

# MAPPA DELLE PRATICHE DI SUCCESSO PER UNA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



co-funded by EU

Il progetto è realizzato con il sostegno finanziario della Commissione Europea - Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione, Bando: SOCPL-2021-IND-REL

# Contenuti

<b>BELGIO</b>	<b>3</b>
Caso 1: La legge Renault	3
Caso 2: ACV/CSC e Ryanair.	4
Caso 3: Il SERV sull'inclusione	5
<b>BULGARIA</b>	<b>6</b>
Caso 1: Primo contratto collettivo in assoluto nell'ospedale di Blagoevgrad.	6
Caso 2: Gli stipendi degli accademici dell'Accademia dell'Agricoltura sono aumentati del 17%.	7
Caso 3: In 10 anni gli stipendi degli insegnanti in Bulgaria sono aumentati di quasi 4 volte.	7
Caso 4: Contratto collettivo di lavoro di filiale per il settore della metallurgia (BCLA)	8
Caso 5: Primo CCL nell'impresa multinazionale STS Medical Group, Sandanski	9
Caso 6: Primo contratto collettivo di lavoro nel Teatro statale delle marionette - Gabrovo	10
Caso 7: Primo contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dell'Agenzia esecutiva per la pesca e l'acquacoltura (EAFA).	10
<b>GRECIA</b>	<b>11</b>
Caso 1: Sciopero andato a buon fine degli autisti della piattaforma E-food e creazione di un sindacato aziendale.	11
Caso 2: Stipula del CCL per tutti i lavoratori portuali dei moli II e III del porto del Pireo.	12
Caso 3: Il sindacato dei ballerini (SEHOHO) ha redatto un piano per un CCL completo, che viene utilizzato per le trattative informali tra lavoratori e datori di lavoro del settore.	13
Caso 4: Il Sindacato Ellenico degli Attori (SEI) ha stipulato tre CCL con le maggiori compagnie di produzione teatrale e ha avviato le trattative per un altro con compagnie private.	14
Caso 5: Creazione del Sindacato Nazionale Settoriale dei Ricercatori e dei Dipendenti dell'Istruzione Superiore (SERETE)	16
<b>ITALIA</b>	<b>17</b>
Caso 1: Applicazione del CCNL Logistica e Trasporti ai lavoratori della catena di arredamento Mondo Convenienza	17
Caso 2: Adozione di un CCNL (logistica o commercio) per i rider e riconoscimento della natura subordinata del lavoro	18
Caso 3: Protocollo nazionale Smartworking	18
Caso 4: Introduzione di maschere FFP2 per il personale che lavora con bambini tra 0 e 6 anni	19
Caso 5: Fine dei licenziamenti collettivi e della riconversione ecologica della GKN	20
<b>ROMANIA</b>	<b>21</b>
Caso 1: Aumento della paga e nuovo contratto collettivo di lavoro a livello di settore sanitario.	21
Caso 2: Aumento dei salari e nuovo contratto collettivo di lavoro nel settore dell'istruzione pre-universitaria.	22
<b>CROAZIA</b>	<b>24</b>
Caso 1: Primo contratto collettivo (CC) nella Čistoća (azienda di servizi pubblici) di Varaždin.	24
<b>FRANCIA</b>	<b>25</b>
Caso 1: "Sègur de la santè" / "Consultazione della sanità" - contratto collettivo settore ospedaliero durante COVID-19	25
Caso 2: Creazione del Consiglio superiore sulla retribuzione, occupazione e produttività	26
Caso 3: Nuovo contratto collettivo nel settore metallurgico	27

# Introduzione

Il progetto ImproCollBar, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of different industrial relations regimes (Migliorare la contrattazione collettiva nell'Unione Europea. Confronto tra diversi regimi di relazioni industriali) mira a espandere la competenza in ambito delle relazioni industriali in sette paesi membri dell'UE (Belgio, Bulgaria, Grecia, Italia, Romania, Croazia e Francia) attraverso una ricerca comparativa dei fattori e dei meccanismi che migliorano la portata e la copertura della contrattazione collettiva nei diversi regimi di relazioni industriali nel contesto della Direttiva 2022/2041 sui salari minimi adeguati nell'Unione Europea e della pandemia di Covid-19.

I risultati del progetto contribuiranno al ripensamento delle strategie dei sindacati nazionali in relazione alle migliori contrattazioni collettive in generale e sono basati sui contributi delle attività di ricerca che si articolano in tre dimensioni. In primo luogo, a livello teorico, il progetto fa luce sui fattori e sui meccanismi che hanno portato al miglioramento della portata e della copertura della contrattazione collettiva, collegando gli studi sulle relazioni industriali e quelli sui movimenti sociali. In secondo luogo, a livello di raccolta dati, le scoperte quantitative e qualitative della ricerca hanno aumentato la consapevolezza delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nel contesto della pandemia di Covid-19. Infine, a livello metodologico, oltre a perfezionare e aggiornare i dati statistici sulle relazioni industriali, questo progetto ha contribuito alla letteratura sulle relazioni industriali tramite

un esame della contrattazione collettiva attraverso un'analisi qualitativa con un focus specifico sull'interpretazione e le informazioni fornite dagli attori coinvolti nel dialogo sociale sui meccanismi e i fattori di miglioramento della contrattazione collettiva. Attraverso le interviste con gli attori coinvolti nel processo di contrattazione collettiva e grazie all'analisi dei documenti dei contratti collettivi e delle azioni collettive, questo progetto fornirà, da prospettive di micro e medio livello, una chiave per comprendere le relazioni industriali nei paesi scelti.

Lo sviluppo di questa Mappa delle pratiche di successo per una contrattazione collettiva fa parte della attività di ricerca implementate nell'ambito del progetto ImproCollBar e attraverso di essa sono state messe in evidenza molte pratiche nazionali differenti per l'introduzione e l'attuazione della Direttiva sui salari minimi adeguati in ognuno dei paesi partner del progetto. Le pratiche di successo condivise seguono una struttura comune che presenta i casi di successo, i loro risultati chiave e il loro impatto nei rispettivi paesi partner. La Mappa contribuirà a trovare nuovi modi, soluzioni e meccanismi per sviluppare e rinforzare relazioni industriali migliori in Europa soprattutto collegate al funzionamento e agli effetti del coordinamento delle contrattazioni collettive fra diversi livelli e territori. Le buone pratiche sottolineano anche la necessità di una maggiore collaborazione fra i partner sociali e lo Stato nell'attuazione di politiche e misure a livello nazionale e settoriale relative alla contrattazione collettiva.

# BELGIO

Titolo/Nome/Breve descrizione  
del caso di successo:

## La legge Renault

**Periodo:** 1997, la legge è tutt'ora in vigore.

**Organizzazioni coinvolte:** Parlamento federale belga del 1997, sindacati e organizzazioni coinvolte in licenziamenti su larga scala.

**Portata del caso:** Scala nazionale.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Il 27 febbraio 1997 i lavoratori alla fabbrica della Renault a Vilvoorde, vicino Bruxelles, in Belgio, hanno appreso sui giornali che la loro fabbrica avrebbe cessato ogni attività, causando il licenziamento di più di 3.000 persone (Troch 2022). In risposta, i 3.098 operai, spinti da frustrazione e indignazione, hanno occupato la fabbrica, barricando di fatto circa 5.000 veicoli nel parcheggio dell'edificio. Un gruppo di 50 persone ha stabilito una presenza semipermanente, erigendo delle tende sul posto. Il modo in cui la direzione ha annunciato la chiusura è stato ampiamente percepito come brusco e privo di tatto, intensificando ulteriormente il risentimento. Il mese successivo si è assistito a una grande protesta pubblica, con circa 50.000 persone che si sono riunite a Bruxelles per contestare la chiusura della fabbrica (Maerevoet 2022).

L'anno seguente la protesta pubblica è stata emanata la legge del 13 febbraio 1998 contenente disposizioni per la promozione dell'occupazione, nota semplicemente come Legge Renault (Grommen 2018a). Questo quadro legislativo prevede che le aziende debbano come prima cosa notificare al comitato aziendale qualsiasi piano di licenziamento collettivo e avviare una discussione con loro (Maerevoet 2022). Durante questo processo, i rappresentanti dei lavoratori hanno l'opportunità di fare domande e proporre alternative, che

l'azienda è obbligata a prendere in considerazione (Grommen 2018a). La legge promuove quindi il dialogo sociale nei momenti complicati e prevede la collaborazione tra direzione e sindacati. Dovrebbe consentire ai dipendenti di capire le ragioni economiche e finanziarie delle scelte aziendali (Troch 2022). L'obiettivo è quello di offrire ai dipendenti e ai sindacati un'ampia opportunità di valutare le ripercussioni degli imminenti licenziamenti e di elaborare in modo collaborativo alternative valide. In genere, le trattative tra sindacati e datori di lavoro sfociano in un piano sociale che delinea le implicazioni della riorganizzazione per il personale in uscita e per quello rimasto. Esso contiene accordi su indennità di licenziamento, ricollocamento, formazione, ecc. Nonostante la possibilità per i datori di lavoro di licenziare i dipendenti senza un piano sociale dopo un periodo di consultazione e un'attesa di 30 giorni, nella pratica questo scenario è raro (Grommen 2018a).

**Descrizione dei risultati e impatto:** La legge Renault continua a esercitare la sua influenza in Belgio, spingendo i politici a discutere di possibili modifiche (Grommen 2018b; Lauwerier 2023). Solo nel 2023, 73 aziende hanno terminato il processo di licenziamento a seguito di annunci di tagli collettivi di posti di lavoro, per un totale di 6.617 posizioni. Successivamente, dopo aver seguito le procedure di informazione e consultazione prescritte, sono stati licenziati 5.892 dipendenti. In particolare, la legge Renault ha facilitato il mantenimento dell'11% dei posti di lavoro minacciati (FOD WASO 2023). Questo tasso di mantenimento è rimasto relativamente costante negli ultimi anni, ad eccezione di una deviazione notevole nel 2021, dove si è attestato al 18,1% (FOD WASO 2021).

Tuttavia, al di là del semplice mantenimento dei posti di lavoro, la legge Renault dà la priorità alla mitigazione degli impatti negativi dei licenziamenti collettivi. Le trattative tra la direzione e i sindacati, che derivano dalla legge, hanno prodotto diverse misure volte a raggiun-

gere questo obiettivo. Ad esempio, sono stati raggiunti accordi per fornire bonus di anzianità in aggiunta alle indennità di licenziamento standard e per offrire una compensazione supplementare in aggiunta ai sussidi di disoccupazione (Radio 2 e De Clerck 2023; 2024). Inoltre, sono state stabilite disposizioni per il pensionamento anticipato e il sostegno ai dipendenti in cerca di ricollocamento (Maes 2018).

L'improvviso licenziamento di massa da parte di Renault nel 1997 ha scatenato uno sciopero spontaneo diffuso, che ha raccolto un significativo sostegno pubblico con un raduno di 50.000 persone a Bruxelles. La legge Renault mira non solo a contenere il numero di licenziamenti, ma anche ad alleviare il peso emotivo dei licenziamenti collettivi. Incoraggia i sindacati ad approfondire e discutere le motivazioni aziendali alla base di tali azioni, dando loro anche la possibilità di suggerire soluzioni alternative ai piani proposti.

Titolo/Nome/Breve descrizione  
del caso di successo:

## **ACV/CSC e Ryanair.**

Dopo un anno e mezzo di negoziati, 7 giorni di sciopero e 51 cause legali, Ryanair ha finalmente raggiunto un accordo collettivo con ACV/CSC che copre i piloti che operano dal Belgio.

**Periodo:** 2022-2023

**Organizzazioni coinvolte:** All'interno di Ryanair, solo il sindacato cristiano belga ha un seguito tra i piloti. ACV/CSC è rappresentata da due dei suoi sindacati: ACV Puls e CNE, i sindacati fiamminghi e valloni dei colletti bianchi di ACV/CSC.

