



Provincia autonoma di Trento

Sozialpartnerschaft nell'Euregio.

Esperienze a confronto. Atti del convegno

Sozialpartnerschaft in der Euregio.

Erfahrungen im Vergleich. Tagungsunterlagen



Sozialpartnerschaft nell'Euregio.

Esperienze a confronto. Atti del convegno

Sozialpartnerschaft in der Euregio.

Erfahrungen im Vergleich. Tagungsunterlagen

In collaborazione con



Con il patrocinio di



La collana **Materiali di Lavoro|tsm** si propone di raccogliere alcuni contributi prodotti da tsm-Trentino School of Management nelle sue attività di ricerca e formazione.

I prodotti, che riguardano le aree della pubblica amministrazione e del comparto privato, si propongono di alimentare la riflessione sulle problematiche del management dell'alta formazione e dell'aggiornamento del personale.

L'Editore è a disposizione di tutti gli eventuali proprietari di diritti sulle immagini riprodotte, nel caso non si fosse riusciti a reperirli per chiedere la debita autorizzazione.

Sommario

Introduzione <i>Silvia Bruno</i> <i>Werner Pramstrahler</i>	9
Euregio GECT: funzionamento e valore per i territori <i>Valentina Piffer</i>	13
Il partenariato sociale in Trentino: un modello di politica <i>Antonella Chiusole</i>	17
Sozialpartnerschaft: concertazione sociale per la crescita dei territori <i>Franco Ianeselli</i>	19
La Sozialpartnerschaft in Austria: una storia di successo con prospettiva – versione breve <i>Ernst Tüchler</i>	23
La Sozialpartnerschaft tirolese come fattore competitivo. Una buona prassi locale <i>Hartwig Röck</i>	25
Tra due fuochi? La concertazione altoatesina tra “nord” e “sud” <i>Werner Pramstrahler</i>	33

Meccanismi di Sozialpartnerschaft nei processi decisionali pubblici in Trentino <i>Mario Vittorio Giovannacci</i>	41
Autonomia e parti sociali per creare uno spazio comune <i>Gianfranco Cerea</i>	51
La formazione delle parti sociali per un ruolo attivo nei processi decisionali. Quali realtà significative e quali prospettive future? <i>Riccardo Maraga</i>	55
 <i>Appendice</i>	
Sozialpartnerschaft <i>Werner Pramstrahler</i>	81
Camera del lavoro <i>Werner Pramstrahler</i>	85
Autori	87

<i>Inhalt</i>	
Einleitung <i>Silvia Bruno</i> <i>Werner Pramstrahler</i>	91
Euregio EVTZ: Funktionsweise und Mehrwert für die Gebiete <i>Valentina Piffer</i>	95
Die soziale Partnerschaft im Trentino: Ein Modell politischen Handelns <i>Antonella Chiusole</i>	97
Sozialpartnerschaft: Soziale Konzertation für die territoriale Entwicklung <i>Franco Ianeselli</i>	99
Sozialpartnerschaft in Österreich: Eine Erfolgsgeschichte mit Perspektiven <i>Ernst Tüchler</i>	103
Die Tiroler Sozialpartnerschaft als Standortfaktor. Eine gute lokale Praktik <i>Hartwig Röck</i>	107
Zwischen zwei Stühlen? Die Sozialpartnerschaft in Südtirol zwischen „Norden“ und „Süden“ <i>Werner Pramstrahler</i>	115

Sozialpartnerschaftliche Mechanismen der öffentlichen Entscheidungsfindung im Trentino - Kurzfassung - Abstract <i>Mario Vittorio Giovannacci</i>	125
Landesautonomie und Sozialpartner für die Schaffung eines gemeinsamen Raumes <i>Gianfranco Cerea</i>	127
Die Weiterbildung der Sozialpartner für eine aktive Rolle in den Entscheidungsprozessen. Ein Blick auf wichtige Erfahrungen und Ausblick auf zukünftige Entwicklungen - Kurzfassung <i>Riccardo Maraga</i>	131
 Anhang	
Sozialpartnerschaft <i>Werner Pramstrahler</i>	135
Arbeiterkammer <i>Werner Pramstrahler</i>	139
Autoren	141

Introduzione

Silvia Bruno

Werner Pramstrahler

Questa pubblicazione contiene la versione rivista delle relazioni tenute in occasione del convegno “Sozialpartnerschaft nell’Euregio: esperienze a confronto” tenutosi in data 7 ottobre 2016 a Trento.

L’obiettivo della pubblicazione degli atti del convegno è in primo luogo quello di approfondire le attuali conoscenze e colmare eventuali lacune sul tema. Nonostante la vicinanza geografica e culturale, lo stato delle conoscenze degli operatori sulle rispettive regioni limitrofe è spesso parziale. Come hanno evidenziato anche svariati interventi e contributi, i rapporti socio-politici tra rappresentanze di lavoratori, datori di lavoro e istituzioni pubbliche variano molto all’interno delle tre regioni dell’Euregio. Il termine *Sozialpartnerschaft*, ad esempio, viene utilizzato in Tirolo in un contesto completamente diverso da quello altoatesino, e particolare risulta anche il suo utilizzo nella Provincia autonoma di Trento. Nel complesso emerge che le peculiarità della *Sozialpartnerschaft* austriaca e la sua recente evoluzione riscontrano grande interesse a sud del Brennero. Mentre in Italia si auspica a volte un riferimento al “modello esistente in Germania”, ad esempio per quanto concerne la codeterminazione e le politiche attive del mercato del lavoro, risulta invece conveniente lanciare anche uno sguardo verso il Tirolo e l’Austria, nonostante le differenze istituzionali esistenti. Viceversa, a livello intermedio la varietà di *Sozialpartnerschaften* risulta interessante anche per i lettori austriaci, ma non solo: anche se l’Alto Adige e il Trentino formano un’unica regione, si può sicuramente affermare che, pur basandosi sullo stesso quadro istituzionale, il coinvolgimento delle parti sociali, lo stile politico e la configurazione istituzionale hanno seguito evoluzioni differenti. Per quanto riguarda la gestione e le misure delle politiche sociali e del lavoro, alla Provincia autonoma di Trento viene riconosciuto a livello nazionale una

posizione di preminenza. Similmente, anche la *Sozialpartnerschaft* tirolese segue delle regole proprie che la distinguono dallo sviluppo a livello federale.

Con questo non si intende dire che il quadro giuridico nazionale non incida. Gli interventi raccolti in questa pubblicazione dimostrano tuttavia che esiste un campo di azione regionale, specifico. In tutta Europa i rapporti collettivi di lavoro stanno vivendo profondi processi di mutamento. Gli esperti parlano, tra le altre cose, di una decentralizzazione e di una forte segmentazione per categorie. Il compito di provvedere a garantire adeguate condizioni di lavoro e di vita spetta quindi soprattutto agli enti locali, ad esempio regioni o province, o quale che sia il loro nome. Sommando il prodotto interno lordo dell'Euregio Tirolo, Alto Adige e Trentino, si ottiene la capacità economica di un piccolo stato europeo. Le buone pratiche di politica economica, sociale o del lavoro adottate in una delle tre regioni Euregio saranno per le altre due un incentivo a cercare processi funzionali equivalenti. In questo modo si potrà rafforzare – nonostante tutte le differenze giuridiche e istituzionali – la dimensione sociale dell'Euregio.

Questo volume contiene contributi di figure chiave e osservatori della *Sozialpartnerschaft* nelle tre regioni dell'Euregio. In apertura la direttrice generale del GECT, *Valentina Piffer*, evidenzia le potenzialità dell'Euregio come motore di cooperazione transfrontaliera. *Antonella Chiusole*, dirigente generale dell'Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento, illustra nel suo saluto il radicamento e le potenzialità del concetto di *Sozialpartnerschaft* in Trentino, mentre *Franco Ianeselli*, che ha formulato per le tre confederazioni sindacali trentine gli obiettivi introduttivi, sottolinea il fabbisogno di conoscenza reciproca come base per un rafforzamento della dimensione sociale dell'Euregio.

Per chi non è austriaco non è affatto semplice capire a fondo la cultura e il concetto austriaco di *Sozialpartnerschaft*; per questo due dei relatori hanno cercato di approfondirne meglio gli aspetti principali. *Ernst Tüchler* del reparto di economia dell'ÖGB di Vienna espone la logica economica del neocorporativismo austriaco. Prima che l'Austria entrasse a far parte dell'UE, le sue parole chiave erano la competitività e lo sviluppo del potere d'acquisto della popolazione austriaca. Dal 1995, anno dell'ingresso dell'Austria nell'Unione Europea, la *Sozialpartnerschaft* si è evoluta nella propria funzionalità, muovendosi verso un corporativismo basato sull'offerta. L'ÖGB sarebbe comunque rimasta “un'organizzazione di lotta”, anche perché la *Sozialpartnerschaft* non esclude di per sé la conflittualità. *Hartwig Röck*, responsabile del reparto di politica economica della Camera del Lavoro del Tirolo, illustra invece la *Sozialpartnerschaft* dalla prospettiva tirolese,

approfondendone la strutturazione a livello federale e provinciale. Il forte collegamento della Camera dell'economia e della Camera del Lavoro con i rispettivi gruppi rappresentativi permetterebbe, secondo *Röck*, un dialogo di qualità sui problemi urgenti in Tirolo; la *Sozialpartnerschaft* promuoverebbe così le azioni comuni e i dibattiti. Espressione ne sarebbe anche il logo comune creato per le parti sociali del Tirolo. Una conferma di questo sistema arriva secondo *Röck* dall'effetto positivo delle misure attuate dalle parti sociali sulla situazione economica e sociale del Tirolo. Sulla base delle domande poste soprattutto dai partecipanti trentini al convegno, il volume contiene due brevi interventi, redatti da *Werner Pramstrahler* (IPL| Istituto Promozione Lavoratori) e rivisti da *Hartwig Röck*, che approfondiscono il sistema neocorporativo austriaco e l'istituzione della Camera del Lavoro come parte integrante dello stesso. Sempre di *Pramstrahler* è anche il contributo sulla situazione in Alto Adige, nel quale l'autore afferma che gli altoatesini non hanno saputo cogliere né gli impulsi giunti dall'Austria, né lo spirito di concertazione che si è diffuso in Italia negli anni Novanta, per consolidare un sistema paragonabile alla *Sozialpartnerschaft*. *Pramstrahler* riflette sulle possibili basi per una *Sozialpartnerschaft* altoatesina moderna e coordinata. Uno sguardo profondo e aggiornato sui meccanismi della *Sozialpartnerschaft* nei processi decisionali in ambito sociale, occupazionale ed economico nella Provincia autonoma di Trento arriva invece da *Mario Vittorio Giovannacci*, incaricato dalla Provincia trentina per il supporto della concertazione e delle contrattazioni collettive decentralizzate. Attualmente si starebbe preparando una nuova fase: se dapprima gli attori si erano concentrati soprattutto su misure “difensive” e “integrative”, la *Sozialpartnerschaft* starebbe ora assumendo una posizione “offensiva”, focalizzata sulla crescita economica. Dal lato sindacale si osserverebbe una notevole unitarietà nelle azioni, mentre sul lato datoriale ci sarebbe ancora molto da fare. A conferma delle sue tesi l'autore cita anche alcuni esempi pratici di politica economica e del lavoro.

