queste sfide richiede un impegno congiunto e coordinato da parte di tutti i soggetti coinvolti nel dialogo sociale.

Inoltre, è fondamentale che il dialogo sociale si basi su un'attenta valutazione degli interessi e dei bisogni di tutte le parti coinvolte, cercando soluzioni equilibrate e sostenibili che possano affrontare con efficacia le sfide del presente e del futuro. Solo attraverso una cooperazione costruttiva e un impegno condiviso possiamo sperare di raggiungere risultati significativi nella gestione delle complesse questioni ambientali e sociali che affrontiamo.

Il dialogo sociale deve essere caratterizzato da una profonda sensibilità verso gli interessi e i bisogni di tutte le parti coinvolte. È fondamentale promuovere un approccio inclusivo ed equo che consenta a tutte le voci di essere ascoltate e considerate nel processo decisionale. Questo richiede un impegno costante nella ricerca di soluzioni che possano bilanciare le diverse prospettive e garantire risultati equi e sostenibili.

La costruzione di un dialogo sociale efficace richiede anche un investimento nella creazione di spazi e meccanismi che favoriscano la partecipazione attiva e la trasparenza. È importante garantire che le informazioni siano accessibili a tutti i soggetti interessati e che ci sia un'opportunità reale per contribuire al processo decisionale in modo significativo. Solo creando un ambiente inclusivo e aperto possiamo favorire la fiducia e la collaborazione tra le diverse parti coinvolte.







Infine, il successo del dialogo sociale dipende anche dalla sua capacità di adattarsi e evolversi in risposta alle mutevoli circostanze e alle nuove sfide che emergono nel tempo. È importante essere flessibili e pronti a esplorare nuove modalità di collaborazione e negoziazione che possano rispondere in modo efficace alle esigenze e alle aspirazioni della società in continua evoluzione.

Attualmente, il dialogo sociale deve essere orientato sui grandi temi ecologici e sociali dove il contributo del partner pubblico è fondamentale sia in termini di regolamentazione che di partecipazione in prima persona alle decisioni. Tali questioni sono:

- a. Transizione ecologica.
- b. Sostenibilità ecologica.
- c. Sovranità alimentare intesa come attenzione alla conservazione del territorio, alla biodiversità, alle aree rurali.
- d. Crisi climatica della salute e della sicurezza.
- e. Cambiamento del territorio e cambiamento climatico.

In conclusione, il dialogo sociale rappresenta uno strumento prezioso per affrontare le sfide complesse del nostro tempo. Attraverso un impegno costruttivo e collaborativo, possiamo lavorare insieme per trovare soluzioni innovative e sostenibili che promuovano il benessere collettivo e contribuiscano a costruire un futuro migliore per tutti.