**Portata del caso:** Livello aziendale. Si noti inoltre che Ryanair è vincolata dai CCL di settore e nazionali, se estesi, anche se non è membro di nessuna delle parti negoziali a livello settoriale.

**Problema da risolvere:** Durante il periodo del Covid-19 ACV/CSC ha accettato di firmare un CCL che riduceva i salari dei piloti del 20% per aiutare a far fronte all'impatto finanziario della crisi e alle difficoltà incontrate dal settore aereo (Vanhelden e Belga 2023). Tuttavia, alla fine della crisi Ryanair ha normalizzato nuovamente i salari dei manager e ha annunciato la ripresa del pagamento dei dividendi agli azionisti senza compensare i piloti per la riduzione dei salari. Questi ultimi, tuttavia, hanno visto aumentare il loro carico di lavoro ai livelli precedenti alla crisi. I militanti e i delegati sindacali sono stati contattati dai loro colleghi con la richiesta di fare qualcosa al riguardo. Sebbene la compagnia abbia inizialmente accettato di restituire la riduzione salariale del 20%, ciò avrebbe comunque comportato un'ingente perdita salariale per i piloti, in quanto la compagnia non ha voluto considerare l'inflazione aggiuntiva e gli adeguamenti all'indice che i piloti avrebbero normalmente ottenuto (Elsen, H., rappresentante sindacale ACV Puls, comunicazione personale del 23 gennaio 2024).

Prima che la questione salariale fosse risolta, Ryanair ha annunciato l'intenzione di modificare unilateralmente il contratto collettivo di lavoro (CCL) che regola l'orario di lavoro dei piloti. Di solito i piloti lavorano 5 giorni consecutivi e poi hanno 4 giorni di riposo. Ryanair voleva passare a 6 giorni di lavoro e 3 di riposo (Boukhalfa 2023). Secondo l'ACV Puls, la compagnia lo ha fatto per far fronte alla carenza di manodopera in Belgio e per riuscire a far volare tutti gli aerei aggiuntivi che la compagnia ha recentemente acquistato (Schoofs 2023). Diversi piloti sono andati in tribunale per contestare il tentativo di Ryanair di modificare il loro orario di lavoro (Everaert 2023).

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** ACV/CSC ha condotto un sondaggio per capire l'opinione dei piloti, concentrandosi sulle loro priorità di negoziazione con Ryanair e sulla loro volontà di agire. I piloti hanno espresso il desiderio di una normalizzazione e indicizzazione dei salari, spingendo



i sindacati a negoziare. Quando il dialogo iniziale è fallito, sono stati annunciati scioperi per il 15 e 16 luglio, con la conseguente cancellazione di oltre 100 voli (Schoofs 2023; Calluy e Belga 2023). Sono seguiti gli scioperi del 29 e 30 luglio (100 voli cancellati, con un impatto su 20.000 passeggeri) e del 14 e 15 agosto (88 voli cancellati) (Truyts e Van Driessche 2023; Schoofs e Belga 2023). La proposta di Ryanair è stata quella di ripristinare la riduzione salariale del 20% senza l'aumento dell'indicizzazione, ma i piloti hanno rifiutato. Il 7 settembre, poche ore prima che il CEO di Ryanair Michael O'Leary tenesse una conferenza stampa a Bruxelles, i piloti hanno annunciato un altro sciopero. Il 14 settembre, durante un'assemblea generale degli azionisti, e il 15 settembre, i piloti avrebbero nuovamente interrotto il lavoro. Ryanair, tuttavia, non ha voluto avviare le trattative per un nuovo CCL sui giorni di riposo a meno che non venissero ritirate le cause giudiziarie intentate da alcuni piloti. Secondo la CNE, ciò era impossibile in quanto il tribunale aveva già avviato le indagini (Belga 2023a).

Le trattative sono riprese dopo gli scioperi e hanno portato a un accordo prima della fine di novembre. Pochi giorni prima del raggiungimento di questo accordo preliminare, il tribunale ha stabilito che la compagnia non poteva rescindere unilateralmente il CCL e doveva rispettare l'orario di lavoro dei piloti. (Everaert 2023). L'accordo tra ACV/CSC e Ryanair prevedeva quindi aumenti salariali gradualmente nell'arco di due anni e mezzo, il ripristino dei salari ai livelli pre-Covid con l'indicizzazione e il miglioramento dei tempi di riposo. Oltre il 70% dei piloti ha approvato il contratto collettivo di lavoro (CCL) a seguito delle trattative sindacali (Schillewaert e Belga 2023; Belga 2023b).

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** L'accordo, valido fino al 2027, prevede di aumentare regolarmente la retribuzione fissa dei piloti. L'intenzione è quindi quella di invertire i tagli effettuati durante la pandemia di Covid-19. I piloti riceveranno anche gli aumenti di indicizzazione.

In questo conflitto sindacale, l'ACV/CSC è stata in grado di fare pressione su Ryanair attraverso azioni collettive (potere di contrattazione sul posto di lavoro) e azioni legali (potere istituzionale). Il sindacato ha mantenuto alta la pressione organizzando molteplici scioperi, dando anche il tempo ai suoi membri di riprendersi emotivamente e finanziariamente. Le azioni legali dei sindacati hanno ulteriormente messo sotto pressione l'azienda.

Titolo/Nome/Breve descrizione  
del caso di successo:

## Il SERV sull'inclusione

**Periodo:** 2023

**Organizzazioni coinvolte:** Il Consiglio socio-economico delle Fiandre (*Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen*; SERV) è il consiglio delle organizzazioni datoriali fiamminghe (Voka, UNIZO, Boerenbond e Verso) e dei sindacati (ACV, ABVV, ACLVB). Il SERV fornisce consulenza al governo e al parlamento fiammingo su politiche sociali ed economiche quali il mercato del lavoro, l'economia, l'istruzione, il bilancio, l'energia e la protezione sociale. Il SERV preferisce sviluppare consulenze in modo proattivo (<https://www.serv.be/serv/pagina/wat-doen-we>). Il consiglio non può formulare CCL e dipende dal governo e dal parlamento fiammingo per l'attuazione dei suoi consigli.

**Portata del caso:** Le sfide demografiche della migrazione e, più in particolare, l'ingresso di lavoratori stranieri nel mercato del lavoro fiammingo sono da tempo al centro di un dibattito importante nella società fiamminga. Anche gli operatori del mercato del lavoro hanno opinioni contrastanti. I datori di lavoro considerano l'offerta di manodopera preziosa in un contesto di carenza di manodopera (Elias 2023), mentre i lavoratori sono spesso preoccupati per l'impatto della migrazione sulla sicurezza sociale e sulla propria posizione (Mooijman 2024). La migrazione sposta

posti di lavoro o è effettivamente necessaria per lo sviluppo economico? Sebbene entrambe le parti mostrino un notevole interesse per questo tema, le parti sociali sembrano meno coinvolte.

**Problemi da risolvere:** Nonostante gli sforzi in corso, i tassi di occupazione delle persone con background migratorio (62,7%) e con disabilità (46,5%) nelle Fiandre rimangono significativamente più bassi rispetto alla popolazione generale (77%). La Commissione per la Diversità della SERV ha quindi festeggiato il suo ventesimo anniversario evidenziando le sfide politiche persistenti e chiedendo ai politici fiamminghi e al prossimo governo fiammingo di dare priorità alle misure per creare un mercato del lavoro sostenibile e inclusivo. Nel dicembre 2023, il Consiglio ha lanciato un documento intitolato *Beleidsprioriteiten voor een Duurzame, Inclusieve Vlaamse Arbeidmarkt* (SERV 2023). Il rapporto espone otto priorità politiche per il governo fiammingo, con l'obiettivo di migliorare la partecipazione al mercato del lavoro dei gruppi vulnerabili creando opportunità di lavoro e affrontando le barriere all'inclusione (SERV Commissie Diversiteit 2023).

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Nonostante la natura controversa del discorso pubblico e delle posizioni politiche sulla migrazione e sulla partecipazione al mercato del lavoro di gruppi demografici vulnerabili, le parti sociali fiamminghe hanno dimostrato una notevole capacità di raggiungere un consenso. Hanno condiviso il loro punto di vista con i ministri fiamminghi dell'Economia, dell'Innovazione, del Lavoro, dell'Economia sociale e dell'Agricoltura. Questo rapporto è la prova tangibile che il dialogo sociale rimane un meccanismo valido per affrontare questioni complesse, mostrando la capacità delle parti sociali di trovare un terreno comune, anche di fronte a sfide significative.

## BULGARIA

Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo:

### **Primo contratto collettivo in assoluto nell'ospedale di Blagoevgrad.**

**Periodo:** 2022-2023

**Organizzazioni coinvolte:** CITUB, la Federazione dei sindacati del settore sanitario della CITUB e l'organizzazione sindacale locale della Federazione dei sindacati del settore sanitario.

**Portata del caso:** Livello aziendale – "Policlinico per trattamenti attivi - Blagoevgrad" S.p.a.

**Problema da risolvere:** In generale, i lavoratori del settore medico in Bulgaria sono da molto tempo sottopagati e ogni anno ondate di lavoratori del settore medico migrano verso l'Europa occidentale. Per questo motivo i sindacati si concentrano sull'aumento delle retribuzioni dei lavoratori del settore medico in vari modi, tra cui grandi manifestazioni di protesta, scioperi simbolici e negoziati a livello nazionale, regionale e aziendale.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Nel 2022, gli operatori sanitari dell'ospedale di Blagoevgrad hanno organizzato una serie di azioni di protesta, bloccando più volte il traffico lungo le vie principali della città e chiedendo di aggiornare gli stipendi e risolvere la crisi della struttura sanitaria. Un anno dopo, il 27 settembre, è stato firmato un Contratto collettivo (CC) con l'organizzazione sindacale della Federazione dei sindacati della sanità (FSZ) al CITUB dell'ospedale di Blagoevgrad. Si tratta del primo accordo collettivo dopo un anno di negoziati. Al processo di negoziazione hanno partecipato Slava Zlatanova e Plamen Radoslavov, vicepresidenti della FSZ,

Sylvia Hristova, coordinatrice regionale del CITUB, Tatyana Kaneva, presidente dell'organizzazione sindacale della Federazione dei Sindacati nella Sanità presso l'ospedale, il dottor Ognyan Mitev, direttore dell'"Ospedale Blagoevgrad" S.r.l. e l'avvocato dell'ospedale Vanya Solachka.

Titolo/Nome/Breve

descrizione del caso di successo: **Gli stipendi degli accademici dell'Accademia dell'Agricoltura sono aumentati del 17%.**

**Periodo:** Luglio-agosto 2023

**Organizzazioni coinvolte:** La Federazione dei sindacati indipendenti dell'agricoltura (FNSZ) e la Confederazione dei sindacati indipendenti in Bulgaria (CITUB).

**Portata del caso:** Livello aziendale – Accademia dell'agricoltura.

**Descrizioni del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Nel luglio 2023, la CITUB ha iniziato azioni di protesta davanti al Parlamento per ottenere un aumento degli stipendi nei settori del bilancio. Tra le sue richieste, la CITUB ha insistito sull'aumento dei fondi destinati all'Accademia dell'agricoltura. A seguito delle azioni di protesta e degli sforzi della FNSZ e della CITUB, il bilancio 2023 dell'Accademia è aumentato di 3 milioni di lev. Dopo l'adozione definitiva alla fine di luglio del quadro finanziario dello Stato per il 2023, il FNSZ ha avviato una procedura di negoziazione per aumentare i salari dell'Accademia. Circa due settimane dopo è stato raggiunto un accordo.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Gli stipendi base del personale accademico dell'Accademia dell'agricoltura sono aumentati del

17% a partire dal primo agosto 2023 e di oltre il 15% per tutto il resto del personale. L'aumento è stato concordato dal Presidente della FNSZ e dal Presidente dell'Accademia dell'agricoltura. È stato inoltre raggiunto un aumento supplementare della retribuzione mensile aggiuntiva per il personale altamente qualificato. Lo stipendio del personale con un dottorato di ricerca è stato aumentato fra i 50 e i 70 lev.