Le potenzialità economiche e di gestione politica dell'Euregio sono invece al centro dell'intervento di *Gianfranco Cerea*, professore di economia e management presso l'Università di Trento, che porta l'esempio del turismo. Alla luce delle evoluzioni a livello europeo e mondiale la cooperazione tra regioni sarebbe indispensabile per poter agire in modo sostenibile e solidale.

Il contributo conclusivo di *Riccardo Maraga* guarda oltre i confini dell'Euregio per inserire gli sviluppi regionali in un quadro di riferimento nazionale. L'autore sottolinea inoltre l'importanza della formazione e della professionalizzazione delle parti sociali a livello regionale e offre una sintesi storico-giuridica fondata sull'evoluzione dei diritti di partecipazione dei lavoratori

dipendenti in Italia. Negli enti LaReS e IPL | Istituto Promozione Lavoratori Maraga individua il potenziale necessario per l'accrescimento delle competenze delle parti sociali a livello regionale.

La forma dei processi decisionali e del rispetto dei vari interessi è importante, e non solo per la legittimazione democratica. Soprattutto in tempi turbolenti di continua evoluzione economica, sociale e culturale una *Sozial-partnerschaft* solida ed efficiente diventa un fattore essenziale per consolidare le realtà economiche locali.

Euregio GECT: funzionamento e valore per i territori

Valentina Piffer

Di seguito si illustra brevemente cos'è il GECT, cos'è l'Euregio ed i compiti che questo ente svolge.

L'Euregio è un'area geografica che coinvolge due Stati: l'Italia con le Province di Trento e di Bolzano e l'Austria con il Land Tirol. Questa è un'area geografica che ci offre delle similitudini: dalla storia comune, alla qualità di vita, alla cultura. Tuttavia ci offre anche delle differenze: la differenza più ovvia è la lingua, diversa in ogni territorio.

La volontà istituzionale di sfruttare queste similitudini per superare anche le differenze si è espressa già tanti anni fa, esattamente 21 anni fa, con la costituzione dell'Ufficio di Rappresentanza Comune dell'Euregio a Bruxelles. Questo voleva essere un segnale forte di presenza congiunta dell'Euregio verso l'Europa. Nel 2006, grazie al Regolamento Europeo che crea i GECT, ovvero i Gruppi Europei di Cooperazione Territoriale, nasce un'opportunità in più, sempre più concreta e soprattutto di dimensione locale, per iniziare una collaborazione tra i tre territori. Nel 2011 nasce il nostro GECT, il Gruppo Europeo di Cooperazione Territoriale chiamato "Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino".

Il Gruppo Europeo di Cooperazione Territoriale è un ente con personalità giuridica propria che trova fondamento nel diritto europeo. I GECT sono transfrontalieri, quindi devono coinvolgere almeno due Stati e promuovere la collaborazione economica e sociale fra i territori che lo compongono. In questo momento di GECT ce ne sono circa cinquantacinque in tutta Europa e il GECT Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino è stato il secondo in Italia ad essere costituito.

Il GECT agisce tramite organi: la Giunta, composta dai tre presidenti delle province (i tre territori), quindi per Trento il Presidente Rossi, per l'Alto Adige

il Presidente Kompatscher e per il Land Tirol il Capitano Platter. Il compito della Giunta è quello di deliberare il programma di lavoro e le attività da attuare; la Giunta viene supportata da un'Assemblea costituita dai tre Presidenti, da tre assessori, tre presidenti dell'assemblea legislativa e tre consiglieri provinciali, uno per territorio. Il loro compito è quello di deliberare le linee direttive e il bilancio. Legale rappresentante del GECT è il Presidente, che a rotazione cambia ogni 24 mesi. L'anno scorso a ottobre 2015 la presidenza del GECT è passata dal Tirolo al Trentino, quindi attualmente il presidente del GECT è Ugo Rossi e rimarrà in carica fino a ottobre 2017. A supporto del Presidente c'è il Segretario Generale, anch'esso a rotazione ogni 24 mesi, che coordina l'Ufficio Comune del GECT che si trova a Bolzano ed è composto da tre direttori, ognuno dei quali rappresenta un territorio dell'Euregio, quindi il Trentino-Alto Adige e il Tirolo, e da cinque collaboratori che supportano i tre direttori.

L'Euregio, attraverso il GECT, vuole essere un'opportunità per i cittadini attraverso la gestione e il coordinamento di progetti concreti (attualmente cinquantacinque) che si dividono tra progetti diretti (ovvero gestiti e finanziati direttamente da questo ente) e coordinati (finanziati da terzi, ad esempio amministrazioni provinciali, enti, associazioni o anche privati, per i quali il GECT svolge un'attività di collaborazione e coordinamento).

Il criterio principale che i progetti devono soddisfare per diventare progetti del GECT Euregio è quello che della gestione unitaria, in quanto l'obiettivo e la missione del GECT è la promozione della collaborazione fra i tre territori.

Gli ambiti di azione del GECT sono vari: molti sono i progetti rivolti ai giovani, sia ragazzi delle medie inferiori e superiori, sia studenti universitari e ragazzi che si avvicinano per la prima volta al mondo del lavoro. Si gestiscono anche progetti nell'ambito del sociale, della sanità, dell'ambiente, della ricerca e della cultura.

Per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, la *Sozialpartnerschaft* del lavoro, negli ultimi anni ci sono stati già alcuni passaggi, che devono essere continuati e promossi affinché ci sia una crescita importante anche in questo settore. Già nel 2012 ha avuto luogo un incontro fra il CSI, il Consiglio Sindacale Interregionale delle Alpi Centrali, ed il Presidente Durnwalder, l'allora Presidente del GECT Euregio, con l'intento di approfondire il tema e fare una riflessione su un potenziale campo di collaborazione. Nel 2014 c'è stato un convegno Euregio sulla formazione duale e l'occupazione giovanile. Nel settembre 2016, attraverso il GECT, i tre assessori al lavoro hanno firmato una dichiarazione d'intenti congiunta che prevedeva una serie di proposte concrete di collaborazione. Alcune di queste misure riguardavano la forma-

zione duale, l'apprendistato, il monitoraggio del personale qualificato e una borsa lavoro euroregionale.

Concludendo, il GECT Euregio è pronto e disponibile a raccogliere la sfida di nuovi spunti che potrebbero nascere in questo settore. Questo lo si vuole sottolineare attraverso la seguente citazione di Henry Ford: "*Coming together is a beginning* (unirsi è un inizio), *keeping together is progress* (rimanere insieme è progresso), *working together is success* (lavorare insieme è successo)".

Il partenariato sociale in Trentino: un modello di politica

Antonella Chiusole

È importante che oggi la Provincia di Trento sia presente a livello istituzionale per dimostrare e rafforzare l'impegno al partenariato sociale, introdotto e sviluppato da molto tempo in Trentino. È questa l'idea che ha guidato, in particolare nelle politiche del lavoro, un "modo" di fare politica, di affrontare le questioni e attuare le politiche.

Come Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento posso testimoniare che l'Agenzia del Lavoro è stato il primo luogo istituzionale in cui si è concretizzato il partenariato sociale. Agenzia del Lavoro ha infatti un consiglio d'amministrazione composto dai rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali e dai rappresentanti pubblici. L'Agenzia è stata istituita nel 1983 con la Legge Provinciale per il Lavoro (legge 19/1983), in un momento di gravissima crisi, come risposta congiunta e concordata delle parti sociali con la Provincia, ed ha mantenuto negli anni la propria struttura originaria.

Parlare di partenariato sociale in Trentino significa parlare di un modello di politica utilizzato e sposato molti anni fa, realizzato con l'Agenzia del Lavoro e riconfermato nell'ambito della Commissione Provinciale per l'Impiego, che è un organo allargato che propone le politiche del lavoro alla Giunta Provinciale. Questo significa avere una corresponsabilità nella predisposizione delle politiche del lavoro, nella proposta delle soluzioni ai problemi, nell'attuazione delle politiche del lavoro delle parti sociali con il pubblico.

Questo modello ha garantito e permesso di avere una visione più completa delle questioni e una negoziazione e conciliazione delle problematiche in un tavolo più ristretto. Ha permesso di avere molteplici punti di vista e non è un caso se la Provincia di Trento nelle politiche del lavoro è considerata un esempio a livello nazionale. Non è un caso se solo a Trento le politiche

passive e le politiche attive sono collegate in un sistema di welfare, se solo a Trento esiste il reddito di qualificazione o il nuovo reddito di attivazione.

È un modello che ha avuto sicuramente un grande impatto sulla gestione e sull'attuazione delle altre politiche provinciali, che ha fatto da apripista ai fondi pensionistici, ai fondi territoriali, al fondo sanitario, che quindi è stato replicato anche in altri settori. Tuttavia non è un modello esente da critiche molto aspre e a volte anche opportunistiche.

Stiamo attraversando periodi storici in cui a livello nazionale si disconosce il valore del partenariato sociale. Negli ultimi due anni abbiamo assistito, a seguito del Jobs Act, alla nascita di numerose Agenzie del Lavoro e alla nascita dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL): queste realtà si sono discostate dalla struttura propria dell'Agenzia del Lavoro di Trento, perché nessuna agenzia ha un partenariato sociale nel proprio consiglio di amministrazione; si è preferito prevedere un modello di negoziazione in cui la politica negozia con le singole parti sociali e poi decide autonomamente.

Al contrario il modello di partenariato implica che la politica negozi con le parti sociali e che si decida insieme. Le parti sociali formulano richieste valutate e discusse da tutti gli attori, e questo è un sistema che davvero ha caratterizzato la politica del nostro territorio.

Concludendo, vorrei ricordare non solo il partenariato sociale ma anche il partenariato dei territori. Ad esempio, l'esperienza del GECT e dell'Euregio e altri partenariati con i territori che vengono realizzati con le altre regioni del Nord in maniera sistematica o con tutte le regioni italiane in certe istituzioni: un confronto tra modelli che sono vicini territorialmente ma che ci permettono di considerare aspetti sostanzialmente diversi.

Sozialpartnerschaft: concertazione sociale per la crescita dei territori

Franco Ianeselli¹

Partirei dalla parola *Sozialpartnerschaft*. Con questa espressione ci riferiamo alla cooperazione volontaria tra governi e associazioni di rappresentanza degli interessi del lavoro e delle imprese nella definizione e nella gestione di politiche pubbliche, con particolare riferimento alle politiche economiche, di sviluppo, sociali e del lavoro.

