



Outsourcing e contrattazione collettiva

La ristrutturazione aziendale, di cui l'outsourcing è uno degli elementi più comuni, rappresenta una delle sei tematiche chiave della contrattazione collettiva in merito alla quale la FSESP si è impegnata a sviluppare una politica nel corso dell'attuale periodo, sino al prossimo congresso (Risoluzione congressuale sulla contrattazione collettiva, Stoccolma 2004). L'importanza dell'outsourcing è stata evidenziata nel corso di un seminario sulla contrattazione collettiva nelle imprese di pubblici servizi organizzato congiuntamente dalla FSESP e dall'European Trade Union College (ETUCO) nel maggio 2004. In tale occasione, l'outsourcing è stato definito come il principale ostacolo alla tutela dei salari e delle condizioni di lavoro, nonché dei contratti collettivi.

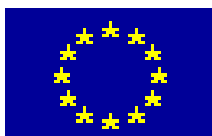
Da tale data, l'outsourcing e il relativo impatto sulla contrattazione collettiva sono stati oggetto di dibattito nel corso della conferenza sulla contrattazione collettiva del 2004, in occasione di tre incontri del Comitato permanente delle Imprese di pubblici servizi nonché nelle più recenti riunioni dei Comitati dell'Amministrazione locale e regionale e dell'Amministrazione nazionale ed europea.

L'outsourcing interessa una gamma di attività che possono essere definite in vari modi: *subappalto*, *terziarizzazione*, *esternalizzazione* e *privatizzazione*. Sebbene servizi quali le pulizie, il catering e la sicurezza siano più vulnerabili alla pratica dell'outsourcing, anche molte altre attività, alcune delle quali considerate servizi pubblici fondamentali, sono minacciate da tale fenomeno. Le tecnologie dell'informazione, i call centre, i servizi di paghe, contabilità e fatturazione, la formazione, la manutenzione o i trasporti sono tra i principali servizi esternalizzati.

Secondo un'inchiesta realizzata dalle organizzazioni affiliate alla FSESP, nel caso dell'outsourcing è possibile tutelare i diritti di contrattazione collettiva, nonché le condizioni salariali e di lavoro. L'indagine fornisce informazioni su 55 casi di outsourcing in nove paesi: Austria, Danimarca, Estonia, Finlandia, Germania, Norvegia, Repubblica ceca, Slovacchia e Svezia. Piuttosto che fornire ulteriori prove della misura in cui l'outsourcing minaccia i salari, le condizioni di lavoro e la contrattazione collettiva, le organizzazioni affiliate alla FSESP sono state invitate a concentrarsi su esempi di buone pratiche per evidenziare la capacità delle forze sindacali di contenere gli effetti di tale pratica.

Rispetto ai 55 esempi forniti, in 44 casi i sindacati erano stati preventivamente informati dell'intenzione di ricorrere alla pratica dell'outsourcing e in 42 casi è stato possibile negoziare sui salari, i posti di lavoro e le condizioni. Nonostante le difficoltà, in 37 casi le forze sindacali sono riuscite ad ottenere garanzie occupazionali e finanziarie. In 38 dei 55 esempi analizzati è stato possibile mantenere la rappresentanza sindacale, sebbene in un paio di casi ciò abbia implicato il passaggio dei lavoratori ad un nuovo sindacato. In pratica, non è chiaro se la tutela delle condizioni e dei salari è sempre sufficientemente garantita. Soltanto 30 delle 55 risposte hanno potuto confermare che il processo di esternalizzazione non aveva causato un peggioramento delle condizioni di lavoro e delle retribuzioni.

I risultati dell'inchiesta indicano chiaramente che in alcuni casi i sindacati sono stati in grado di tutelare salari, condizioni di lavoro e diritti di contrattazione. La sfida per la FSESP consiste ora nell'estendere le buone pratiche a tutti i settori in cui essa opera e in tutti i paesi



in cui sono presenti le organizzazioni affiliate.

Per potersi opporre o contenere efficacemente il processo di outsourcing, i sindacati devono conoscere, con il massimo anticipo, i progetti di esternalizzazione dei datori di lavoro. In questo modo potranno programmare correttamente una campagna contro tale pratica o presentare proposte alternative. Qualora i datori di lavoro persistano nell'attuazione di tali piani, le forze sindacali devono sapere quali attività saranno soggette ad outsourcing e conoscere il calendario previsto e le imprese fornitrici interessate.

L'outsourcing implica che un'azienda continuerà ad avere rapporti contrattuali con il fornitore dei servizi esternalizzati. Pertanto, le organizzazioni sindacali delle società originali possono svolgere un ruolo di monitoraggio e fare pressioni su tali aziende affinché intervengano presso le società fornitrici che non rispettano gli impegni assunti nei confronti dei dipendenti trasferiti.

Infine, dovrebbe essere prevista la possibilità di riportare un servizio all'interno della società originale ("insourcing") qualora il fornitore del nuovo servizio non garantisca un servizio adeguato o non rispetti i diritti dei lavoratori e le condizioni di lavoro.