Titolo/Nome/Breve

descrizione del caso di successo: **In 10 anni gli stipendi degli insegnanti in Bulgaria sono aumentati di quasi 4 volte.**

**Periodo:** 2007-2023

**Organizzazioni coinvolte:** Le principali organizzazioni sono le federazioni sindacali Unione degli Insegnanti Bulgari della CITUB, Unione degli Insegnanti Indipendenti della CITUB, Unione "Istruzione" della Confederazione del Lavoro "Podkrepa", e le confederazioni a livello nazionale CITUB e CL "Podkrepa".

Le organizzazioni partner del dialogo sociale sono il Ministero dell'Istruzione e della Scienza, l'Unione dei direttori del sistema di istruzione pubblica in Bulgaria e l'Associazione dei direttori dell'istruzione secondaria della Repubblica di Bulgaria.

**Portata del caso:** Livello nazionale, settore dell'istruzione a livello primario e secondario.

**Problema da risolvere:** Retribuzione e condizioni di lavoro dignitose per gli insegnanti.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** L'aumento costante degli stipendi degli insegnanti e il buon dialogo sociale tra le parti sociali sono un processo a lungo termine, raggiunto grazie ad anni di lotte sindacali. Il momento più critico è stato lo sciopero del



2007, quando gli insegnanti hanno protestato per tre settimane. Lo sciopero ha coinvolto circa l'80% del personale docente dell'istruzione primaria e secondaria. Gli insegnanti chiedevano un aumento del bilancio statale per l'istruzione. Nella capitale e in altre grandi città si sono tenute manifestazioni di protesta. Sono state utilizzate contemporaneamente tendopoli, strade bloccate e sciopero della fame. Lo sciopero degli insegnanti del 2007 ha avuto un ampio sostegno pubblico. Prima dello sciopero, erano stati raggiunti solo due contratti collettivi (CC) a livello settoriale. Dopo il 2007, i CCL sono stati regolarmente firmati (dopo la cessazione dei CC) con l'aggiornamento dei tassi di retribuzione e altre disposizioni.

Il dialogo sociale nel sistema dell'istruzione primaria e secondaria è fortemente influenzato dalla maggiore densità sindacale del settore (83% di densità sindacale nell'istruzione primaria e secondaria).

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Lo stipendio iniziale dei giovani insegnanti in Bulgaria ha raggiunto i 1.709 lev nel gennaio 2023. Il tasso è stato concordato dal Ministro dell'Istruzione e della Scienza Galin Tsokov e dalle parti sociali che hanno firmato il CCL per il sistema educativo. In questo modo, gli stipendi degli insegnanti corrispondono al 125% del salario medio del Paese. A titolo di confronto, 10 anni prima, nel 2013, il salario più basso per gli insegnanti era di 500 lev, un insegnante esperto riceveva 530 lev e un preside tra 570 e 580 BGN.

Titolo/nome/breve descrizione  
del caso di successo:

## **Contratto collettivo di lavoro di filiale per il settore della metallurgia (BCLA)**

**Periodo:** Novembre 2022 - Novembre 2024

**Organizzazioni coinvolte:** La Federazione sindacale "Metalitsi" affiliata alla CITUB, la Federazione nazionale "Metallurgia" affiliata alla Confederazione del lavoro "Podkrepa" e l'Associazione bulgara dell'industria metallurgica (BAMI).

**Portata del caso:** Livello settoriale, industria metallurgica

**Problema da risolvere:** Retribuzione dignitosa, benefit e condizioni di lavoro sicure

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Il BCLA è il risultato di molti anni di dialogo sociale e di buone relazioni tra i partner del settore.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Il BCLA aggiunge benefici per i lavoratori del settore e ha una durata di 2 anni. È stato firmato nel maggio 2023, ma entra in vigore retroattivamente (dal novembre 2022).

Il forte partenariato sociale porta non solo alla soluzione di problemi concreti, ma anche allo sviluppo sostenibile e alla competitività.

La crescita sostenibile dei salari e i benefici sociali sono sempre in primo piano nel processo di contrattazione e quando le parti sociali del settore rinegoziano. Alcuni dei vantaggi per i lavoratori del settore metallurgico sanciti dal BCLA sono: salario minimo di 950 lev; meccanismo di compensazione del reddito in caso di aumento dell'inflazione; aumento della retribuzione per il lavoro notturno e il servizio di guardia; aumento della quantità di buoni pasto; aumento previsto del 21% del salario minimo.

Non c'è nessuna organizzazione sindacale di base (all'interno delle imprese) affiliata alla Federazione Metalitsi TU presso la CITUB che non abbia firmato un contratto collettivo. Questo è il risultato del mantenimento di un dialogo di qualità non solo a livello di filiale, ma anche con i datori di lavoro a livello aziendale. Il numero di persone direttamente impiegate nella produzione metallurgica è di circa 13.500-14.000, mentre oltre 50.000 lavo-

ratori sono indirettamente coinvolti in attività ausiliarie e servizi. Il settore rappresenta il 15% della produzione industriale del Paese (11-12 miliardi di lev e raggiunge il 12-14% delle esportazioni bulgare.

Titolo/nome/breve descrizione

del caso di successo: **Primo**

## **CCL nell'impresa multinazionale STS Medical Group, Sandanski**

**Periodo:** Novembre 2022

**Organizzazioni coinvolte:** Federazione dei Sindacati Indipendenti dell'Industria Leggera (FITULI) della CITUB, l'organizzazione sindacale locale dell'impresa con FITULI, i rappresentanti del datore di lavoro.

**Portata del caso:** Livello aziendale – STS Medical Group, Sandanski

**Problema da risolvere:** Il CCL risponde alle richieste di aumento dei salari da parte dei dipendenti dell'azienda. L'azienda impiega 400 persone che negli ultimi anni hanno ricevuto aumenti salariali inadeguati. Data la crisi seguita alla pandemia e gli alti tassi di inflazione, il potere d'acquisto dei salari si sta riducendo rapidamente.

Nell'industria leggera bulgara, non esiste un contratto collettivo firmato a livello di filiale, il che comporta anche una difficile contrattazione locale e un uso meno diffuso dei CCL a livello di impresa.

**Descrizione del modo in cui si è giunti a questo risultato:** Per un anno e mezzo il sindacato ha tentato ripetutamente di negoziare un CCL con il datore di lavoro, ma senza successo. Ciò ha portato a un'efficace azione industriale, all'interruzione del lavoro da parte dei lavoratori e all'organizzazione di una grande mani-

festazione di protesta con l'aiuto della Federazione dei sindacati indipendenti dell'industria leggera (FITULI).

Al momento della protesta, lo stipendio medio in azienda era di circa 915 lev (contro uno stipendio minimo nazionale di 695 lev nel 2022). A seguito della protesta si sono svolte trattative con il datore di lavoro che hanno visto la partecipazione del rappresentante del datore di lavoro del Dipartimento Risorse Umane, giunto in Bulgaria appositamente per l'occasione, e del presidente della FITULI, che hanno portato alla firma di un CCL aziendale.

Le organizzazioni internazionali di cui fa parte la Federazione dell'Industria Leggera - IndustriAll European Trade Union e IndustriAll Global Union, che rappresentano oltre 50 milioni di lavoratori dell'industria in 141 Paesi del mondo e in Europa, hanno espresso solidarietà alle richieste dei dipendenti. Solidarietà ai colleghi è stata espressa anche dalle organizzazioni sindacali della federazione presso Ideal Standard - Vidima, Sevlievo e Mizia-96 AD, Pleven. In una dichiarazione di sostegno, hanno sottolineato che, data l'alta inflazione, l'aumento dei prezzi del carburante e dell'energia e dei mezzi di sussistenza necessari, è necessario un aumento adeguato dei salari e degli altri pagamenti attraverso il meccanismo della contrattazione collettiva.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Sono stati concordati un aumento dei buoni pasto da 80 a 200 lev, un supplemento natalizio di 60 lev e la partecipazione del sindacato alla stesura del regolamento interno per la contrattazione salariale e del regolamento interno. Questi diritti sono stati sanciti nelle sezioni pertinenti del contratto collettivo.

È stato inoltre firmato un accordo sulla cessazione delle azioni sindacali tra il datore di lavoro, l'organizzazione sindacale e la FITULI.

La perseveranza, la lotta continua e il sostegno della FITULI e del CITUB hanno facilitato la stipula del CCL nell'impresa.

Titolo/nome/breve descrizione  
del caso di successo: **Primo  
contratto collettivo di  
lavoro nel Teatro statale  
delle marionette -  
Gabrovo**

**Periodo:** Agosto 2022 - Agosto 2023

**Organizzazioni coinvolte:** Il direttore del teatro, il presidente dell'organizzazione sindacale con l'Unione degli attori bulgari affiliata al CITUB e il coordinatore regionale del CITUB nella città di Gabrovo.

**Portata del caso:** Livello aziendale – il Teatro statale delle marionette della città di Gabrovo.

**Problema da risolvere:** Aumento dei salari e garanzia di altri benefici per i lavoratori.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** L'accordo per la firma di un contratto collettivo di lavoro presso il Teatro statale delle marionette è il risultato di un processo di negoziazione durato sei mesi. L'accordo ha una durata di un anno. La firma dell'accordo è avvenuta grazie agli sforzi e alle azioni congiunte dei sindacati a diversi livelli: settoriale, regionale e aziendale. Il processo di negoziazione ha coinvolto il Consiglio regionale della CITUB di Gabrovo e l'Unione degli attori bulgari, membro associato della CITUB.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Il CCL regola gli aumenti salariali attraverso soglie di salario minimo per tutti i dipendenti in base alla posizione:

- Per un attore: salario minimo con un coefficiente di 1,6;
- Per un regista teatrale, uno scenografo, un drammaturgo, un compositore: salario minimo con un coefficiente di 1,8;
- Per un assistente alla regia: salario minimo con un coefficiente di 1,9;
- Per tutte le altre posizioni: salario minimo

con un coefficiente di 1,4.

In seguito agli accordi, coloro che lavorano in teatro nell'ambito del programma Melpomene riceveranno un aumento di stipendio del 50%.

È stato concordato di corrispondere una retribuzione aggiuntiva per le prestazioni e i risultati lavorativi, nonché per il curriculum acquisito (anzianità di servizio) e l'esperienza professionale, non inferiore all'1% per ogni anno di servizio. Le prestazioni pensionistiche per i membri del sindacato con un massimo di 10 anni di servizio nel teatro sono state concordate a 6 stipendi lordi, e per quelli con più di 10 anni di servizio a 10 stipendi lordi. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia, un membro del sindacato avrà diritto a un'indennità di licenziamento pari a 4 stipendi lordi, e in caso di licenziamento e disoccupazione a 2 stipendi lordi.

Il congedo annuale retribuito di base per tutti i dipendenti firmatari del contratto sarà di 36 giorni lavorativi per il personale artistico, 30 giorni lavorativi per il personale tecnico e 26 giorni lavorativi per il personale amministrativo. Sono stati inoltre concordati permessi retribuiti aggiuntivi per i dipendenti con un'invalidità pari o superiore al 50%, permessi per le madri con due o più figli, permessi retribuiti in caso di matrimonio, donazione di sangue e morte di parenti prossimi.