Utilizzando il lessico delle relazioni industriali avremmo potuto parlare di “neocorporativismo”, utilizzando il linguaggio dell'Unione Europea avremmo potuto parlare di “dialogo sociale”, utilizzando il linguaggio italiano avremmo potuto parlare di “concertazione”. Invece abbiamo voluto usare questo termine per più ragioni: la prima, se volete, legata ad un principio maggioritario all'interno dell'Euroregione: la maggioranza delle persone parla la lingua tedesca e quindi si tratta di un riconoscimento, se volete scontato ma dovuto, ad una prevalenza linguistica. Non è solo questo: una seconda ragione si riferisce alla *Sozialpartnerschaft* intesa come peculiare esperienza austriaca e come riferimento “idealtipico” per quello che riguarda i processi di dialogo sociale. Noi non ci dimentichiamo che quando Richard Hyman ha presentato proprio a LaReS il suo ultimo libro sulle trasformazioni del sindacato nell'Europa occidentale, ci ha parlato del modello austriaco come modello di cooperazione “eccezionale” all'interno dell'Europa². Eccezionale, perché certamente noi conosciamo nel Nord Europa molte prassi di cooperazione tra attori sociali, ma le caratteristiche del modello austriaco sono *sui*

¹ Intervento a nome di Cgil, Cisl e Uil del Trentino.

² Il seminario “Tempi duri, scelte difficili. I sindacati in Europa occidentale” si è svolto il 3 ottobre 2014 nell'ambito del convegno nazionale AISRI “Concertazione e contrattazione territoriale”.

generis in quanto sostenute dalla legge attraverso le Camere dei Lavoratori e le Camere dell'Economia e per il ruolo che la commissione paritetica da sempre svolge nella definizione delle politiche.

Ecco che quindi oggi per noi è molto importante conoscere quali sono le caratteristiche di questo modello. Vi confesso che un po' di autocritica noi la facciamo, perché in tutti questi anni abbiamo sempre pensato alla Germania – quindi la parola estera che più ci piaceva è stata *Mitbestimmung* - ed è successo che in quest'esterofilia abbiamo saltato il Paese di lunga tedesca più vicino e a noi confinante.

Di questo modello siamo interessati a conoscere i caratteri storici e il funzionamento, ma vogliamo anche capire quali sono le criticità e quali sono le prospettive in un quadro politico, sociale e istituzionale di instabilità.

Oggi in Italia giungono molte notizie sull'instabilità attuale e potenziale del sistema politico austriaco. Sappiamo però che questo modello di dialogo sociale e di concertazione è finora cresciuto all'interno di rapporti stabili con il quadro politico. Si tratta di un ulteriore motivo di interesse rispetto ai lavori di questa giornata.

Ricordo che non parleremo tanto di *Sozialpartnerschaft* a livello “nazionale”, perché il riferimento è ai “territori” dell'Euroregione, quindi al Trentino, al Südtirol/Alto Adige e al Tirolo. Sicuramente nel Tirolo, essendo un *Land* inserito nel contesto *Sozialpartnerschaft* austriaca, la prassi esiste. Si tratta di capire quanto ci sia spazio, nel modello austriaco, per sviluppi territoriali dentro un'impostazione che di per sé è nazionale.

In Südtirol/Alto Adige la narrazione della *Sozialpartnerschaft* certamente esiste. Ma anche alla luce dei nostri dialoghi di trentini con i colleghi altoatesini, va approfondito quanto questa narrazione – che si nutre del legame con ciò che avviene in Austria – sia poi accompagnata da una prassi coerente. Senza trascurare, in ogni caso, la presenza dell'AFI-IPL (Istituto Promozione Lavoratori), che riecheggia analoghe istituzioni ed esperienze austriache.

C'è poi la realtà trentina, già tratteggiata nel saluto della dottoressa Chiusole. In anni in cui in Italia il mito della concertazione è sicuramente andato in disuso, nella nostra provincia si è ulteriormente consolidata una prassi di dialogo sociale e concertazione. E anche per questa ragione che noi sindacalisti trentini ci siamo detti: “Cerchiamo di vederci meglio, cerchiamo di approfondire a tutto tondo il tema della *Sozialpartnerschaft*”.

Pensando ad un filo rosso che lega i tre territori – ma sono consapevole che del rischio di sconfinare in ambiti che esulano dalle mie competenze – verrebbe da dire che, al di là di quello che avviene nell'ambito specifico delle relazioni industriali, la cooperazione tra attori collettivi potrebbe essere

rintracciata dentro origini più lontane, legate ai costumi delle genti dei territori alpini di montagna. Il dialogo tra gruppi sociali caratterizza storicamente il percorso di questi territori, che definirei consensuali e consociativi, termine quest'ultimo che non utilizzo con accezione negativa.

Resta sullo sfondo, anche alla luce del recente documento congiunto tra i tre assessori al Lavoro, la necessità di esplorare come questa dimensione di dialogo sociale possa essere riportata a livello di Euregio.

Oggi non siamo certo qui per cominciare la trattativa con la Segretaria Generale di Euregio, ma per porre il tema, ricordando l'incontro avvenuto qualche tempo fa tra le organizzazioni sindacali dei tre territori con il Presidente di allora, Luis Durnwalder, e le attività realizzate congiuntamente tra Euregio e sindacati, tra cui il seminario sui modelli di apprendistato e ovviamente quella odierna.

Termino con una riflessione che spero possa ispirare anche gli interventi successivi.

A seconda dei promotori dei convegni, quando si parla di concertazione, dialogo sociale e *Sozialpartnerschaft*, tendenzialmente ci si divide in tifoserie.

Nei convegni come quello odierno, con una certa ispirazione sindacale, i partecipanti la vedono come un bene in sé. In altri contesti – specialmente di partito – la concertazione viene invece vista come un male in sé. Pensiamo a tutto il male che si è detto della concertazione in Italia in questi ultimi anni.

Il suggerimento è di viverla come un metodo di coinvolgimento. E di concentrarsi sui risultati che questo metodo produce in termini di equilibrio tra crescita economica, coesione sociale e consenso delle popolazioni attorno alle politiche. Se ci pensate, sono tre questioni decisive e dirompenti per il futuro dell'Unione Europea.

Come si fanno le politiche? Qual è l'equilibrio tra politiche volte alla crescita e politiche di equità? Come si riesce a ottenere consenso attorno a queste politiche? La misura del valore della concertazione sta proprio nei risultati che essa produce.

E va da sé che per produrre risultati servono istituzioni adeguate: il tema della formazione per le parti sociali chiamate ad occuparsi di politiche pubbliche nei contesti di *Sozialpartnerschaft*, correlato a quello delle procedure democratiche all'interno delle organizzazioni in modo da rendere “vitali” le decisioni assunte, ci sembra centrale. Anche di questo – formazione e partecipazione democratica nei corpi intermedi – oggi parleremo.

La Sozialpartnerschaft in Austria: una storia di successo con prospettiva – versione breve

Ernst Tüchler

Per poter assicurare lavoro e conquiste sociali, oltre ai ricavi per le imprese e al potere decisionale degli imprenditori occorre garantire crescita, occupazione, innovazione tecnologica e ricerca. Il contributo di Ernst Tüchler sottolinea pertanto l'orientamento della concertazione economica e della *Sozialpartnerschaft* verso la competitività dell'Austria e la crescita della produttività. *Sozialpartnerschaft* significa delegare decisioni alle parti sociali, affinché le attuino nel settore di appartenenza. Questo vale anche per alcuni campi delle politiche occupazionali e sociali e per le loro istituzioni, oltre che per la promozione agraria. La *Sozialpartnerschaft* austriaca non è caratterizzata tanto da un'ideologia, bensì da un forte legame a fatti concreti. Il sistema tradizionale della *Sozialpartnerschaft* non si basa su prescrizioni di legge, come può essere ad esempio il diritto di valutazione, ma su accordi volontari delle parti sociali.

La Sozialpartnerschaft tirolese come fattore competitivo. Una buona prassi locale

Hartwig Röck

Ringrazio per l'invito e la possibilità di illustrare a Trento la *Sozialpartnerschaft* in Tirolo. Vi prego di tenere presente che scelgo una prospettiva un po' particolare: sono, infatti, rappresentante della Camera del Lavoro del Tirolo, quindi di un'istituzione che rappresenta i lavoratori. Se al posto mio intervenisse ora un rappresentante di un'associazione di categoria, probabilmente terrebbe una relazione in gran parte simile alla mia, evidenziando tuttavia in modo diverso alcuni aspetti.

La Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft in Austria

Vorrei approfondire ora le condizioni istituzionali della *Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft* (termine ufficiale per *Sozialpartnerschaft*) in Austria. Sostanzialmente è gestita da quattro organizzazioni austriache che sono la Camera del Lavoro, la Camera dell'economia, il Sindacato unico e la Camera dell'agricoltura. Inoltre in Austria esistono ordini e rappresentanze professionali, che però non fanno parte della *Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft*. Essi rappresentano infatti interessi specifici di categoria.

Per capire meglio la dimensione e le condizioni di base della *Sozialpartnerschaft* occorre analizzare le organizzazioni che ne fanno parte.

- L'iscrizione alle Camere del Lavoro, dell'economia e dell'agricoltura è obbligatoria. Gli imprenditori ossia le imprese sono obbligati ad iscriversi alla Camera dell'economia, mentre i lavoratori sono obbligati ad iscriversi alla Camera del Lavoro. Il ruolo di rappresentanza svolto da queste due istituzioni è fissato dalla Costituzione.
- Per le aziende agricole e gli agricoltori sussiste invece l'obbligo di iscriversi alla Camera dell'agricoltura.

- Un'altra organizzazione molto importante è il Sindacato unico austriaco (ÖGB), colonna fondamentale della rappresentanza dei lavoratori. L'ÖGB è un'associazione ad adesione facoltativa dei lavoratori, con tutti i vantaggi e gli svantaggi che ciò comporta.

La Camera del Lavoro ha circa 3.500.000 iscritti effettivi (senza contare i pensionati), pari al 40% della popolazione, e rappresenta quindi la maggioranza degli austriaci. La Camera dell'economia rappresenta invece ca. 500.000 iscritti (imprese e imprenditori), di cui il 60% sono aziende unipersonali. Il Sindacato ha 1.200.000 iscritti che in gran parte fanno anche parte della Camera del Lavoro. Infine, la Camera dell'agricoltura rappresenta ca. 200.000 soci tra agricoltori e aziende agricole.