Il dibattito sul tema dell'outsourcing all'interno della FSESP verteva ad accertare la possibilità di coordinare una campagna in merito a tale questione. Per quanto riguarda il settore delle imprese di servizi pubblici, la proposta iniziale prevedeva l'introduzione di un codice di prassi nell'ambito del quale le organizzazioni affiliate avrebbero contattato, in base ad una strategia coordinata, i datori di lavoro, in particolare le multinazionali in cui era presente un Comitato aziendale europeo; nel quadro del dialogo sociale, la FSESP potrebbe presentare richieste analoghe a Eurelectric, l'organizzazione dei datori di lavoro del settore elettrico. Il codice di prassi, elaborato dal Segretariato del FSESP, era principalmente diretto a Eurelectric al fine di ottenere l'accordo dei datori di lavoro dell'industria elettrica a adottare, nell'ambito dei processi di outsourcing, standard minimi in materia di informazione e consultazione.

Il dibattito nell'ambito del Comitato permanente delle Imprese dei servizi pubblici ha sottolineato la volontà dei sindacati di estendere il dibattito e rafforzare quanto più possibile il sostegno alla campagna in caso di risposta negativa da parte dei datori di lavoro europei. La proposta di un codice di prassi sarà distribuita a tutte le organizzazioni affiliate del settore elettrico. La prossima riunione del Comitato permanente delle Imprese di servizi pubblici, prevista per il mese di maggio 2006, deciderà se affrontare la questione con Eurelectric.

I dibattiti avutisi in seno a tutti i comitati hanno chiaramente evidenziato che l'outsourcing riguarda l'intero settore dei servizi pubblici e una campagna globale su tale tema potrebbe essere di interesse per l'intera FSESP. Con o senza accordi a livello europeo con i datori di lavoro, questa prospettiva deve essere presa in considerazione. Nel frattempo, i lavori dei Comitati permanenti, e in particolare del Comitato delle Imprese di servizi pubblici, hanno indicato che qualora l'utilizzo del codice di prassi non dovesse risultare efficace, occorrerà analizzare un diverso approccio. Per favorire il dibattito e fornire una linea di riflessione, il Segretariato ha definito la seguente lista di controllo sull'outsourcing e la contrattazione collettiva.

Lista di controllo relativa all'outsourcing

- ❑ Preavviso – i datori di lavoro devono informare con sufficiente anticipo le forze sindacali in merito a qualsiasi loro intenzione di ricorrere alla pratica di outsourcing.
- ❑ Decisione strategica – i datori di lavoro (amministrazioni pubbliche, imprese di servizi pubblici o aziende private) devono motivare il processo di outsourcing nell'ambito di una strategia globale e confermare che non si tratta di una misura a breve termine per la riduzione dei costi.

- ❑ Nessun esubero di personale – a prescindere dalle motivazioni del datore di lavoro, i sindacati devono ottenere, sin dalle fasi iniziali, la garanzia che non vi saranno esuberi di personale e che vi sarà un'adeguata ed esauriente consultazione sulla possibile redistribuzione dei lavoratori che non verranno trasferiti a seguito del processo di esternalizzazione.
- ❑ Le organizzazioni sindacali devono avere la possibilità di presentare proposte alternative ai piani di esternalizzazione.
- ❑ Qualora i datori di lavoro persistano nell'attuazione dei piani di esternalizzazione, dovranno concordare un calendario realistico per una completa consultazione e negoziazione sul processo di outsourcing.
- ❑ Per quanto riguarda i potenziali fornitori, il datore di lavoro deve fornire ai sindacati tutte le informazioni che questi reputano necessarie per la propria valutazione.
- ❑ Quanto prima deve essere chiarita la posizione delle potenziali imprese fornitrici in merito al riconoscimento dei diritti sindacali e ai contratti collettivi.
- ❑ Devono esserci garanzie per quanto riguarda il mantenimento dei contratti collettivi, dei salari e delle condizioni di lavoro, le pensioni, la formazione, la salute e sicurezza e le possibilità di avanzamento.
- ❑ Diritto di ritorno – il personale trasferito alle imprese fornitrici deve avere la possibilità di ritornare a lavorare presso il datore iniziale entro un determinato periodo.
- ❑ Monitoraggio costante – il datore di lavoro iniziale deve impegnarsi a monitorare costantemente le relazioni di lavoro nell'impresa fornitrice ed informarne i sindacati. Deve inoltre valersi della sua posizione contrattuale per garantire che il fornitore rispetti gli impegni da esso assunti nei confronti dei dipendenti trasferiti.
- ❑ Se, a causa del processo di outsourcing, i lavoratori sono rappresentati da un nuovo sindacato, né il datore di lavoro iniziale né l'impresa fornitrice del servizio esternalizzato potranno limitare la possibilità di collaborazione delle organizzazioni sindacali a tutela degli interessi dei lavoratori trasferiti.