Titolo/nome/breve descrizione  
del caso di successo: **Primo  
contratto collettivo di  
lavoro per i dipendenti  
dell'Agenzia esecutiva  
per la pesca e  
l'acquacoltura (EFA).**

**Periodo:** Febbraio 2023 - Febbraio 2024

**Organizzazioni coinvolte:** La Federazione dei

sindacati indipendenti in agricoltura (FITUA), il direttore esecutivo dell’Agenzia esecutiva per la pesca e l’acquacoltura (EAFA), il coordinatore regionale del CITUB di Burgas e l’organizzazione sindacale dell’Agenzia esecutiva per la pesca e l’acquacoltura (EAFA) con la FITUA.

**Portata del caso:** Livello nazionale – divisioni dell’Agenzia esecutiva per la pesca e l’acquacoltura (EAFA) in tutto il Paese.

**Problema da risolvere:** Migliorare i parametri individuali delle condizioni di lavoro.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** L’organizzazione sindacale CITUB per l’EAFA è stata istituita alla fine di aprile 2022. I suoi membri comprendono oltre il 50% dei dipendenti EAFA in tutto il Paese.

Le trattative per la firma di un CCL sono state avviate poco dopo la costituzione del sindacato. Il processo di negoziazione è durato più di sei mesi, richiedendo sforzi coordinati da parte dei sindacati a diversi livelli (settoriale, regionale, aziendale). Il presidente della Federazione dei sindacati indipendenti in agricoltura (FITUA), il presidente del Consiglio regionale del CITUB di Burgas e il presidente dell’organizzazione sindacale dell’agenzia hanno negoziato con il direttore esecutivo dell’EAFA. Le parti sono riuscite a concordare e firmare il CCL nel febbraio 2023. La durata del contratto è di 1 anno.

**Descrizione dei risultati e dell’impatto:** È stato concordato un importo più elevato per le ferie annuali retribuite di base:

- da 3 a 5 anni di servizio nell’EAFA - 22 giorni lavorativi;
- per più di 5 anni di servizio nell’EAFA - 24 giorni lavorativi,
- per una capacità lavorativa ridotta del 50 e oltre il 50% - 27 giorni.

Per quanto riguarda il salario aggiuntivo, è stato concordato che per ogni ora di lavoro non deve essere pagato meno di 1,30 lev e 0,80 lev per la reperibilità. Il Contratto collettivo di lavoro prevede anche incentivi materiali ag-

giuntivi sotto forma di premi in denaro per i dipendenti a Pasqua, Natale e, per le donne, l’8 marzo. A beneficio dei dipendenti e nell’ambito del bilancio dell’Agenzia, vengono pagate le spese di trasporto dei dipendenti dal luogo di residenza a quello di lavoro e viceversa. Il contratto prevede inoltre le seguenti indennità da parte del datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto di lavoro per coloro che hanno diritto alla pensione:

- per chi ha fino a 5 anni di servizio nell’EAFA, un indennizzo pari a 2 stipendi lordi;
- Da 5 a 10 anni di servizio nell’EAFA - 3 stipendi lordi;
- Oltre 10 anni di servizio nell’EAFA - 7 stipendi lordi.

Il CCL contiene anche disposizioni più favorevoli in materia di sicurezza e salute sul lavoro rispetto a quelle previste dalla legge.

## GRECIA

Titolo/nome/breve descrizione

del caso di successo: **Sciopero andato a buon fine degli autisti della piattaforma E-food e creazione di un sindacato aziendale.**

**Periodo:** Settembre – Novembre 2021

**Organizzazioni coinvolte: organizzazioni capofila e organizzazioni partner:** Sindacato di base dei fattorini (SVEOD), Sindacato settoriale dei dipendenti dell’industria alimentare e del turismo (SETEPE), Federazione settoriale dei dipendenti dell’industria alimentare e del turismo (POEET), Sindacato aziendale dei dipendenti della piattaforma E-food.

**Portata del caso:** Livello aziendale (dipendenti dell’azienda di consegna della piattaforma E-food)

**Problema da risolvere:** La società di consegna della piattaforma E-food impiegava sia dipendenti a tempo indeterminato che freelance con contratti di 3 mesi. Nel settembre 2021, l'azienda ha tentato di licenziare 115 dipendenti a tempo indeterminato, chiedendo loro di diventare freelance per continuare a lavorare per la piattaforma.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Il 22 settembre 2021, la Federazione settoriale dei dipendenti dell'industria alimentare e turistica (SETEPE) ha proclamato un'interruzione parziale del lavoro a livello nazionale per protestare contro le condizioni di lavoro precarie e pericolose del settore, in particolare quelle affrontate dai lavoratori più vulnerabili ed esposti, gli autisti addetti alle consegne. Ad Atene, il sindacato di base degli autisti fattorini SVEOD ha aderito all'interruzione del lavoro e, in collaborazione con un collettivo di autisti della società di consegne della piattaforma E-food, ha organizzato una manifestazione in moto per le strade di Atene. Anche il principale sindacato dei dipendenti dell'industria alimentare e turistica di Atene (SETEPE) ha sostenuto questa iniziativa. I rappresentanti di SVEOD e SETEPE hanno incontrato i datori di lavoro di E-food. In seguito, gli autisti di E-food hanno organizzato un'assemblea generale e hanno deciso di indire un altro sciopero di 24 ore il 24 settembre, al fine di esercitare una maggiore pressione sull'azienda per soddisfare le loro richieste. Come atto di solidarietà alla lotta condotta dagli autisti di E-food, anche la Federazione settoriale (POEET) ha proclamato uno sciopero generale settoriale di 24 ore il 24 settembre.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Sotto la pressione dei lavoratori e dei sindacalisti, insieme alle azioni di boicottaggio lanciate dai consumatori sui social media, l'azienda è stata costretta a ritirare la decisione e ha proceduto alla trasformazione di tutti i contratti freelance in contratti a tempo indeterminato (per circa 2.000 lavoratori). Nel novembre 2021 è stato inoltre creato un sindacato aziendale degli

autisti delle consegne di E-food, con sedi sia ad Atene che a Salonico, che ha recentemente avviato le trattative per un CCL aziendale. Il sindacato d'impresa dell'E-food è il primo sindacato greco in un settore dell'economia delle piattaforme.

Nel complesso, questo esempio dimostra che la costruzione di coalizioni tra sindacati ufficiali e di base, come la collaborazione tra il sindacato SETEPE, il collettivo dei dipendenti di E-food e il sindacato di base SVEOD in questo caso, sembra avere un impatto positivo sul rinnovamento delle azioni industriali e del sindacalismo nel suo complesso (ad esempio, la creazione di un nuovo sindacato aziendale). Inoltre, la pratica dei sindacati di utilizzare i media digitali e le campagne di diffusione sembra aver aumentato la visibilità sociale della lotta, portando a ricevere il sostegno di altri attori sociali (ad esempio dei consumatori, che hanno boicottato l'azienda e si sono schierati a favore degli scioperanti).

## Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo: **Stipula del CCL per tutti i lavoratori portuali dei moli II e III del porto del Pireo.**

**Periodo:** Ottobre 2021 – Giugno 2022

**Organizzazioni coinvolte:** Sindacato dei lavoratori portuali del porto del Pireo II e III (ENE-DEP), altri sindacati marittimi e sindacati dei lavoratori portuali attivi nei porti.

**Portata del caso:** Livello settoriale (tutti i lavoratori portuali impiegati nei moli del porto del Pireo II e III).

**Problema da risolvere:** Alla fine di ottobre 2021, un lavoratore del porto del Pireo ha avu-



to un incidente mortale in servizio, a causa della mancanza di misure di sicurezza nel porto da parte della società controllata da COSCO.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Le trattative per il CCL tra il sindacato dei lavoratori dei moli II e III (ENEDEP) del porto del Pireo e i datori di lavoro erano iniziate nel 2018. Dopo l'incidente mortale del loro collega nell'ottobre 2021, l'ENEDEP ha indetto sette scioperi consecutivi di 24 ore, fino al 31 ottobre 2021. I sindacalisti hanno chiesto l'attuazione di misure per la salute e la sicurezza sul lavoro, come squadre di lavoro composte da 6 membri anziché 4, l'abolizione dei contratti di lavoro flessibili e saltuari, l'inclusione dell'intero settore nel regime delle industrie insalubri e pericolose e l'avvio di negoziati per un Contratto collettivo di lavoro nel porto del Pireo. I sindacalisti dell'ENEDEP hanno organizzato proteste e manifestazioni al Pireo a scopo informativo, incontrando anche il Ministro degli Affari Marittimi e presentando una petizione con le loro richieste. La parte datoriale ha presentato diversi appelli al Tribunale del Pireo e al governo per dichiarare illegale l'attività di sciopero. I gravi disagi causati dall'interruzione della circolazione delle merci in tutta l'area portuale del Pireo hanno dato ampia copertura mediatica alle proteste. Diversi partiti politici, tra cui il Partito Comunista, Mera25, Syriza e altri, hanno espresso pubblicamente il loro sostegno all'ENEDEP. Inoltre, diversi tra i principali sindacati dell'industria marittima e navale, come i sindacati degli ingegneri e dei cuochi (STEFENSON), hanno sostenuto lo sciopero in solidarietà con i sindacalisti dell'ENEDEP. Il sindacato ha organizzato un altro sciopero di 48 ore il 5 e 6 novembre 2021, uno di 24 ore il primo dicembre 2021 (dichiarato illegale dal Tribunale del Pireo) e un altro il 7 febbraio 2022. Nel febbraio 2022, nei moli II e III era stato creato un altro sindacato, chiamato "Syndicate", che si opponeva apertamente agli scioperi organizzati dai sindacalisti dell'ENEDEP. Alla fine, nel giugno 2022, i datori di lavoro hanno accettato di firmare un CCL con la partecipazione

di tutti i sindacati dei moli II e III del porto del Pireo, tra cui l'ENEDEP e altri due sindacati dei lavoratori portuali attivi nei moli II e III.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Il CCL ha stabilito un aumento salariale del 20% e diversi benefici, come l'implementazione di misure per la salute e la sicurezza sul lavoro e l'aumento del numero di squadre in ogni turno a 5 anziché a 4. Pertanto, la strategia del sindacato ENEDEP di ricorrere ad azioni sindacali su larga scala e persistenti per un lungo periodo di tempo si è rivelata un mezzo cruciale per esercitare pressione sui datori di lavoro e ottenere negoziati di successo, in un settore economico particolarmente a rischio.

Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo: **Il sindacato dei ballerini (SEHOHO) ha redatto un piano per un CCL completo, che viene utilizzato per le trattative informali tra lavoratori e datori di lavoro del settore.**

**Periodo:** 2022

**Organizzazioni coinvolte: organizzazioni capofila e organizzazioni partner:** Sindacato dei ballerini (SEHOHO).

**Portata del caso:** Livello settoriale (settore dei ballerini)

**Problema da risolvere:** Per il sindacato dei ballerini, il SEHOHO, la firma di un CCL è complicata a causa dell'assenza di un datore di lavoro fisso con cui negoziare. In generale, il settore degli artisti, e in particolare dei ballerini, è caratterizzato da un ampio grado di flessibilità e frammentazione per quanto riguarda

i rapporti di lavoro; di solito i ballerini sono assunti con contratti a tempo determinato o a cottimo, per teatri, festival o scuole di danza. Nel tentativo di affrontare la questione, il sindacato SEHOHO ha tenuto diversi incontri con i rappresentanti statali del Ministero della Cultura per discutere le proprie richieste in merito alla necessità di stipulare un CCL, ma senza alcun risultato.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Nel 2022 i membri hanno redatto un documento non ufficiale sulle condizioni di lavoro<sup>1</sup>. È stato formulato durante le assemblee generali del sindacato, discusso e votato con la partecipazione di tutti i membri. Questo documento determina le disposizioni di base del lavoro, il tasso di retribuzione, l'orario di lavoro, i benefit, la politica dei congedi, nonché un codice di condotta etica sul posto di lavoro (contro il mobbing, la discriminazione di genere e sessuale, ecc.)