La *Sozialpartnerschaft* esiste fin dalla seconda guerra mondiale ed è nata anche come risposta alla pessima situazione economica e sociale che era venuta a crearsi con la guerra. Bisognava attivare la produzione alimentare e trovare un accordo tra politiche di prezzo e quelle salariali, per garantire che i salari bastassero per acquistare gli alimenti essenziali ed evitare così di cadere in una situazione sociale precaria. L'introduzione della *Sozialpartnerschaft* fu quindi dettata in verità da un'emergenza: lo scopo era far uscire la nazione austriaca dallo stallo politico venutosi a creare tra le due guerre e trovare una soluzione ai problemi più urgenti del vivere quotidiano. Seguirono vari adattamenti istituzionali a diversi livelli, ad esempio con l'introduzione o la trasformazione di commissioni e comitati:

- 1945 - viene costituito un comitato per la consulenza su problemi sociali urgenti
- 1947 - nasce la "commissione economica permanente congiunta" e viene stipulato l'accordo salari-prezzi
- 1957 - viene istituita la "commissione paritetica per salari e prezzi"
- 1963 - viene costituito il comitato per le questioni economiche e sociali
- 1992 - viene stipulato l'accordo per una nuova *Sozialpartnerschaft*
- 2006 - nasce il Dialogo di Bad Ischl tra le parti sociali austriache

Negli anni Cinquanta la commissione neocostituita determinò i prezzi di importanti prodotti come il pane e il carburante. Contemporaneamente furono avviate anche le contrattazioni salariali, in modo da accordare prezzi e salari. Lo scopo era bloccare il gap sociale ed economico all'interno del Paese. Nel corso degli anni questo sistema è stato continuamente migliorato: una delle evoluzioni più recenti è il Dialogo di Bad Ischl, introdotto nel 2006. Esso prevede il continuo aggiornamento di programmi e aspetti della *Sozialpartnerschaft*. Spesso si tratta di proposte per i politici nazionali, ma

anche di richieste persistenti per adeguare il sistema politico e amministrativo dell'Austria a nuove sfide.

In Austria la *Sozialpartnerschaft* è un'istituzione garantita dalla Costituzione e profondamente radicata nei vari processi decisionali dello Stato.

I compiti delle parti sociali sono molto vari. Le contrattazioni collettive e salariali interessano in primo luogo la Camera dell'economia da parte datoriale e il Sindacato da parte dei lavoratori. La Camera del Lavoro riveste un ruolo secondario in questo campo; funge soprattutto da supporto scientifico, tecnico e organizzativo per i rappresentanti dei lavoratori.

Le parti sociali intervengono anche su altri temi di politica economica e sociale. In genere si tratta di interventi a livello federale ossia nazionale. Una funzione importante spetta anche agli enti previdenziali, in particolare al *Hauptverband der Sozialversicherungsträger* (Federazione degli enti austriaci di assicurazione sociale), che prevedono un forte coinvolgimento delle parti sociali.

Oltre a questa dimensione regolamentata per legge esiste anche un'altra componente molto importante per l'operato delle parti sociali. La *Sozialpartnerschaft* è infatti anche un'organizzazione informale, nella quale si svolgono trattative a livello informale e si cercano soluzioni a vari problemi: ciò avviene all'interno di organi ufficiali, ma soprattutto anche esternamente agli stessi. Una caratteristica importante della *Sozialpartnerschaft* è la partecipazione volontaria delle associazioni e delle Camere a dibattiti di interesse sociale e nazionale. Questo processo è necessario per promuovere soluzioni adeguate a livello politico.

La *Sozialpartnerschaft* in Tirolo

Com'è quindi la situazione in Tirolo? Le parti sociali ed economiche del Tirolo sono organizzate in modo simile a quelle nazionali. In Tirolo si è aggiunta tuttavia l'Associazione Industriali del Tirolo (un'istituzione che esiste anche a livello nazionale), un'unione delle imprese industriali del Tirolo ad adesione facoltativa, che contribuisce con aspetti e questioni importanti alla *Sozialpartnerschaft* regionale.

Alcune cifre sulla *Sozialpartnerschaft* in Tirolo:

La Camera del Lavoro (o Camera dei lavoratori e impiegati) del Tirolo conta attualmente 240.000 iscritti effettivi (360.000 con i pensionati), la Camera dell'economia 42.600 (di cui ca. il 60% aziende unipersonali, con 2.700 nuove iscrizioni all'anno); il Sindacato ÖGB ha 62.000 iscritti, in leggero

aumento; la Camera dell'agricoltura del Tirolo 35.000 iscritti (di cui 15.800 sono aziende) e infine l'Associazione Industriali del Tirolo 449 aziende che occupano complessivamente 42.000 persone.

Le parti sociali del Tirolo non solo collaborano insieme, ma lo fanno anche all'insegna di un unico logo. Negli ultimi anni il livello informale è cresciuto molto.

Quali mansioni svolgono le parti sociali in Tirolo?

Non è possibile contrattare direttamente su salari e stipendi, in quanto non sono previste contrattazioni a livello regionale. Siamo comunque convinti che questa *Sozialpartnerschaft* funzioni molto bene perché tutte le organizzazioni coinvolte hanno creato servizi di consulenza molto importanti per i loro iscritti.

Per funzionare come istituzione, come dimostra ampiamente l'esempio della Camera del Lavoro del Tirolo, è indispensabile avere un forte collegamento con la popolazione. Noi lo creiamo attraverso i nostri servizi di consulenza. Non basta formare un gruppo di lavoro scientifico e fare ricerca, magari completamente distaccata dai problemi reali delle persone. Come istituzione di consulenza e assistenza siamo quotidianamente vicini alle persone e agli iscritti e percepibili nella soluzione di problemi quotidiani. Per far funzionare la *Sozialpartnerschaft* in Austria è importante che gli iscritti vengano coinvolti nella vita delle loro organizzazioni. Non sarebbe altrimenti possibile prevedere l'iscrizione obbligatoria in una società pluralista e in continua evoluzione. L'adesione a un'istituzione che si muove solo a livello politico o che redige solamente documenti scientifici non è ammissibile e nemmeno realizzabile.

Ciò significa che esiste anche un polo di consulenza, di assistenza e intervento in singole questioni, anche nei confronti delle autorità, nonché di importante rappresentanza legale di persone e gruppi di persone, anche dinnanzi al tribunale e alle autorità. Come Camera del Lavoro possiamo rappresentare ogni iscritto in tribunale in questioni lavorative o sociali, anche senza avvocato. Si tratta di una legittimazione importante verso gli iscritti. Questo ci permette di restare in continuo contatto con i loro problemi reali e allo stesso tempo di aggiornarci sull'attuale giurisprudenza e sulle sue evoluzioni, creando così le basi per le raccomandazioni politiche in merito a eventuali variazioni legislative.

Oltre alla rappresentanza generale e specifica, uno dei compiti principali delle parti sociali è la partecipazione a comitati e organismi federali e territoriali.

In tale contesto risultano particolarmente importanti le analisi tecniche, politiche e sociali e la consulenza fornita ai rappresentanti politici. I singoli decisori politici vengono formati e informati. In questo modo gli esperti della Camera del Lavoro (e delle altre parti sociali) hanno un'influenza politica diretta.

La costituzione austriaca prevede che alle parti sociali vengano sottoposti, ai fini di una valutazione formale, tutti i disegni e provvedimenti di legge. Si tratta di un diritto importante che di norma viene anche rispettato (e controllato).

Come si sviluppa la *Sozialpartnerschaft*?

Seguire l'orientamento a livello nazionale e le formalità previste non basta. I processi di *Sozialpartnerschaft* a livello regionale hanno acquisito importanza solamente a partire dagli anni Settanta. Nei Bundesländer come il Tirolo la vera forza risiede nei processi informali. Si cerca di ottenere consenso prima e dopo i vari processi. Non è stato sempre facile: ci sono stati anche forti scontri con la sospensione totale del dialogo. Nel complesso la tensione non ha portato ad alcun risultato, per nessuna delle parti coinvolte, e così è iniziato un cammino nuovo.

Attualmente la *Sozialpartnerschaft* in Tirolo sta vivendo una fase cooperativa e attiva. In tale contesto risultano importanti anche gli studi condivisi, le ricerche effettuate da esperti esterni e dalle singole organizzazioni su incarico specifico di singole parti sociali o anche per decisione congiunta, che vengono poi discusse dalle parti sociali e confluiscono a seconda del caso nei processi decisionali o in richieste formali congiunte.

È molto importante capire anche quali questioni vadano approfondite insieme. I risultati hanno infatti un output politico. Attualmente esistono tre gruppi di lavoro: uno si occupa del tema della casa, dato che in Tirolo abbiamo una situazione particolarmente precaria nel mercato immobiliare, dovuta al costo eccessivo delle abitazioni. I prezzi degli immobili salgono in misura sproporzionata, soprattutto nelle zone centrali del Tirolo. Un secondo gruppo di lavoro si occupa del Tirolo come spazio di lavoro e vita. Si tratta di analizzare possibili forme di cooperazione per affrontare meglio la crescente globalizzazione economica e la digitalizzazione del mondo del lavoro. Come si ripercuotono questi sviluppi sulla società locale? Quali cooperazioni sono possibili all'interno dell'Euregio? Il terzo gruppo di lavoro si occupa di un tema ricorrente – e spesso controverso – tra le parti sociali, ovvero dell'andamento dell'occupazione e dei salari in Tirolo.

Le opportunità e potenzialità della *Sozialpartnerschaft* nascono dal fatto di non concentrarsi solamente sulle pure mansioni di rappresentanza delle singole parti locali, ma di svolgere un ruolo socio-politico. Occorre una forte connessione tra le questioni di economia politica e i problemi quotidiani della popolazione locale. A lungo andare, il limitarsi a un solo settore della vita non porta ad alcun risultato concreto.

È invece importante costruire e mettere a frutto rapporti di fiducia e cercare consensi. La *Sozialpartnerschaft* non è l'organizzazione di una lotta, anche se a volte occorrono toni un po' duri per evidenziare l'importanza di talune richieste o la gravità di certe carenze. In questo punto ci differenziamo dalla posizione sindacale. *Sozialpartnerschaft* significa anche che un'organizzazione dei datori di lavoro chieda a volte comprensione per una posizione dei lavoratori e viceversa. In generale va detto che l'efficacia di un'istituzione non si misura in base alla mancanza di conflittualità e all'armonia nelle discussioni. Sarebbe un principio sbagliato. Il buon funzionamento si basa piuttosto sul dialogo e sulla continua evoluzione.

Importante è lavorare per trovare un ampio consenso e rafforzare così l'economia locale. A volte ciò richiede anche di ridurre un eccesso di regolamentazioni.

A livello territoriale interveniamo in diversi modi; molte questioni possono infatti essere decise anche a livello regionale. Grazie ai contatti diretti e alla possibilità di incidere anche in modo informale abbiamo molte possibilità a livello locale di contribuire ai processi decisionali, mentre le cose a livello nazionale funzionano spesso diversamente.

In un'epoca in cui si è abituati ad analizzare tutto criticamente, anche la *Sozialpartnerschaft* e i suoi meccanismi sono ovviamente spesso oggetto di critiche. Le critiche arrivano da coloro che non sono integrati nella *Sozialpartnerschaft*: ad esempio, le nuove associazioni politiche e altre istituzioni rimproverano spesso alle parti sociali di contrattare in modo poco trasparente nelle retrobotteghe. Chiaro che a volte bisogna anche contrattare in silenzio, proprio come anche i cittadini comuni contrattano ad esempio "in silenzio" con la propria banca. Fa parte delle strategie di contrattazione non rendere troppo presto pubbliche le proprie posizioni o i risultati ottenuti. Questo dà ovviamente fastidio a coloro che non partecipano ai processi preparatori. Ogni gruppo politico è comunque libero di chiedere di entrare a far parte della *Sozialpartnerschaft*.

Il rimprovero più rilevante, o diciamo più frequente, mosso nei confronti della *Sozialpartnerschaft* è quello di evitare il confronto politico. Molte discussioni si svolgono all'esterno del Parlamento, in occasione dei colloqui iniziali,

all'interno dei Comitati o in tavole di contrattazione. La politica tuttavia non si svolge solo a livello parlamentare, ma anche attraverso numerosi processi di supporto, sostegno o pure anche freno. L'istituzione che rappresento ed io siamo dell'avviso che non importa in quale organo e con quale procedura di contrattazione si ottenga un accordo o un consenso, importante sono gli effetti sulla società. Al cittadino importa poco se la decisione è stata presa a livello parlamentare o in una fase precedente o successiva. Quello che conta è il risultato e la possibilità di poter condurre una vita prosperosa in Tirolo.

Tra due fuochi? La concertazione altoatesina tra “nord” e “sud”

Werner Pramstrahler

Il punto di partenza

Tutte le volte che a sud del Brennero si parlava di *Sozialpartnerschaft* si poteva essere certi che era stato un altoatesino a utilizzare questo termine. Ma senza grande successo. Negli ultimi decenni in Alto Adige non si è infatti affermato nessun sistema stabile di concertazione. Ciò nonostante in Alto Adige l'espressione *Sozialpartnerschaft* viene utilizzata soprattutto da parte tedesca per indicare tutte le forme di interazione tra sindacati e datori di lavoro, oltre che per la concertazione delle associazioni di categoria e dei sindacati con la Giunta provinciale. Perfino la stipula di accordi aziendali e contratti integrativi territoriali, prevista e promossa dal sistema italiano, viene considerata in Alto Adige una forma di *Sozialpartnerschaft*.

Se il termine *Sozialpartnerschaft* – che rispecchia invero una realtà austriaca – viene utilizzato senza applicarne i veri contenuti e regolamenti, questo resta semplicemente un contenitore vuoto senza alcun vincolo o impegno.

***Sozialpartnerschaft* al Nord, concertazione al Sud**

Il termine *Sozialpartnerschaft* è stato preso in prestito dalla realtà austriaca delle relazioni di lavoro collettive. La *Sozialpartnerschaft* austriaca è fondata su basi e condizioni istituzionali, politiche e storiche ben definite, che non si applicano in alcun caso all'Alto Adige o all'Italia. Per citarne solamente tre (cfr. Tálos 2008, Praprotnik, Jenny, und Müller 2015, Pernicka & Hefler, 2015, si veda anche i contributi in questa pubblicazione):

a. L'Austria dispone di Camere dell'economia, Camere del lavoro, Camere

dell'agricoltura e della Confederazione austriaca dei sindacati (ÖGB), che sono vere e proprie istituzioni centrali, quasi monopolistiche, in grado di fare fronte alle esigenze della logica istituzionale.

- b. Queste associazioni erano – e in parte lo sono ancora – strettamente interconnesse con partiti, Parlamento e Governo.
- c. L'Austria non solo prevede l'iscrizione obbligatoria alle Camere, ma anche la codeterminazione aziendale delle rappresentanze dei lavoratori, regolamentata per legge.

Viceversa in Italia le relazioni tripartite e sindacali sono poco istituzionalizzate. L'Italia è nota per essere un sistema fortemente pluralistico, basato sul volontarismo delle parti. È quindi quasi sorprendente che negli anni Novanta si siano affermati in Italia modelli di concertazione che hanno trovato grande apprezzamento a livello internazionale. Mentre in Austria la *Sozialpartnerschaft* si è indebolita, in parte anche a causa dell'adesione all'UE e a nuove costellazioni di governo, la *concertazione* italiana ha acquisito molta importanza alla luce dei problemi economici e della debolezza politica dei governi italiani (a titolo esemplificativo della vasta letteratura sul tema si veda Regalia & Regini, 2004 nonché Carrieri & Pirro, 2016). Negli anni Novanta in Italia furono stipulati – come anche in altri Paesi europei – importanti patti sociali. Tali accordi seguirono il modello della concertazione, quindi della ricerca di un accordo tra politici, sindacati e associazioni dei datori di lavoro. Una vera e propria svolta fu rappresentata dal patto sottoscritto nel luglio 1993 e riguardò la concertazione della politica salariale e il riordino del sistema di contrattazione collettiva (*“Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli aspetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo”*). Tale patto contribuì in modo decisivo a soddisfare i criteri per l'adesione all'unione economica e monetaria europea. Con un altro patto sociale del 1998 la concertazione venne trasferita a livello regionale. Nel 2001 si aggiunse il passaggio di nuove competenze alle regioni e alle province autonome. Tutto questo ha portato a una serie di nuovi accordi locali, le cosiddette “tavole rotonde”, alla programmazione negoziata nonché a patti territoriali. Rispetto all'Alto Adige, questo strumento è stato utilizzato in modo notevole dalla Provincia autonoma di Trento (sulle ragioni trentine si veda Carrieri 2016).

Negli anni 2002 e 2007 vennero stipulati in Italia altri patti sociali, che però denotavano già forti divergenze tra le confederazioni sindacali. Nell'accordo sul riordino del sistema di contrattazione collettiva del 2009 gli interessi differenti dei sindacati sono più che evidenti. Come dimostra il documento

“Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro”, elaborato a gennaio 2016, la situazione ora è cambiata; tuttavia, la “concertazione” è stata sostituita dal “dialogo sociale”, interpretato da alcuni governi italiani in modo meno vincolante rispetto alla “concertazione”. A sindacati e associazioni di categoria viene ora richiesto di prendere posizione, ma le misure non vengono più stabilite di concerto. Ciò significa che determinate decisioni del Governo vengono prese nonostante un forte dissenso da parte sindacale, come ad esempio nel caso della riforma sul lavoro del Governo Renzi, il cosiddetto “Jobs act”. Non si intravede per ora una fine concreta di questa fase “post-concertativa”, e quindi nemmeno dell'odissea dei rapporti di lavoro collettivi a livello nazionale.

Alto Adige tra due fuochi? Il potenziale di una concertazione “su misura”

Fino ad oggi l'Alto Adige non ha sviluppato né una tradizione di concertazione, né un modello di *Sozialpartnerschaft*, nonostante qualche timido tentativo di ispirarsi sia al modello austriaco, sia a quello italiano. Non furono tentativi duraturi. Nel 1972 venne introdotta con legge provinciale la Consulta Economica-Sociale della Provincia (CESP), che, di fatto, perse ogni peso a partire dal 1983, per essere poi abolita *de iure* nel 1995. Sempre a metà degli anni Novanta terminò la sua attività la cosiddetta “Sozialpartnerkommission” (Commissione delle parti sociali), che agiva su base volontaria all'interno dell'Istituto economico-sociale e con la quale si era cercato fin dal 1980 di importare la *Sozialpartnerschaft* austriaca, ossia il cosiddetto “sistema istituzionalizzato e neocorporativo a tre parti” (Pan 2014). Altri tentativi di consolidare una politica della concertazione sono rimasti sempre esperimenti isolati, così anche il tavolo dedicato alle parti sociali all'interno della SVP (*“Sozialpartnertisch”*). Lo stesso si può dire anche per lo stile politico delle istituzioni: a titolo esemplificativo si pensi alle quattro edizioni del “Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro” (1997-99, 2000-2006, 2007-2013 e 2013-2020), ognuna elaborata in modo diverso.

Una delle principali cause dell'utilizzo limitato di strumenti di concertazione è la forte posizione della Giunta provinciale, che è tuttora in grado di deliberare su importanti temi economici, occupazionali e socio-politici senza la legittimazione formale da parte delle associazioni. I gruppi sociali e le rappresentanze di interessi vengono coinvolti mediante pratiche informali. Per decenni il bilancio provinciale altoatesino cresceva di anno in anno, le performance del mercato del lavoro erano buone e i problemi sociali facilmente

gestibili: non sussisteva quindi alcuna necessità di un'ampia concertazione, anche se le condizioni formali per una sua intensificazione in Alto Adige sussistevano già dalla metà degli anni Novanta, proprio grazie al suddetto trasferimento delle competenze dello Stato alle regioni e alle province autonome nonché alla decentralizzazione del sistema di contrattazione collettiva.

La concertazione richiede un accordo tra le associazioni, soprattutto in una provincia caratterizzata dalla loro pluralità. Non si tratta certo di un compito facile se si considerano le continue controversie sulla rappresentatività e l'esistenza di quattro confederazioni sindacali. Eppure ci sono dei cambiamenti in Alto Adige favorevoli alla nascita di uno "stile politico concertativo". Sono quattro gli aspetti che potrebbero contribuire alla nascita di un sistema a tre parti più istituzionalizzato:

- **Ridistribuzione.** È improbabile che il bilancio provinciale altoatesino continui ad aumentare. Riacquisterebbe così importanza un classico della politica concertativa, la cosiddetta distribuzione secondaria dei redditi o "ridistribuzione".
- **Valutazione.** Con il calo delle risorse diventa sempre più importante valutare attentamente gli effetti delle misure politiche. Il coinvolgimento delle associazioni e degli enti vicini a esse facilita soluzioni consensuali e le associazioni sono in grado di apportare per tempo il proprio *know-how*. Questo renderebbe maggiormente efficienti le decisioni politiche e sarebbe un'importante premessa per valutarne gli effetti.
- **"Flexicurity".** Il cambiamento demografico, l'invecchiamento dei lavoratori e la sfida della digitalizzazione richiedono un collegamento e un raccordo delle politiche occupazionali con le politiche sociali, economiche e di formazione. Occorre un sistema regionale di "Flexicurity". L'andamento sul mercato del lavoro altoatesino, che registra una quota relativamente alta di contratti a tempo determinato, richiede un riaggiustamento del welfare locale.
- **"Governance".** Nella distribuzione delle competenze all'interno della Giunta provinciale altoatesina mancano stimoli alla *Sozialpartnerschaft*, ad esempio un Dipartimento comune per l'economia e il lavoro. La Commissione provinciale per l'impiego, il più alto organo tripartita, non ha potere di intervento nelle politiche economiche. Perfino la politica del lavoro attiva è soggetta a diverse competenze politiche ed amministrative.

- **Promozione delle parti di contrattazione collettiva e della partecipazione organizzativa.** Nelle agende politiche altoatesine manca praticamente del tutto. Invece andrebbero stimolati accordi autonomi e misure delle parti contrattuali per le politiche occupazionali, sociali e di formazione o comunque dove necessario. Anche per quanto concerne il sostegno alla partecipazione dei lavoratori l'Alto Adige ha ancora molto da recuperare.

Tavola 1 – Possibile struttura e campi d'intervento della concertazione tripartita in Alto Adige

Attori	• Giunta Provinciale, Assessorati • Datori di lavoro • Confederazioni sindacali • in parte anche le organizzazioni sociali
Obiettivi	• Scambio di know how • Elaborazione comune delle problematiche • Consenso e accountability
Campi tematici	• Sviluppo locale sostenibile • Welfare locale • Politiche dell'occupazione: digitalizzazione, aging e flessicurezza
Risultati	• Fiducia • Rinuncia alla massimizzazione dei propri interessi • Orientamento agli interessi di lungo periodo
© IPL 2017	

Lo sviluppo di una cornice concordata tra le parti che prevede regole certe e tempestive sarebbe un punto di forza e un vantaggio competitivo per l'Alto Adige.