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Secondo i sindacalisti, questo CCL è pronto per essere presentato all'organizzazione datoriale competente o al Ministero della Cultura quando si avvieranno le future trattative collettive. Tuttavia, al momento ha anche uno scopo pratico. Serve come base utile per le negoziazioni informali riguardanti i termini e le condizioni di lavoro tra dipendenti e datori di lavoro nel settore della danza, e quindi compensa in parte la mancanza di un CCL settoriale. "Lo consideriamo abbastanza utile perché legittima e delegittima alcune pratiche relative alle condizioni di lavoro nel nostro settore, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro." (estratto da un'intervista con un sindacalista di SEHOHO). Ciò che questa pratica di contrattazione non ufficiale può dimostrare è che i sindacati pos-

1 <https://sexwxo.weebly.com/>



sono trovare modi nuovi, che vengano dal basso, per garantire una tutela minima dei diritti del lavoro nei casi di insufficiente potere istituzionale che rende difficile la contrattazione ufficiale. Inoltre, tali pratiche sembrano promuovere una cultura partecipativa all'interno del sindacato sulla base della formulazione di rivendicazioni collettive e possono preparare i membri a impegnarsi in modo più efficace nei negoziati futuri.

Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo: **Il Sindacato Ellenico degli Attori (SEI) ha stipulato tre CCL con le maggiori compagnie di produzione teatrale e ha avviato le trattative per un altro con compagnie private.**

**Periodo:** 2022-2023

**Organizzazioni coinvolte: organizzazioni capofila e organizzazioni partner:** SEI (Sindacato degli attori ellenici)

**Portata del caso:** Livello settoriale (settore degli artisti e degli attori)

**Problema da risolvere:** Tutela dell'occupazione e dei diritti del lavoro nelle professioni artistiche.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Il settore artistico è stato uno dei più duramente colpiti dalla pandemia, poiché molti artisti lavoravano solitamente con contratti di lavoro stagionali. Di conseguenza, quando le attività del settore sono state interrotte a causa del lockdown nel 2020, gli artisti di vari settori sono stati esclusi dal sostegno statale di 800 euro previsto per i lavoratori

sospesi. Nell'aprile 2020, il movimento "Support Art Workers" è stato lanciato inizialmente come campagna digitale sui social media che ha riunito 25.000 lavoratori dell'arte di diverse discipline in tutta la Grecia, al fine di affrontare l'invisibilità dei rapporti di lavoro nell'industria artistica e l'insufficiente sostegno statale fornito ai lavoratori dell'arte. I promotori del movimento erano artisti politicizzati e di sinistra, con un'esperienza di partecipazione ai movimenti sociali, ma non appartenenti a un sindacato. Il movimento ha avuto una forte presenza sui social media, ha lanciato campagne digitali di sostegno, ha organizzato proteste, festival e azioni simboliche nei grandi centri urbani, con la richiesta principale di istituire un sussidio economico di 535 euro mensili per tutti i lavoratori sospesi del settore.

Il movimento "Support Art workers" ha innescato intensi processi di politicizzazione per una forza lavoro eterogenea e frammentata che si trovava ad affrontare diversi gradi di flessibilità. I sostenitori e i militanti del movimento hanno poi partecipato alla direzione dei sindacati del settore artistico (sindacato degli attori SEI, sindacato dei ballerini SEHOHO, sindacato del personale tecnico delle produzioni teatrali "Under the Scene") e sono riusciti a ringiovanirli. Il SEI, il sindacato degli attori, ha registrato un forte aumento del tasso di adesione dopo il Covid-19: attualmente conta circa 2.000 membri. Nel 2022 e nel 2023, attraverso lunghe e intense trattative con i datori di lavoro, il sindacato ha firmato tre CCL con le maggiori compagnie di produzione teatrale statali (Teatro Nazionale di Salonicco, Teatro Municipale di Patrasso e Teatro Nazionale di Atene) e ha avviato le trattative per un altro con compagnie teatrali private.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Sostenuto organizzativamente dalle precedenti mobilitazioni nel settore degli artisti, il sindacato SEI è riuscito a mantenere i CCL con i Teatri Nazionali di Stato di Salonicco e Atene, che erano stati firmati dalla precedente dirigenza sindacale prima del Covid-19, e inoltre a firmarne

uno nuovo con il Teatro di Patrasso e avviare le trattative per un altro con i datori di lavoro dei teatri privati. Queste pratiche dimostrano che il sindacato è riuscito a mantenere un'eredità di dialogo sociale efficace e a migliorarla ulteriormente; i recenti CCL presentano diversi vantaggi aggiuntivi per i lavoratori rispetto a quelli precedenti, come la garanzia del lunedì come giorno di riposo per tutti i dipendenti, un mese e mezzo di prove completamente retribuite, diritti per la registrazione e lo streaming online degli spettacoli, ecc. Tutti questi parametri delineati nei CCL hanno migliorato significativamente le condizioni di lavoro degli attori.

Inoltre, il sindacato degli attori SEI, insieme al sindacato dei ballerini SEHOHO e ad altri sindacati del settore artistico, ha partecipato alle massicce mobilitazioni promosse dalle organizzazioni di studenti d'arte e dagli studenti delle scuole contro il decreto presidenziale 85/2022 introdotto dal governo di Nuova Democrazia, che ha tentato di declassare i loro titoli di studio, mettendo in pericolo il potere contrattuale dei lavoratori del settore<sup>2</sup>. Le proteste, gli scioperi e le occupazioni degli edifici teatrali hanno avuto luogo nelle città di Atene, Salonicco e Patrasso e hanno raggiunto il culmine nel periodo gennaio-aprile 2023.

---

<sup>2</sup> Announcement of the Greek Actors' Union (SEI) for the decree 85/2022.



Titolo/nome/breve

descrizione del caso di

successo: **Creazione del Sindacato Nazionale Settoriale dei Ricercatori e dei Dipendenti dell'Istruzione Superiore (SERETE)**

**Periodo:** 2021

**Organizzazioni coinvolte: organizzazioni capofila e organizzazioni partner:** Sindacato SERETE

**Portata del caso:** Livello settoriale (ricercatori, personale dell'istruzione superiore)

**Problema da risolvere:** Le condizioni di lavoro nel mondo accademico greco sono state caratterizzate da una precarietà di lungo periodo dovuta alla prevalenza di contratti di lavoro a tempo determinato e alla mancanza di assicurazioni, sia per gli studenti di dottorato, sia per i ricercatori a inizio carriera, sia per il personale non di ruolo. I processi di sindacalizzazione sono stati tradizionalmente scarsi nel settore.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Nel 2021, militanti di sinistra e anarchici, membri del collettivo sociale *Attack against unemployment and precarity* (attacco alla disoccupazione e alla precarietà), insieme ad altri ricercatori non organizzati, hanno partecipato alla creazione del sindacato nazionale settoriale dei ricercatori e del personale dell'istruzione superiore (SERETE). Da allora, il SERETE è stato molto attivo. Ha organizzato il suo primo sciopero nazionale settoriale nel marzo 2022 e negli anni successivi ha intrapreso diverse iniziative riguardanti le condizioni di lavoro precarie, i licenziamenti e la discriminazione di genere (come i casi di molestie sessuali) negli ambienti accademici. Il sindacato ha istituito comitati in vari istituti di istruzione superiore, nonché gruppi di lavoro e comitati sindacali (ad esempio, un comitato sulla discriminazione di genere).

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** La creazione del sindacato SERETE è stata particolarmente importante per dare impulso ai processi di sindacalizzazione in un settore storicamente precario. L'aspetto interessante è che la vita interna del sindacato è caratterizzata da una cultura democratica, basata sul processo decisionale collettivo durante le assemblee generali e sulla funzione di comitati specializzati per questioni specifiche, come la discriminazione di genere sul luogo di lavoro; tali pratiche sono cruciali per ottenere la legittimità del sindacato, coinvolgendo attivamente tutti gli iscritti.

Anche se la discussione ufficiale su un CCL settoriale per i ricercatori è ancora in fase preliminare all'interno di SERETE, nel 2022 è iniziata una disputa collettiva tra il sindacato e la Fondazione statale per le borse di studio (IKY). L'IKY aveva chiesto a tutti gli assegnatari di borse di dottorato che avessero superato i 5 anni di tempo previsti per il completamento della ricerca, di restituire parte dell'importo della borsa. Il SERETE si è opposto a questa decisione, sostenendo che le borse di studio corrispondono a un lavoro di ricerca svolto correttamente e quindi non dovrebbero essere restituite in alcun modo. La disputa è ancora in corso. Il sindacato ha organizzato diverse proteste presso gli edifici della Fondazione IKY e chiede che le borse di studio siano legalmente riconosciute come salario, con tutti i diritti lavorativi simili a quelli di un contratto di lavoro ufficiale (come assicurazione, congedo di maternità, benefit, diritti pensionistici).

Inoltre, SERETE è molto attivo nel sostenere le proteste organizzate da altri attori del fronte educativo, come le organizzazioni studentesche e i sindacati dell'istruzione secondaria, contro le recenti riforme dell'istruzione pubblica (ad esempio, contro il progetto di legge sulla "polizia universitaria", il progetto di legge sulla "valutazione" degli insegnanti della scuola pubblica, il progetto di legge per la creazione di università private, ecc.)

# ITALIA

Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo:

## Applicazione del CCNL Logistica e Trasporti ai lavoratori della catena di arredamento Mondo Convenienza

**Periodo:** Maggio 2023 – Gennaio 2024

**Organizzazioni coinvolte:** Le organizzazioni capofila sono Si.Cobas Prato e Firenze, le organizzazioni sostenitrici Collettivo di Fabbrica GKN, altri movimenti sociali (studenti, ecologisti, ecc.), ANPI e istituzioni a livello locale.

**Portata del caso:** Livello aziendale - “Mondo Convenienza”, a livello nazionale.

**Problema da risolvere:** Il problema principale affrontato attraverso la mobilitazione dei lavoratori della fabbrica di Campi Bisenzio (Firenze), sostenuta dal sindacato Si.Cobas Prato e Firenze, riguardava i turni massacranti, i bassi salari e le scarse condizioni di sicurezza. Per migliorare le condizioni di lavoro, la protesta ha chiesto l’applicazione del CCNL della Logistica ai lavoratori che operano (direttamente o tramite aziende in appalto) per Mondo Convenienza, ai quali è stato invece applicato il contratto multiservizi. Poiché lo stesso contratto multiservizi è considerato dal sindacato in questione degradante in termini di diritti e di salario, la protesta ha chiesto l’abolizione di questo tipo di contratto spesso adottato in modo inappropriato dalle aziende proprio perché vantaggioso per loro.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** La protesta dei lavoratori si è espressa attraverso un repertorio molto ampio. Ciò che ha reso nota questa vertenza in tutto il Paese, tuttavia, è la decisione di scio-

perare per 162 giorni e di istituire un presidio davanti ai cancelli dell’azienda per impedire le consegne di mobili, utilizzando lo slogan “zero diritti, zero consegne”. Durante i mesi di presidio permanente, ci sono stati numerosi tentativi di sgombero da parte delle forze dell’ordine, a cui i lavoratori hanno resistito, sostenuti dalle istituzioni locali (Comune di Campi Bisenzio), dagli studenti che hanno allestito un campo studentesco, da associazioni come l’ANPI e da altri soggetti solidali. “Mondo Convergenza” è il motto coniato dagli operai per sottolineare l’importanza di unire le lotte. Presidi, manifestazioni e appelli sono state alcune delle forme di azione scelte dal sindacato e dai lavoratori.

**Descrizione dei risultati e dell’impatto:** Dal primo marzo 2024, per una durata di 3 anni, le aziende che svolgono il servizio di consegna e montaggio dei mobili per Mondo Convenienza applicheranno il CCNL Logistica e Trasporti, sottoscritto tra Ansi (Associazione Nazionale Servizi Integrati) e le organizzazioni sindacali Fitl-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti. Con il CCNL Logistica e Trasporti i dipendenti ottengono un significativo aumento della retribuzione mensile, oltre a ferie, permessi, indennità di trasferta e di funzione e buoni pasto.

Questo cambiamento interesserà oltre 6.000 dipendenti di Mondo Convenienza in tutta Italia. Sebbene la mobilitazione sia stata guidata dal sindacato Si.Cobas Prato e Firenze, l’adozione di questi CCNL per i lavoratori di Mondo Convenienza è stata firmata da CGIL, CISL e UIL, a causa delle regole dei contratti collettivi esistenti in Italia.



Titolo/nome/breve

descrizione del caso di

successo: **Adozione di un CCNL (logistica o commercio) per i rider e riconoscimento della natura subordinata del lavoro**

---

**Periodo:** 2018 – In corso

**Organizzazioni coinvolte: organizzazioni capofila e organizzazioni partner:** Riders Union Bologna, altri rider di JustEat, Foodora, Glovo, UberEats, ecc.; sindacati confederali come NidiL CGIL, CISL e UIL.

**Ambito di applicazione: livello aziendale, livello settoriale/industriale, livello nazionale:** Livello settoriale - Servizi di consegna a livello nazionale.

**Problema da risolvere:** Assenza di diritti e tutele per i rider, assenza di contratti o leggi che regolino il settore e riconoscano la natura subordinata del lavoro.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Con la diffusione di nuove forme di lavoro, come quelle legate alle piattaforme digitali, sono emerse anche nuove richieste da parte dei lavoratori. Dal 2018 sono cresciute le proteste dei rider legati a varie piattaforme di delivery e si sono sviluppate alcune organizzazioni come la Riders Union Bologna. Attraverso l'organizzazione dei lavoratori e lo sciopero delle consegne, i rider hanno imposto la questione nell'agenda pubblica e diversi attori sindacali, governativi e aziendali hanno iniziato ad affrontarla, anche se con obiettivi diversi, talvolta contestati dagli stessi rider (come si vedrà di seguito).

Riders Union Bologna ha firmato, insieme ad altri attori, la "Carta dei diritti dei lavoratori digitali" e ha presentato al governo nel 2019

alcune richieste come l'estensione delle garanzie occupazionali ai lavoratori delle piattaforme e la fine del cottimo (invece mantenuto nel contratto firmato tra UGL e Assodelivery).

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Nel 2020 il sindacato UGL e l'associazione di categoria Assodelivery hanno firmato un CCNL Riders che riconosce la natura autonoma del lavoro e il cottimo. Il CCNL è stato contestato da molti rider che hanno immediatamente indetto nuovi scioperi ed è stato definito da CGIL e UIL come un contratto capestro. L'imposizione di questo CCNL ai lavoratori da parte delle aziende di consegna è stata definita illegittima dal Tribunale di Bologna, dal Tribunale di Firenze e dalla Corte d'Appello di Palermo.

Nel frattempo, Just Eat è uscita da Assodelivery e ha firmato il CCNL logistica e trasporto per i rider con NidiL CGIL, UIL e CISL, e l'obiettivo dei rider è l'estensione di questo contratto ad altre piattaforme. Nel 2021 la stessa Unione Europea ha emanato una direttiva che riconosce la natura subordinata del lavoro dei rider.

Sebbene l'obiettivo finale dei rider non sia ancora stato raggiunto, la loro mobilitazione ha contribuito alla regolamentazione del settore.

Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo:

**Protocollo nazionale Smartworking**

---

**Periodo:** 2021

**Organizzazioni coinvolte:** Sindacati (CGIL, UIL, USB, CISL, UGL), organizzazioni datoriali (Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Can, ecc.) e Ministro del Lavoro.

**Portata del caso: livello aziendale, livello settoriale/industriale, livello nazionale:** Livello nazionale

**Problema da risolvere:** Identificazione degli standard e delle regole per il lavoro agile da casa

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Attraverso il dialogo sociale tra le parti, si è cercato di raggiungere un accordo che regolamentasse il lavoro da casa. Sebbene l'argomento fosse già estremamente rilevante viste le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro, la pandemia ha reso la questione e lo sviluppo di una normativa sullo smartworking ancora più urgente per motivi di sicurezza legati alla pandemia.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Firma del "Protocollo Nazionale contenente le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato". Tra i 16 punti che definiscono l'accordo, vi è innanzitutto il riconoscimento che l'adesione al lavoro agile è volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, in modo che il rifiuto del lavoratore dello smart working non integri gli estremi del licenziamento. Tra le questioni disciplinate vi sono il diritto alla disconnessione, l'organizzazione del lavoro senza un orario specifico, i diritti sindacali a distanza, gli strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro, le garanzie di sicurezza, la parità di retribuzione, la parità di genere e altro.

Titolo/nome/breve descrizione  
del caso di successo:

## **Introduzione di maschere FFP2 per il personale che lavora con bambini tra 0 e 6 anni.**

**Periodo:** 2020-2021

**Organizzazioni coinvolte:** organizzazioni capofila e organizzazioni partner: USB P.I. Settore Educativo e Scolastico.

**Portata del caso: livello aziendale, livello settoriale/industriale, livello nazionale:** Livello settoriale (scuola materna ed elementare) a livello nazionale.

**Problema da risolvere:** Applicazione delle norme di prevenzione relative al Covid-19 attraverso l'uso di dispositivi di protezione. L'USB ha condotto un'ampia campagna sul tema della salute, sia in generale che durante la pandemia, sostenendo molti contenziosi ad essa collegati e l'effettiva adozione delle norme stipulate. Tra le varie vertenze c'è quella relativa alla fornitura di maschere FFP2 al personale che si occupa di bambini esenti dall'obbligo di indossare la maschera nei servizi per la fascia d'età 0-6 anni. Accanto a questa richiesta, ve ne sono altre che riguardano un maggior numero di assunzioni nelle scuole, classi con numeri ridotti, monitoraggio continuo delle infezioni (non garantito dal Green Pass).

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** USB ha iniziato questa battaglia fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, pubblicando nell'agosto 2020 il documento "Sicuri a scuola" e inviandolo a tutte le istituzioni nazionali e regionali. Le richieste sono state prima recepite da alcuni comuni, come Milano e Roma, e poi attuate nel 2021 dal Governo nazionale quando ha convertito in legge il Decreto Green Pass per scuole, università e trasporti. Le attività di informazione e pressione sulle istituzioni sono state centrali.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Fornitura di maschere FFP2 ai lavoratori che lavorano a contatto con i bambini, per proteggere i lavoratori stessi che lavorano a stretto contatto fisico con i bambini e per proteggere i bambini e le loro famiglie. Questa misura, sebbene considerata insufficiente, è essenziale per garantire la resilienza del servizio stesso.

Titolo/nome/breve descrizione  
del caso di successo: **Fine dei  
licenziamenti collettivi  
e della riconversione  
ecologica della GKN**

**Periodo:** Luglio 2021 – in corso

**Organizzazioni coinvolte:** Il Collettivo di Fabbrica GKN (organizzazione informale dei lavoratori della GKN) è l'organizzazione leader, talvolta supportata da altri sindacati come la Fiom (in particolare nella fase di negoziazione) e il Si.Cobas Prato e Firenze. Esiste una coalizione molto ampia di organizzazioni partner legate ai movimenti per il clima (come Fridays for Future), alle cooperative di lavoratori (come Rimaflo), alle associazioni (Arci, Anpi, ecc.), alla banca etica (come Banca Etica), alle istituzioni locali e a diverse organizzazioni informali e movimenti sociali.

**Portata del caso:** Prima a livello di fabbrica, poi a livello di settore automobilistico nazionale.

**Problema da risolvere:** Interruzione dei licenziamenti collettivi, reindustrializzazione del sito produttivo in modo ecologico e con capitale pubblico e reimpiego dei lavoratori.

Questa battaglia era collegata a una lotta più ampia per una politica industriale ecologica guidata dallo Stato e basata sul capitale pubblico, sul controllo dei lavoratori e sulla produzione finalizzata all'utilità sociale. Tra le richieste avanzate dagli operai c'era la promulgazione di una legge contro la delocalizzazione per evitare pratiche sleali da parte delle grandi aziende del settore, come nel loro caso. Con questo obiettivo, il collettivo di fabbrica, sostenuto da avvocati solidali, ha prodotto una proposta di legge che è stata presentata al Parlamento nel 2021, ma è stata respinta.

**Descrizione del modo in cui si è arrivati a questo risultato:** A seguito della chiusura della

GKN di Campi Bisenzio (Firenze) e del licenziamento di tutti i lavoratori, si è deciso di presidiare la fabbrica e di istituire al suo interno un'assemblea permanente, partecipata dai lavoratori e dalla solidarietà. La vittoria di due ricorsi per condotta antisindacale sostenuti dalla Fiom contro l'azienda ha permesso ai lavoratori di percepire gli stipendi in questi ultimi due anni circa (anche se con ritardi davvero significativi), mentre è stato avviato un processo di riconversione industriale dal basso, sostenuto attraverso l'azionariato popolare. Le trattative con la Regione Toscana per il sostegno economico e politico al progetto di riconversione sono ancora in corso. Le forme di sostegno alla vertenza sono state molto varie: manifestazioni, azioni simboliche, appelli, incontri istituzionali, festival, produzioni culturali, tour, crowdfunding, pratiche di mutualismo e molto altro.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** I risultati di questa vertenza non sono ancora definitivi e la mobilitazione dei lavoratori continua. Alcuni obiettivi non sono ancora stati raggiunti, come l'intervento pubblico con progetti e capitali per far ripartire la produzione e l'approvazione di una legge contro le delocalizzazioni. Altri obiettivi, come il rifiuto dei licenziamenti, sono stati raggiunti e permettono alla vertenza di continuare.

In ogni caso, questo può essere considerato un esempio importante per l'impatto che ha prodotto. Pur in presenza di un deficit in termini di contrattazione collettiva e di un debole intervento dello Stato nella questione, la mobilitazione nata intorno alla vertenza è stata molto significativa, in quanto ha riportato il lavoro e la necessità di uno Stato più presente nella contrattazione collettiva al centro del dibattito politico, costruendo al contempo un nuovo immaginario in termini di relazioni socio-ambientali, transizione ecologica dal basso e cultura operaia.

# ROMANIA

Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo: **Aumento della paga e nuovo contratto collettivo di lavoro a livello di settore sanitario.**

**Periodo:** Giugno 2022 – Settembre 2023

**Organizzazioni coinvolte:** L'organizzazione capofila è la Federazione Nazionale SANITAS affiliata alla Confederazione Nazionale dei Sindacati Liberi della Romania – Frăția (CN-SRL-Frăția) e l'organizzazione partner è la Federazione Solidarietà Sanitaria della Romania della Confederazione "Cartel Alfa".

**Portata del caso:** Livello settoriale - Settore sanitario

**Problema da risolvere:** Il sistema sanitario rumeno sta affrontando da anni una carenza di personale (dovuta principalmente alla migrazione del personale medico verso i Paesi dell'Europa occidentale) e un sottofinanziamento a livello settoriale, anche in termini di infrastrutture, servizi e bassi salari per il personale medico e ausiliario. L'80% dei dipendenti dell'assistenza sanitaria e sociale lavora per un reddito inferiore alla media nazionale. La maggior parte di loro percepisce il salario minimo. Questa situazione si è aggravata nell'ultimo decennio a causa della vecchia legge sul dialogo sociale (SDL 62/2011, in vigore fino al dicembre 2022), che ha portato a un declino del potere di contrattazione collettiva. Tuttavia, anche durante il periodo restrittivo della pandemia, quando gli aumenti salariali previsti dalla legge sono stati congelati dal governo, la Federazione SANITAS ha continuato a sollevare questi problemi lottando per i diritti dei propri membri attraverso numerose petizioni, scioperi e grandi manifestazioni di pro-

testa a tutti i livelli (unitario, locale, regionale, nazionale). L'attuale quadro legislativo per il dialogo sociale ha rilanciato la contrattazione collettiva a tutti i livelli (compresi quelli settoriali e nazionali).