Il secondo pilastro della concertazione: parti contrattuali attive

Oltre al sistema a tre parti istituzionalizzato, esiste l'attività di contrattazione collettiva esercitata da sindacati e associazioni dei datori di lavoro. Le loro iniziative sono il secondo pilastro per un sistema di concertazione in Alto Adige. Gli ambiti d'intervento contrattuali spaziano dalla previdenza integrativa alla formazione, ai sostegni sociali e alla sanità integrativa. Sono iniziative che non pesano sulla collettività perché finanziate insieme da imprese e dipendenti.

Gli enti bilaterali sono possibili promotori di iniziative a livello settoriale e territoriale. Ci sono già numerosi esempi di tali enti: in edilizia, nell'artigianato, nel turismo e nel commercio. Queste strutture potrebbero essere maggiormente utilizzate per praticare una politica specifica di settore nei seguenti campi: monitoraggio dell'andamento economico e sociale del settore, sviluppo e introduzione di ulteriori prestazioni sociali, realizzazione di misure formative programmate e monitorate di comune accordo (ad esempio attraverso i fondi paritetici interprofessionali), elaborazione e implementazione condivisa di strategie innovative specifiche di settore o sviluppo di nuove figure professionali. Un maggiore ruolo degli enti bilaterali toglierebbe anche lavoro alle politiche pubbliche, se le parti contrattuali sfruttassero il loro margine di azione e promuovessero autonomamente i settori importanti.

Va fatta una distinzione tra il ruolo delle parti contrattuali, orientato al consenso, e la contrattazione collettiva stessa, nella quale convergono interessi differenti. La stipula di accordi aziendali o contratti integrativi territoriali non è di per sé espressione di una *Sozialpartnerschaft* nel senso di una cooperazione di tutti i tre attori (sindacati, associazioni dei datori di lavoro, politica) o di una cooperazione particolarmente armoniosa, bensì rientra nella definizione collettiva dei rapporti di lavoro. In questo modo viene garantito che per tutti i dipendenti di un settore, di un ramo di produzione o di un'azienda, valgano le stesse regole. Gli accordi decentralizzati sono parte integrante del sistema contrattuale italiano che distingue due livelli di contrattazione.

Tavola 2 – Campi d'intervento delle parti contrattuali in Alto Adige

	Contrattazione: Interessi principalmente divergenti	Bilateralità: Interessi principalmente convergenti
Obiettivo	Distribuzione primaria del reddito e potere in azienda	Sviluppare servizi per il settore e l'azienda
Materie	Sistemi premianti Inquadramento Organizzazione del lavoro Orario di lavoro	Formazione Welfare integrativo Innovazione organizzativa
Modalità	Contrattazione, anche ad hoc, a tratti conflittuale.	Sviluppo di strategie per il settore Operatività congiunta Monitoring congiunto
Risultati	Accordi decentrati	Misure, fiducia

© IPL 2017

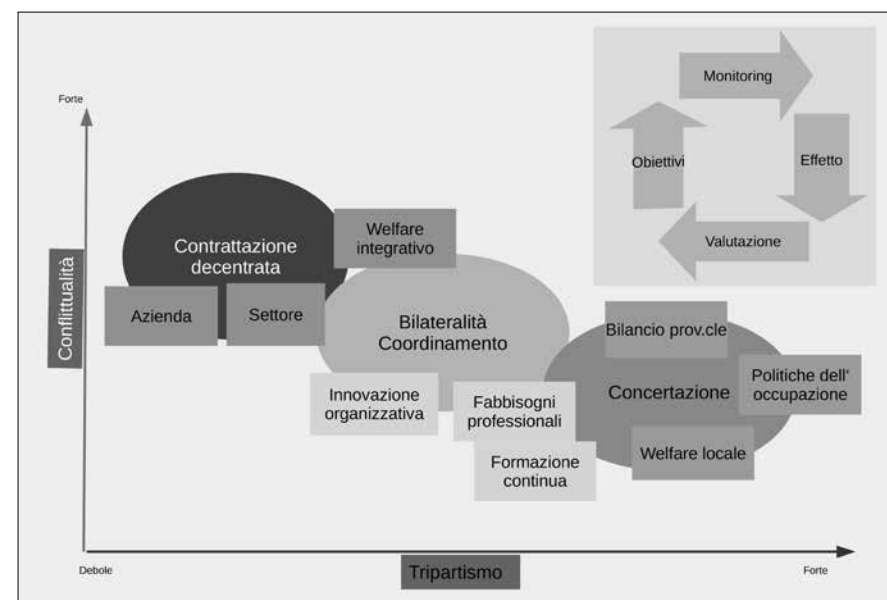
Considerazioni finali

Che si parli di "*Sozialpartnerschaft*" o di "concertazione", il reciproco riconoscimento come parte contrattuale e il consenso sulla definizione e sul rispetto di precise regole del gioco sono sempre un presupposto fondamentale per una contrattazione di successo.

La proposta nata a Trento (Ianeselli-Mattei 2015) di ispirarsi alla *Sozialpartnerschaft* austriaca, soprattutto per quanto concerne i campi d'azione, le metodologie di cooperazione e il consolidamento di parti in grado di assumersi degli obblighi, è molto più di un semplice spunto di riflessione. La possibilità di stipulare accordi tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro esiste da tempo in Alto Adige; si potrebbe invece pensare a un coinvolgimento più sistematico della Giunta provinciale. Essa potrebbe assumersi a livello locale il ruolo di moderatore e di promotore del dialogo tra le parti contrattuali, e meno quello di "finanziatore".

Considerata la necessità di impiegare le risorse in modo efficiente, occorre una concertazione tra i responsabili politici e le parti contrattuali nelle politiche reddituali e sociali (Figura 1).

Figura 1 – Schema di politiche dei redditi, dell'occupazione e sociali concertate



In Alto Adige un modello di *Sozialpartnerschaft* che non sia in bilico tra due fuochi, ma che realizzi in modo produttivo impulsi provenienti sia da Nord che da Sud, sarebbe un contributo indispensabile per prepararsi alle sfide che la nostra provincia dovrà affrontare:

Va rafforzato il nesso tra alta produttività ed elevata qualità delle condizioni di lavoro.

La digitalizzazione del mondo del lavoro e il cambiamento demografico pongono una serie di quesiti fondamentali sullo sviluppo delle professioni e sulla disponibilità di forza lavoro.

Le misure economiche, occupazionali e socio-politiche necessitano di un maggiore coordinamento.

Una possibile strada potrebbe essere la definizione di traguardi da raggiungere in determinati campi entro un periodo prefissato, ad esempio in relazione allo sviluppo della produttività, alla qualità del lavoro, alla formazione di lavoratori qualificati, alla coesione sociale o alle possibilità di cogestione per i lavoratori.

Alla luce dell'eterogeneizzazione del mondo del lavoro la professionalizzazione degli attori diventa fondamentale. Emerge inoltre la necessità di una maggiore capacità di articolazione e imposizione dei lavoratori dipendenti. Impulsi importanti possono arrivare in questo senso sia dal Tirolo, sia dalla vicina provincia di Trento con le loro istituzioni di *Sozialpartnerschaft*. All'interno dell'Euregio il tema dei "consigli aziendali euroregionali" desta molto interesse e rappresenta un potenziale campo di cooperazione tra i rappresentanti dei lavoratori. Il trasferimento di *good practices* nei campi politici segnati da particolari sfide è una possibilità per affermare e consolidare l'Euregio come "spazio sociale".

Meccanismi di Sozialpartnerschaft nei processi decisionali pubblici in Trentino

Mario Vittorio Giovannacci

La Sozialpartnerschaft in Trentino

In Trentino, grazie ad un forte sostegno da parte dell'attore pubblico, le pratiche concertative sono diffuse da diverso tempo. Negli anni, infatti, si sono moltiplicati gli accordi tripartiti con cui parti sociali e governo provinciale delineano le linee di sviluppo economico e sociale del territorio. I meccanismi concertativi sono così collaudati da poter definire il modello trentino con il termine "Sozialpartnerschaft" proprio per le diverse similitudini valoriali e di unità di intenti che lo accomunano e quello austriaco.

Sempre più spesso, infatti, in un'ottica di Euregio e in virtù di una vicinanza geografica e culturale all'Alto Adige e al Tirolo, si tende a definire con il termine *Sozialpartnerschaft* il tradizionale modello concertativo sviluppatosi in Trentino negli ultimi 30 anni e che ha visto attore pubblico e parti sociali relazionarsi in modo cooperativo al fine di mediare la tradizionale contrapposizione degli interessi esistenti tra capitale e lavoro.

La stessa esistenza di un unico assessorato provinciale che ricomprende sia le politiche economiche che quelle del lavoro, evidenzia una ben determinata volontà di sintesi.

Le relazioni industriali trentine tra contrattazione, bilateralità e concertazione

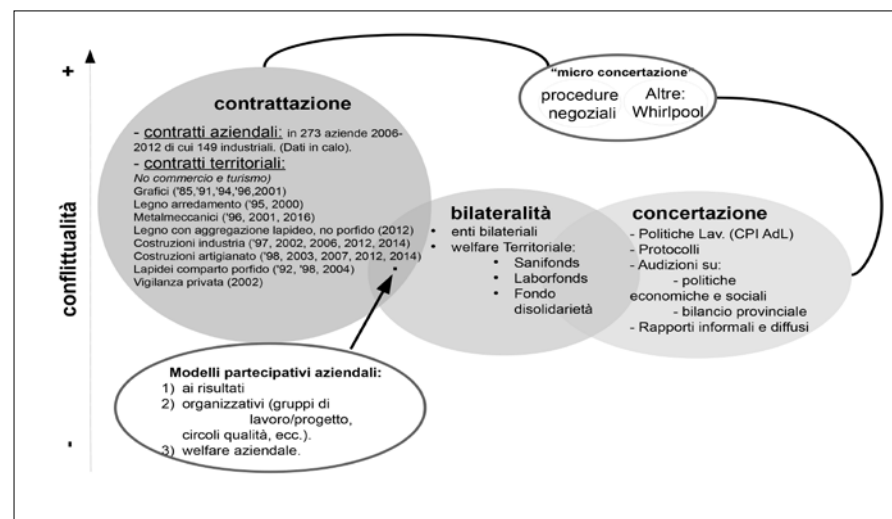
Alla base della concertazione c'è una "sana" mediazione dei diversi interessi in gioco. Tante volte si parla di "associazioni di rappresentanza degli interessi", anche se forse sarebbe preferibile chiamarle "associazioni di mediazione

degli interessi”. Date le attuali complessità che ci troviamo ad affrontare nelle decisioni di politica economica e sociale, unite ad una minore disponibilità di risorse pubbliche, diventa infatti sempre più difficile perseguire congiuntamente interessi sindacali e datoriali che, per loro stessa natura, anche contabile, sono spesso contrapposti. Per questo motivo la capacità di mediare è alla base della tenuta stessa del sistema economico e sociale trentino, in sintesi è alla base della coesione sociale.