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Il 15 giugno 2022, con 10.000 manifestanti in piazza, la Federazione Sanitas ha dato il via a una serie di azioni di protesta, manifestazioni, scioperi, intense trattative con i decisori politici del governo di coalizione (ad esempio, il Primo Ministro, il Ministro della Salute, il Ministero del Lavoro e della Protezione Sociale) e l'apertura di conflitti di lavoro nel settore dell'assistenza sanitaria e sociale pubblica. Le azioni sono proseguite per tutto il 2023.

Il primo febbraio 2023 il Consiglio nazionale della Federazione SANITAS ha deciso il calendario delle azioni di protesta, le cui richieste sono: l'avvio urgente dei negoziati del governo con le parti sociali sul progetto di nuova legge sugli stipendi del personale pagato con fondi pubblici; garantire un finanziamento equo per le istituzioni di assistenza sanitaria e sociale; aumentare il reddito dei lavoratori dell'assistenza sanitaria e sociale.

Dal 6 all'8 febbraio 2023 SANITAS ha organizzato una protesta con più di 2.000 membri del sindacato in Piazza della Vittoria di fronte al Governo, seguita da una marcia lungo il percorso di Piazza della Vittoria, i principali ospedali, le istituzioni responsabili della salute della popolazione e le sedi dei due partiti di governo, il Partito Socialdemocratico e il Partito Nazionale Liberale. Le rimostranze espresse riguardavano il mancato rispetto della legislazione salariale vigente (legge n. 153/2017) nei due settori. Sono state inoltre espresse preoccupazioni per l'impegno assunto dalle autorità nel Piano nazionale di ripresa e resilienza di modificare la legislazione salariale del settore pubblico, compresi i bonus, senza considerare le specificità del lavoro nei settori dell'assistenza sanitaria e sociale. I rappresentanti della Federazione SANITAS hanno imposto le

loro richieste partecipando ai negoziati con le parti sociali sulla nuova legge sugli stipendi del personale del sistema di bilancio. Inoltre, hanno espresso il loro disaccordo con il congelamento dei posti nel sistema sanitario e sociale.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** Alcuni dei principali risultati raggiunti dalla Federazione SANITAS nel 2023 sono i seguenti:

1. Maggio 2023 – il Governo ha approvato lo sblocco di 14.000 posti di lavoro nel sistema sanitario.

2. L'8 giugno 2023 il governo ha approvato il decreto d'urgenza che porta al livello massimo (quello del 2022) tutti gli stipendi di base dei dipendenti elencati nell'allegato 2 della legge 153/2017 nel settore sanitario e sociale. Grazie alle azioni intraprese e alle continue negoziazioni con le autorità e col governo, SANITAS è riuscita a ottenere aumenti salariali e bonus per tutte le categorie di dipendenti rappresentate, che hanno parzialmente sanato le ingiustizie degli ultimi 5 anni.

3. Dal 29 maggio sono ripresi i negoziati sulla bozza della nuova legge salariale di bilancio presso il Ministero del Lavoro. Il Ministro ha accettato di rispettare i principi stabiliti da SANITAS. Allo stesso tempo, le autorità si sono impegnate a rivedere le gerarchie del personale per eliminare le disuguaglianze e riposizionare gli infermieri nella futura griglia. Il riconoscimento dell'importante ruolo degli infermieri nel funzionamento del sistema sanitario pubblico si rifletterà nel programma di governo.

4. Le autorità hanno reperito risorse finanziarie che sono state stanziare per il pagamento dei buoni vacanza per tutti i dipendenti del sistema sanitario.

5. Il 5 settembre 2023 la Federazione SANITAS ha firmato il nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore sanitario pubblico per il periodo 2023-2025. Il nuovo CCL è entrato in vigore l'11 settembre 2023.

6. Avviate le trattative con le autorità per un nuovo contratto collettivo di lavoro a livello del settore di contrattazione collettiva ASSISTENZA SOCIALE (negli ultimi 15 anni non c'è stato un CCL a questo livello).

Titolo/nome/breve descrizione  
del caso di successo: **Aumento dei salari e nuovo contratto collettivo di lavoro nel settore dell'istruzione pre-universitaria.**

**Periodo:** Dicembre 2021 – Luglio 2023

**Organizzazioni coinvolte:** Federazione dei Sindacati Liberi dell'Istruzione (FSLI) e Federazione dei Sindacati dell'Istruzione SPIRU HARET (FSE - SPIRU HARET), Federazione ALMA MATER

**Portata del caso:** Livello settoriale – Istruzione

**Problema da risolvere:** A seguito di varie proteste e di negoziati falliti con i rappresentanti del governo negli ultimi tre anni, la Federazione dei sindacati dell'istruzione SPIRU HARET (FSE - SPIRU HARET) della Confederazione nazionale dei sindacati liberi della Romania - Frăția (CN-SLR-Frăția), la Federazione dei sindacati liberi dell'istruzione (FSLI) della Confederazione dei sindacati democratici della Romania (CSDR) e la Federazione dei sindacati Alma Mater (FNS "Alma Mater") il 10 maggio 2023 hanno lanciato una serie di grandi azioni di protesta nazionali che sono durate oltre un mese. Decine di migliaia di iscritti hanno partecipato a marce di protesta, scioperi di avvertimento e uno sciopero generale a livello nazionale. Gli insegnanti hanno chiesto aumenti salariali equi e bonus per tutto il personale docente e non docente del settore dell'istruzione. I sindacati dell'istruzione hanno anche chiesto maggiori investimenti nell'istruzione (dotazioni e infrastrutture) per migliorare la qualità dell'istru-



zione. Nonostante le promesse dei responsabili politici, il settore dell'istruzione è stato sottofinanziato per molti anni.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:** Negli ultimi tre anni, le organizzazioni sindacali del settore dell'istruzione hanno intrapreso una serie di azioni per attirare l'attenzione dei governi sui problemi dell'istruzione che devono essere affrontati con urgenza:

- 6 dicembre 2021 – sono state presentate 163.000 petizioni di dipendenti del settore dell'istruzione alla cancelleria del governo per chiedere un aumento di stipendio d'emergenza;
- 20-22 dicembre 2021 – picchetti davanti alla sede del governo rumeno;
- 13 gennaio 2022 – picchetti davanti all'edificio del governo rumeno;
- 19 gennaio 2022 – sciopero di avvertimento di due ore;
- 25 maggio 2022 – manifestazione di protesta in Piazza della Vittoria;
- 1 febbraio 2023 – picchetti davanti all'edificio del governo rumeno;
- 21 febbraio 2023 – i sindacati dell'istruzione annunciano, tramite un comunicato stampa, che lanceranno uno sciopero generale;
- 29 marzo 2023 – picchetti davanti all'edificio del governo rumeno;
- 25-26 aprile 2023 – picchetti davanti all'edificio del governo rumeno;
- 10 maggio 2023 – marcia di protesta a cui partecipano più di 15.000 lavoratori dell'istruzione;
- 17 maggio 2023 – sciopero di avvertimento di due ore. Gli insegnanti hanno sospeso il loro lavoro per due ore, dalle 11.00 alle 13.00.
- 22 maggio 2023 – gli insegnanti di tutto il Paese smettono di lavorare e iniziano uno scio-

pero generale e grandi marce di protesta si svolgono in tutto il Paese fino al 12 giugno.

Numerose tornate di negoziati con i rappresentanti del Governo non riescono a soddisfare le richieste dei manifestanti. Lo sciopero degli insegnanti termina con la pubblicazione dell'ordinanza di emergenza 57/2023, che prevede la risoluzione delle richieste dei dipendenti del settore dell'istruzione, come negoziato dal governo con le federazioni sindacali.

**Descrizione dei risultati e degli impatti:** A seguito dello sciopero nazionale, con oltre 150.000 dipendenti in piazza alla fine di maggio 2023, sono stati concessi aumenti salariali con effetto immediato. Un nuovo insegnante riceverà uno stipendio netto di 3.157 lei/637 euro (stipendio lordo 5.400 lei) a partire da giugno, con un aumento del 31,7%. Inoltre, i leader della coalizione di governo hanno promesso che nel 2024 daranno agli insegnanti un ulteriore aumento del 25% in due fasi: 20% a gennaio e 5% ad agosto.

Il 12 giugno 2023 viene pubblicata l'ordinanza di emergenza 57/2023 sulla Gazzetta ufficiale, con gli aumenti salariali negoziati per gli insegnanti (livello pre-universitario e universitario) approvati dal governo, comprese le tabelle con ogni stipendio base per funzione, esperienza e grado di insegnamento, valide dal primo giugno 2023.

I voucher di 1500 lei per il personale docente e ausiliario e di 500 lei per il personale non docente saranno erogati annualmente dai fondi europei fino al 2027.

Il 5 luglio 2023 FSLI e FSE Spiru Haret hanno firmato con il Ministero dell'Istruzione un nuovo Contratto collettivo di lavoro per il settore dell'istruzione pre-universitaria, che copre il periodo 2023-2025.

# CROAZIA

Titolo/nome/breve descrizione

## del caso di successo: **Primo contratto collettivo (CC) nella Čistoća (azienda di servizi pubblici) di Varaždin.**

**Periodo:** 2022 - 2023

**Organizzazioni coinvolte:** Unione industriale regionale, Sindacato indipendente dei lavoratori dei servizi pubblici e delle attività connesse

**Portata del caso:** Livello aziendale

**Problema da risolvere:** Stipendio basso e numero ridotto di giorni di ferie

**Descrizione del modo in cui si è arrivati a questo risultato:** A causa del forte aumento del costo della vita, il reddito reale dei lavoratori della raccolta dei rifiuti, che costituiscono il nucleo dell'Unione regionale dei sindacati industriali (RIS), è diminuito. Questo, unito alle cattive condizioni delle attrezzature e ai continui malfunzionamenti dei camion, ha reso i lavoratori insoddisfatti e ha aggravato la carenza di personale (che ha aumentato la pressione sui lavoratori esistenti). Il RIS, che ha il maggior numero di iscritti, ha stipulato un accordo con un sindacato indipendente più piccolo di lavoratori dei servizi di pubblica utilità e delle attività connesse (SSKH), che organizza principalmente il personale amministrativo, per avviare il processo di contrattazione collettiva con la direzione dell'azienda, in modo da affrontare la maggior parte delle questioni che preoccupano i lavoratori. Non esisteva ancora un CCL firmato in azienda, quindi è stato anche un tentativo di rendere le regole e gli standard chiari e trasparenti per tutti i lavoratori. La proposta è stata scritta dalla RIS e con-

cordata con tutti i membri e con il sindacato partner. La direzione ha accettato di negoziare esprimendo la volontà di firmare l'accordo, ma il processo si è arenato. I rappresentanti sindacali della RIS hanno tenuto incontri regolari con i membri informandoli sull'andamento delle trattative, chiedendo loro opinioni e sostegno alle loro proposte. Le trattative sono state pesanti e a un certo punto sembravano essersi arenate. La RIS ha avviato un processo di mediazione, condizione necessaria per organizzare uno sciopero. Durante la mediazione sindacati e direzione hanno trovato un punto d'incontro e hanno raggiunto un compromesso che ha portato alla firma del primo contratto collettivo dopo un anno e mezzo di trattative.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:** È stata creata una nuova sistematizzazione dei posti di lavoro con la clausola che il salario di base crescerà insieme al salario minimo stabilito annualmente dal governo, il che ha garantito un aumento automatico degli stipendi. Poiché il salario minimo per il 2024 è aumentato del 20%, insieme all'aumento concesso ai lavoratori al momento della firma dell'accordo nel novembre 2023, il salario netto dei lavoratori è aumentato del 20-30% rispetto al salario precedente alla firma dell'accordo. Anche il numero di giorni di ferie retribuite è aumentato in modo significativo. Altri importanti vantaggi sono l'aumento delle integrazioni salariali, del trattamento di fine rapporto e dei permessi retribuiti per motivi personali.