La contrattazione nasce per redimere il conflitto in quanto rappresenta la modalità con cui punti di vista differenti vengono sintetizzati e formalizzati in un accordo condiviso tra le parti. La bilateralità invece, esplicandosi essenzialmente in welfare integrativo e servizi, si svolge in un clima caratterizzato da minore conflittualità, in quanto inerente solo gli aspetti erogatori della prestazione mentre quelli contributivi, ovvero di finanziamento delle prestazioni stesse, sono negoziati a monte attraverso il contratto. Mentre contrattazione e bilateralità si realizzano in processi dicotomi i cui esiti sono affidati esclusivamente alle volontà delle parti sociali, nella concertazione si aggiunge un terzo attore, pubblico, in grado di redimere le potenziali conflittualità attraverso la sua tipica funzione mediatrice, in grado di riequilibrare i diversi poteri contrattuali talvolta anche attraverso la redistribuzione di risorse (di sostegno economico, politica fiscale, ecc).

I molteplici modi con cui le parti sociali si possono relazionare sono esplicitati nello schema riportato, che ne evidenzia anche il potenziale di conflittualità.

Figura 1 – Mediazione degli interessi in Trentino



In sintesi, la Figura 1 riporta i diversi approcci più o meno conflittuali con cui le parti si relazionano nella realtà trentina. Nell'area della **contrattazione** sono sintetizzate le performance negoziali trentine siano esse di natura territoriale o aziendale. Dai dati dell'Osservatorio Mercato del Lavoro di Agenzia del Lavoro, aggiornati al 2012, risulta che nel periodo 2006-2012, ben 273 aziende (di cui 149 industriali) hanno stipulato un contratto aziendale. Si tratta di dati in calo in quanto nelle tre diverse tornate contrattuali precedenti (sempre di 4 anni) il numero di aziende interessate da contratti aziendali è progressivamente diminuito.

Si registrano invece 8 contratti territoriali, alcuni dei quali non sono stati rinnovati da parecchio tempo. Solo nell'edilizia si assiste a rinnovi più frequenti, ma si tratta di un comparto che segue tradizionalmente le logiche e le frequenze negoziali del livello nazionale.

Per quanto riguarda il comparto del terziario e dei servizi, l'unico contratto territoriale esistente in Trentino è quello della vigilanza privata, mentre, a differenza dell'Alto Adige, mancano da sempre i contratti del commercio e del turismo, settori che in entrambi i territori impiegano una buona fetta di lavoratori dipendenti.

In Trentino, nell'area della **bilateralità**, troviamo:

- a) Sanifonds, il Fondo Sanitario Integrativo che eroga prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto a quelle erogate dal sistema pubblico;
- b) Laborfonds, struttura regionale, ma con specificità provinciali, che si occupa di previdenza integrativa;
- c) il Fondo di Solidarietà del Trentino, neocostituito e riguardante gli ammortizzatori sociali, per aziende di piccola dimensione i cui dipendenti non godono della cassa integrazione a livello nazionale (una sorta di *Lohnausgleichkasse*).

Queste forme di welfare contrattuale integrativo, pur costituendo l'espressione più tipica della bilateralità, in quanto "finanziate" da contribuzioni a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, nascono attraverso la contrattazione e si sviluppano successivamente nelle attività connesse alla gestione stessa delle prestazioni. Pur nascendo da processi negoziali bipartiti, spesso gli accordi costitutivi dei fondi hanno necessitato di una decisiva e determinante partecipazione ai tavoli da parte dell'attore pubblico locale, che talvolta ne ha anche promosso la nascita stessa, attraverso la stipula di protocolli concertativi, esplicitanti tali unità d'intenti.

Nel grafico, le intersezioni tra rosso, verde e giallo hanno lo scopo di mettere in evidenza la complementarietà tra contrattazione e bilateralità e tra quest'ultima e i meccanismi concertativi. Alla base della bilateralità (Fondi

sanitari, Laborfonds, Sanifonds) c'è un accordo tra le parti. Talvolta questi accordi si raggiungono nell'ambito della concertazione attraverso l'intervento pubblico che di fatto "sostiene", con proprie politiche, la nascita di un sistema di welfare integrativo rispetto a quello pubblico.

La contrattazione può sfociare nella bilateralità non solo a livello territoriale con la nascita del welfare integrativo territoriale (Sanifonds, Laborfonds, Fondo di Solidarietà del Trentino) ma anche a livello di impresa attraverso accordi che istituiscono modelli partecipativi aziendali che si possono concretizzare in retribuzioni integrative legate ai risultati aziendali (premi di risultato) ma anche in forme welfare aziendale e/o altri meccanismi partecipativi di tipo organizzativo (circoli di qualità, gruppi di lavoro, di progetto, ecc, ...) volti a migliorare le performance aziendali.

La micro-concertazione trentina

Un'altra forma ibrida che si colloca a metà tra il "bilateralismo" e la concertazione comunemente intesa è rappresentata dalla "micro concertazione". Termine in un certo senso ambiguo nella tradizionale letteratura sulla relazione industriali in quanto solitamente l'appellativo "micro" indica contesti aziendalistici mentre il termine concertazione è tradizionalmente legato a logiche macro connesse a processi e meccanismi che coinvolgono un intero territorio. A titolo esemplificativo, in un passato recente, questa peculiarità trentina della "micro-concertazione", ha visto l'attore pubblico promuovere e partecipare con le parti sociali alla risoluzione di problematiche connesse a crisi occupazionali di singole aziende. È il caso, ad esempio, del "modello Whirlpool", che ha visto parti sociali e attore pubblico affrontare in modo concertato una situazione di crisi occupazionale, riqualificando i lavoratori in favore di una nuova iniziativa imprenditoriale nel medesimo sito produttivo. Di fatto si è trattato di un innovativo contratto di ricollocazione affiancato a politiche pubbliche per l'insediamento industriale, in cui l'attore pubblico si è fatto promotore di un passaggio di consegne, ovvero di qualcosa di nuovo che definirei "staffetta aziendale", parafrasando i meccanismi che solitamente stanno dietro alle già conosciute "staffette generazionali".

Sempre in ambito di "micro-concertazione" vanno inoltre ricordate le cosiddette procedure negoziali che consistono, previa consultazione con il sindacato, in un sostegno pubblico di tipo finanziario, volto sia a favorire investimenti aziendali che a mantenere i livelli occupazionali.

Il sostegno normativo alla concertazione: la legge provinciale sul lavoro dell'83

La concertazione trentina, intesa come sistema con cui le parti sociali si relazionano in senso costruttivo al fine di realizzare la coesione sociale sul territorio, ha sul piano formale il suo momento istitutivo con la legge provinciale sul lavoro del 1983 (LP n. 19/1983). Con questa legge viene formalmente sancito il passaggio concertativo nei processi decisionali, ovvero la codeterminazione del Piano di politica del lavoro. L'intero processo dal quale scaturiscono le politiche del lavoro si realizza attraverso la Commissione Provinciale per l'Impiego, dove siedono l'Assessore allo Sviluppo Economico e al Lavoro, le organizzazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali assistiti da dirigenti e tecnici pubblici.

Figura 2 – Politiche del Lavoro L.P. 19/1983



La Commissione Provinciale elabora e propone i piani di intervento del lavoro, in collaborazione con l'Agenzia del Lavoro, dove risiede un altro organo partecipativo, il Consiglio di Amministrazione, i cui membri sono esperti in materia di lavoro, rappresentanti delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali, dirigenti e tecnici pubblici.

L'Agenzia assiste anche la Commissione Provinciale nell'elaborazione del

Piano, in un rapporto di reciproca collaborazione e scambio di informazioni e assistenza. Grazie a questo dialogo continuo prende forma il Piano di politica del lavoro che sarà la stessa Commissione Provinciale per l'Impiego ad approvare ed inoltrare alla Giunta Provinciale per una sua definitiva adozione. Sarà poi la stessa Agenzia del Lavoro, con la sua struttura e i suoi funzionari, a provvedere alla sua attuazione.

Un'attenta lettura delle finalità della Legge Provinciale sul Lavoro (art. 1) permette di coglierne pienamente la sua dimensione "partecipativa" soprattutto se contestualizzata nel periodo storico in cui è stata emanata.

Nel testo si legge che la Provincia "attuа interventi di politica del lavoro al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro e all'elevazione personale dei lavoratori ai sensi degli articoli 1, 4 e 35 della Costituzione". Nello specifico l'articolo 1 della Costituzione italiana recita: "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro" e il suo richiamo evidenzia in tutta la sua forza il principio fondamentale del diritto al lavoro, sul quale si fonda la Repubblica. Continuando con la lettura dell'art. 1 della legge provinciale si denota come la norma entri successivamente in considerazioni di dettaglio con la Provincia che "al fine di promuovere l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori controlla, osserva, orienta il mercato del lavoro, contribuendo a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'accesso al lavoro". Anche questa enunciazione, come quella relativa al diritto al lavoro, evidenzia in un certo senso una dimensione difensiva delle politiche del lavoro volta ad eliminare gli ostacoli e creare lavoro, particolarmente a favore di giovani, donne e disabili. Questa legge, che di fatto esplicita il fabbisogno di politiche attive indirizzate alle fasce più deboli della società è per molti versi ampiamente anticipatrice dei tempi considerato il fatto che risale al 1983, quando solo in alcuni paesi nordici e scandinavi si parlava di politiche attive indirizzate alle categorie più deboli. A livello europeo, infatti, norme in questa direzione hanno visto la loro nascita solo successivamente e in concomitanza con l'emanazione dell'Agenda di Lisbona del 2000, documento che spazia in diversi campi della politica economica e sociale tra i quali per l'appunto quelli delle pari opportunità e dell'inclusione sociale.