# FRANCIA

## Titolo/nome/breve descrizione del caso di successo: **“Sègur de la santè” / “Consultazione della sanità” - contratto collettivo settore ospedaliero durante COVID-19**

**Periodo:** 2018-2023

**Organizzazioni coinvolte:** Sindacati delle professioni non mediche (FO, CFDT, UNSA) e organizzazioni delle professioni mediche (INPH, SNAP-HP, CMH) con il Ministero della Salute (come datore di lavoro pubblico). Salute (come datore di lavoro pubblico)

**Portata del caso:** Livelli settoriali e locali

**Problema da risolvere:** Invertire il disinvestimento passato nel settore degli ospedali pubblici francesi, incluso il congelamento delle retribuzioni nei servizi pubblici francesi che ha portato a una significativa diminuzione dei salari reali. Assicurare l'attrattività del settore degli ospedali pubblici, comprese le professioni mediche e non mediche, per risolvere le crescenti carenze di manodopera.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:**

I sindacati francesi hanno guidato dal 2018 mobilitazioni significative, tra cui scioperi e manifestazioni, per criticare il costante degrado delle condizioni di lavoro e la perdita di potere d'acquisto nel settore degli ospedali pubblici francesi e in tutte le sue professioni. La manifestazione del settembre 2019 contro il progetto di riforma delle pensioni ha rivitalizzato la mobilitazione sindacale nel settore degli ospedali pubblici francesi, mettendo in evidenza le difficili condizioni di lavoro e la

gravosità del lavoro per molte professioni nel settore. La pandemia di COVID-19 ha ulteriormente sostenuto la mobilitazione sindacale nel settore, portando all'apertura della “Sègur de la santè”, un processo di consultazione dei sindacati nel settore iniziato a maggio 2020, che ha portato a un accordo collettivo settoriale completo e a un nuovo piano di investimenti nel settore, sostenuto anche dal Piano di Ripresa francese finanziato dal Next Generation EU, il piano di ripresa dell'UE.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:**

Gli accordi del Sègur de la Santé prevedono: (i) 7,6 miliardi di euro all'anno di aumenti salariali per tutte le professioni non mediche nelle istituzioni sanitarie e socio-sanitarie nei settori pubblico o privato, (ii) il reclutamento di 15.000 unità di personale, e (iii) 450 milioni di euro all'anno dedicati all'attrattività dell'ospedale pubblico per i medici ospedalieri.

Il piano di investimenti include:

1. 19 miliardi di euro di investimenti nel sistema sanitario per migliorare l'assistenza ai pazienti e la vita quotidiana degli operatori sanitari.
2. 8,2 miliardi di euro all'anno per valorizzare le professioni delle strutture sanitarie e delle case di riposo, e riconoscere l'impegno degli operatori sanitari per la salute dei francesi.
3. Il reclutamento di 15.000 persone negli ospedali pubblici.
4. Accelerare l'abbandono del pagamento a prestazione e concentrarsi sulla qualità delle cure.
5. Finanziamento dell'apertura o riapertura di 4.000 posti letto “su richiesta”.
6. Mettere fine al mercenariato medico temporaneo negli ospedali pubblici.
7. Dare ai servizi ospedalieri il loro giusto posto nelle strutture sanitarie.

8. Formare più operatori sanitari nei percorsi paramedici per gestire meglio i pazienti.
9. Facilitare l'accesso alle cure non programmate e all'esercizio coordinato.
10. Sviluppare fortemente la telemedicina basata sui progressi fatti durante la crisi per migliorare l'assistenza ai francesi.
11. Fornire ai territori i principali strumenti per investire nella sanità a beneficio dei loro residenti.
12. Affrontare le disuguaglianze sanitarie.

Questi accordi ora servono come base per sostenere accordi collettivi più forti a livello locale nel settore della sanità pubblica, ma anche nel settore della sanità privata, per le professioni mediche, paramediche e non mediche. Questi accordi servono già come scudo contro ulteriori tagli negli ospedali pubblici, ma lo spirito del "Ségur de la santé" rimane difficile da rivitalizzare anni dopo la pandemia di COVID-19 e ulteriori sfide potrebbero emergere.

Titolo/nome/breve

descrizione del caso di

successo: **Creazione del Consiglio superiore sulla retribuzione, occupazione e produttività**

**Periodo:** marzo 2024 – in corso

**Organizzazioni coinvolte:** Un rappresentante per ciascun partner sociale francese, includendo le tre organizzazioni dei datori di lavoro rappresentative (MEDEF, CPME, U2P), i cinque sindacati rappresentativi (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC), sei personalità qualificate e otto rappresentanti delle amministrazioni pubbliche.

**Portata del caso:** Nazionale, settoriale e aziendale

**Problema da risolvere:**

Crescente quota di lavoratori al livello del salario minimo legale, in particolare donne.

Basso dinamismo della contrattazione collettiva sui salari minimi settoriali.

Trasposizione della direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati nell'UE.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:**

I sindacati hanno esercitato una pressione continua sul governo francese e sui datori di lavoro a tutti i livelli sulla questione del potere d'acquisto e dei salari di fronte all'inflazione del 2023. Questa pressione è stata esercitata attraverso i media, nelle istanze di dialogo sociale nazionale e settoriale, nelle aziende durante le fasi di contrattazione collettiva o attraverso scioperi e manifestazioni, e all'interno della loro campagna collettiva contro il ritorno dell'austerità e la crisi del costo della vita sostenuta dalla Confederazione Europea dei Sindacati, che ha portato a una euro-manifestazione il 12 ottobre 2023.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:**

Il risultato principale di questa pressione è stata l'organizzazione di una conferenza sociale nazionale il 16 ottobre 2023 sui salari, volta ad affrontare con i partner sociali la costante concentrazione dei lavoratori a basso salario attorno al salario minimo legale, il basso dinamismo nella contrattazione collettiva sui salari a livello settoriale e aziendale, ma anche il rapporto tra la retribuzione e le politiche attive del mercato del lavoro. Questa conferenza sociale nazionale ha portato a delle proposte sui salari, comprese eventuali condizionalità sociali per gli aiuti statali alle aziende che beneficiano di esenzioni contributive.

Mesi dopo questa proposta, il governo francese ha annunciato la creazione di una nuova istanza nazionale di dialogo sociale sui salari, l'occupazione e la produttività per continuare a lavorare sulle conclusioni della conferenza sociale nazionale del 16 ottobre 2023. La trasposizione a livello nazionale della direttiva dell'UE sui salari minimi potrebbe essere affrontata anche da questa nuova istanza, ma le prime discussioni su questa trasposizione indicano che al momento questa istanza non ha un ruolo esistente nel processo. Non è chiaro in questa fase come questa nuova istanza si integrerà con la principale istanza nazionale di dialogo sociale sull'occupazione, la formazione professionale e i salari (CNNCEFP).

Titolo/nome/breve descrizione  
del caso di successo: **Nuovo contratto collettivo nel settore metallurgico**

**Periodo:** 2016 – in corso

**Organizzazioni coinvolte:** I sindacati rappresentativi francesi nel settore della metallurgia ovvero FO, CFDT e CFE-CGC, e l'organizzazione principale dei datori di lavoro nel settore della metallurgia, UIMM.

**Portata del caso:** settoriale e aziendale

**Problema da risolvere:**

Garantire l'attrattività dei lavori nel settore della metallurgia di fronte alle crescenti carenze di manodopera e alle disparità di competenze.

Assicurare una transizione equa nel settore della metallurgia per mitigare l'impatto delle transizioni verde e digitale sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione nel settore della metallurgia.

Rispondere alla crisi del costo della vita nel

settore della metallurgia.

**Descrizione del modo in cui è stato raggiunto questo obiettivo:**

I sindacati hanno impiegato più di sei anni per negoziare questo nuovo contratto collettivo per il settore della metallurgia. È stata modificata quattro volte dopo la sua firma il 7 febbraio 2022: a luglio 2022, settembre 2022, luglio 2023 e novembre 2023. Tuttavia, è il frutto di un dialogo sociale costante e relativamente sano nell'industria, provocato da un dialogo sociale positivo ma realistico anche a livello dell'UE e all'interno dell'istanza nazionale di dialogo sociale nel settore (CNI).

La pandemia di COVID-19 ha mostrato anche un certo livello di responsabilità tra i partner sociali con altri accordi per affrontare la crisi sanitaria, garantire l'esercizio dei diritti dei sindacati e dei lavoratori o regolare le pratiche di telelavoro e il diritto alla disconnessione. La finalizzazione di questa nuova contrattazione collettiva avviene anche in un contesto di dialogo sociale positivo tra i partner sociali a livello intersettoriale nel periodo post-pandemico di COVID-19.

**Descrizione dei risultati e dell'impatto:**

Questo nuovo contratto entra in vigore il 1° gennaio 2024. Esso reintegra e aggiorna i principi generali del settore sull'occupazione, la formazione professionale, le condizioni di lavoro, l'inclusione delle persone disabili e l'uguaglianza professionale. Riafferma e aggiorna anche la governance relativa al dialogo sociale nel settore e crea istanze paritetiche a livello di settore sull'occupazione e la formazione professionale, a livello regionale e locale. Inoltre, disciplina generalmente la contrattazione collettiva e il dialogo sociale a livello aziendale, reintroducendo il principio delle disposizioni più favorevoli. Richiama e aggiorna le norme sul contratto di lavoro, sulle classificazioni professionali, sull'orario di lavoro, sulla retribuzione e sulla protezione sociale complementare.



La principale sfida è assicurare l'applicazione effettiva della nuova convenzione in ogni azienda del settore della metallurgia in tutta

la Francia, specialmente per quanto riguarda la retribuzione, mentre i lavoratori stanno ancora affrontando la crisi del costo della vita.

**Questa mappa delle pratiche di contrattazione collettiva di successo è stata sviluppata dai team di ricerca dei paesi partner:**

**Ivaylo Dinev** - ISTURET/CITUB

**Violeta Ivanova** - ISTURET/CITUB

**Rositsa Makelova** - ISTURET/CITUB

**Tsvetomila Sabcheva** - ISTURET/CITUB

**Noah Vangeel** - HIVA KU Leuven

**Sem Vandekerckhove** - HIVA KU Leuven

**Karolien Lenaerts** - HIVA KU Leuven

**Christina Korkontzelou** - Panteion University of Social and Political Sciences

**Dimitra Kofti** - Panteion University of Social and Political Sciences

**Massimiliano Andretta** - Università di Pisa

**Paola Imperatore** - Università di Pisa

**Gabriela Negoita** - CNSLR-FRATIA

**Ciprian Panzaru** - CNSLR-FRATIA

**Jakov Kolak** - Organization for Workers' Initiative and Democratization (OWID)

**Marko Lucić** - Organization for Workers' Initiative and Democratization (OWID)

**Romain Lasserre** - Confederazione Generale del Lavoro - Force Ouvrière (FO)

## Co-beneficiaries



CITUB,  
Bulgaria



University of  
Pisa,  
Italy



Panteion  
University of  
Social and  
Political  
Sciences,  
Greece



HIVA-KU  
Leuven,  
Belgium



CNSLR-  
FRATIA,  
Romania

## Associated partners



ACV-CSC  
Confederation  
of Christian  
Trade Unions,  
Belgium



Force  
Ouvrière,  
France



OWID  
Organization  
for Workers'  
Initiative and  
Democratization  
(BRID),  
Croatia

L'autore è l'unico responsabile di questo documento e la Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.



ImproCollBar