Continuando nella lettura del testo, i primi due "commi difensivi" dell'articolo 1 che caratterizzano le politiche del lavoro, negli aspetti maggiormente legati alla sfera del "diritto al lavoro", lasciano spazio ad un terzo comma, maggiormente offensivo in termini di politiche per il "potenziamento" dell'occupazione. Il terzo comma recita infatti: "La politica del lavoro è inserita nella politica di sviluppo economico-sociale territoriale, armonizzata con gli interventi di politica settoriale, finalizzata al mantenimento del potenziamento dei

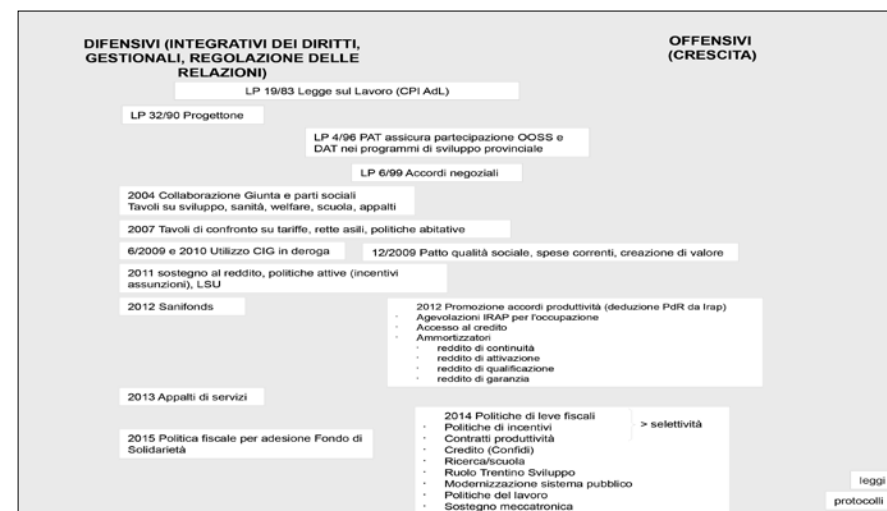
livelli occupazionali". Anche in questo comma la norma ribadisce ancora una volta la sua natura prettamente difensiva del "mantenimento dell'occupazione" ma vi affianca una strategia maggiormente offensiva e di crescita esplicitando la precisa volontà di far crescere il numero degli occupati. Il quarto comma fa invece un vero e proprio assist al modello concertativo nel momento in cui afferma che la Provincia "Nell'elaborazione della politica del lavoro ricerca la partecipazione delle forze sociali".

La concertazione trentina tra strategie difensive ed offensive

Come già rimarcato, l'obiettivo principale della concertazione trentina è da sempre la ricerca della coesione sociale, cioè ricucire, sistematicamente e attraverso politiche redistributive, tutte quelle spaccature e conflittualità possibili nella società. Le modalità di perseguimento di tale obiettivo mutano col tempo tanto che nell'agenda politica degli anni, si fa sempre più strada l'idea che la coesione sociale possa essere perseguita anche indirettamente attraverso politiche di crescita.

Di seguito viene evidenziato tale percorso dell'agenda politica classificando leggi, accordi e protocolli concertativi in ordine cronologico, posizionandoli nella parte sinistra o destra dello schema, in funzione delle strategie difensive (di tutela) e/o offensive (di crescita) perseguite nel tempo.

Figura 3 – La concertazione trentina tra strategie difensive e offensive



Nella parte sinistra della Figura 3 è posizionata la legge provinciale sul lavoro del 1983 in considerazione dei suoi obiettivi prioritari di difesa del diritto al lavoro (commi 1 e 2 dell'art.1) a cui si aggiunge quello di crescita occupazionale (terzo comma dell'art.1). La LP n. 32/1990, che disciplina il cosiddetto Progettone, si colloca graficamente ancora più a sinistra della legge sul lavoro, in quanto si tratta di un vero e proprio strumento di difesa che coniuga le attività socialmente utili con veri e propri meccanismi di sostegno al reddito di lavoratori disoccupati e vicini ai requisiti pensionistici.

A metà tra strategie difensive ed offensive troviamo le leggi provinciali n.4 del 1996 e n.6 del 1999. La prima prevede la partecipazione di organizzazioni sindacali e lavoratori nei programmi di sviluppo provinciale e pertanto, riguardando il metodo (partecipazione ex legge) e non le finalità strategiche, si colloca a metà tra quelle difensive e offensive. La LP 6/1999 riguarda invece gli accordi negoziali (micro-concertazione) coi quali l'ente pubblico sostiene investimenti in ricerca e in impianti fissi previa consultazione con le parti sociali. Nella figura anche questa norma si colloca in una posizione centrale, in quanto il finanziamento pubblico, concesso previo accordo negoziato tra azienda e sindacato, ha sempre finalità sia difensive (mantenimento occupazionale) che offensive (investimenti aziendali).

Dopo la stagione degli interventi normativi provinciali, continuando dall'alto verso il basso e sempre seguendo la scala cronologica, arriviamo alla stagione dei cosiddetti Protocolli territoriali. Anche quest'ultimi contemplano sia strategie difensive che offensive. Tra i protocolli con finalità difensive vanno annoverati quelli del 2004, 2007, 2009, 2010, 2011 che riguardano specificamente welfare, tariffe e politiche abitative, modalità di utilizzo della CIG in deroga, incentivi alle assunzioni, sostegno al reddito e lavori socialmente utili.

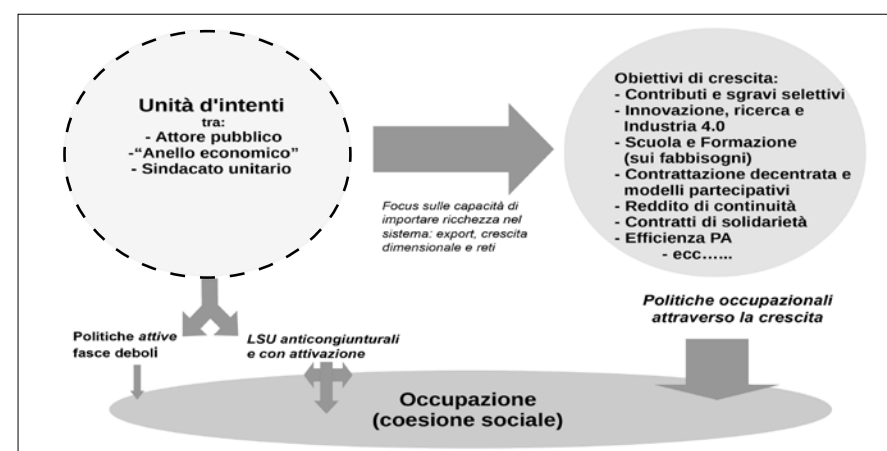
Nella parte destra dello schema, troviamo gli accordi concertativi del 2009, 2012, e 2014 che affiancano alle tradizionali finalità difensive anche altre offensive, di crescita della produttività, della ricerca, della modernizzazione del sistema pubblico, del ruolo di Trentino Sviluppo e del sostegno alla "Meccatronica". In sintesi, a partire dal 2009 e fino ad oggi, a fianco ad altri accordi difensivi che riguardano il welfare integrativo (Sanifonds e Fondo di solidarietà del Trentino), assistiamo alla stipula di accordi concertativi che, rispetto al passato, risultano maggiormente focalizzati sulla crescita. In particolare, il Protocollo del 2012 segna un punto di equilibrio tra politiche difensive e offensive, parlando espressamente di produttività, agevolazioni IRAP selettive per l'occupazione, accesso al credito. Nel medesimo Protocollo si assiste infatti ad un controbilanciamento di politiche difensive in termini di ammortizzatori sociali (reddito di qualificazione, continuità, attivazione e garanzia).

Conclusioni: il futuro della concertazione tra crescita ed occupazione

Prendendo spunto dai contenuti degli ultimi Protocolli del 2012 e 2014, la Figura 4 esemplifica una ipotetica e concertata strategia per la crescita.

Il grafico si sviluppa da sinistra verso destra in modo circolare. Nel cerchio tratteggiato sono riportati gli attori della concertazione evidenziando l'importanza dell'unità d'intenti tra questi e al loro interno. Il riferimento è da una parte all'unità sindacale e dall'altra alla necessità di un "anello economico" sul modello del Wirtschaftsring altoatesino che racchiude in un unico soggetto diverse associazioni datoriali, che vanno dagli artigiani ai commercianti e albergatori fino a Confindustria.

Figura 4 – La concertazione locale per la crescita e occupazione



Ai fini di una maggiore efficacia ed efficienza del modello concertativo trentino risulterebbe importante infatti, soprattutto in occasione delle più importanti decisioni di politica economica e sociale (legge di stabilità, finanziaria provinciale, ecc.) avere un unico interlocutore che si presenti al tavolo con una sintesi delle diverse istanze corporative, così come tradizionalmente avviene tra le organizzazioni sindacali.

Nel modello prospettato, tutti e tre i soggetti, ovvero sindacati, aziende e attore pubblico, si riconoscono in un'unica strategia che punta essenzialmente e prioritariamente sulla capacità del territorio di attrarre e generare ricchezza. In tale ipotesi non si assiste quindi alla tradizionale redistribuzione corporativistica delle risorse ma tutti gli attori sono concentrati su una strategia di crescita del territorio capace di moltiplicare i suoi effetti nei diversi comparti dell'econo-

mia. La capacità che ha il territorio di importare ricchezza dipende dalle sue capacità di esportare e quindi dalla dimensione delle sue aziende nonché dalla loro capacità di formare reti interne ed esterne. Risulta quindi importante una visione unitaria dei singoli comparti dell'economia in quanto sistemi agricoli, industriali e turistici competitivi agiscono da traino anche per gli altri segmenti dell'economia, quali l'artigianato, il commercio e i pubblici esercizi.

Attualmente, invece, soprattutto sul versante delle associazioni datoriali, è presente una spaccatura (*cleavage*) tra piccola e grande azienda, tra comparti artigiani e industriali, mentre appare ovvio che il loro destino sia legato alle complessive dinamiche di crescita economica del territorio. Tale consapevolezza da parte di tutti gli attori andrebbe inoltre accompagnata da adeguate politiche dei redditi incentrate su un forte potenziamento della contrattazione integrativa territoriale/aziendale. In tal modo sarebbe possibile avviare un circolo virtuoso in grado di sostenere la crescita delle retribuzioni dei lavoratori e, attraverso quest'ultima, un'ulteriore espansione economica e produttiva. Il processo è semplice. Un aumento delle retribuzioni sostiene la domanda di beni di consumo e quindi, ad esempio, ci saranno più persone che ristruttureranno casa, sostenendo il settore artigiano, così come altre preferiranno invece consumare più prodotti - servizi e/o tempo libero, sostenendo così i settori commerciali e del comparto turistico ricreativo.

Tali processi di crescita devono essere sostenuti dall'attore pubblico non solo attraverso un sistema di contributi e sgravi più selettivo, ma anche con adeguate politiche scolastiche e formative, e altri interventi a sostegno dell'innovazione e della ricerca (industria 4.0).

Il modello vede ovviamente nella crescita lo strumento principale per il perseguimento di elevati tassi di occupazione. Per le fasce deboli e in momenti di congiuntura sfavorevole, in cui il mercato non è in grado di assorbire un numero crescente di disoccupati, il modello riconosce nei lavori socialmente utili un efficace strumento anticongiunturale. In tale scenario il Progettone diviene un "polmone" che si "sgonfia e rigonfia" a seconda delle dinamiche occupazionali del mercato del lavoro privato. Il modello prevede strumenti di attivazione per favorire il reingresso nel mercato del lavoro in momenti di crescita dell'economia mentre, durante fasi di congiuntura negativa, l'inserimento dei disoccupati nelle attività legate ai cosiddetti lavori socialmente utili è in grado non solo di contrastare la crescita del tasso di disoccupazione ma costituisce anche un valido strumento di sostegno al reddito e quindi alla domanda dei beni di consumo. Quindi, in ottica keynesiana e se inseriti in un contesto più generale, anche i lavori socialmente utili divengono non solo strumento di tutela del diritto al lavoro ma anche di crescita economica anticongiunturale.

Autonomia e parti sociali per creare uno spazio comune

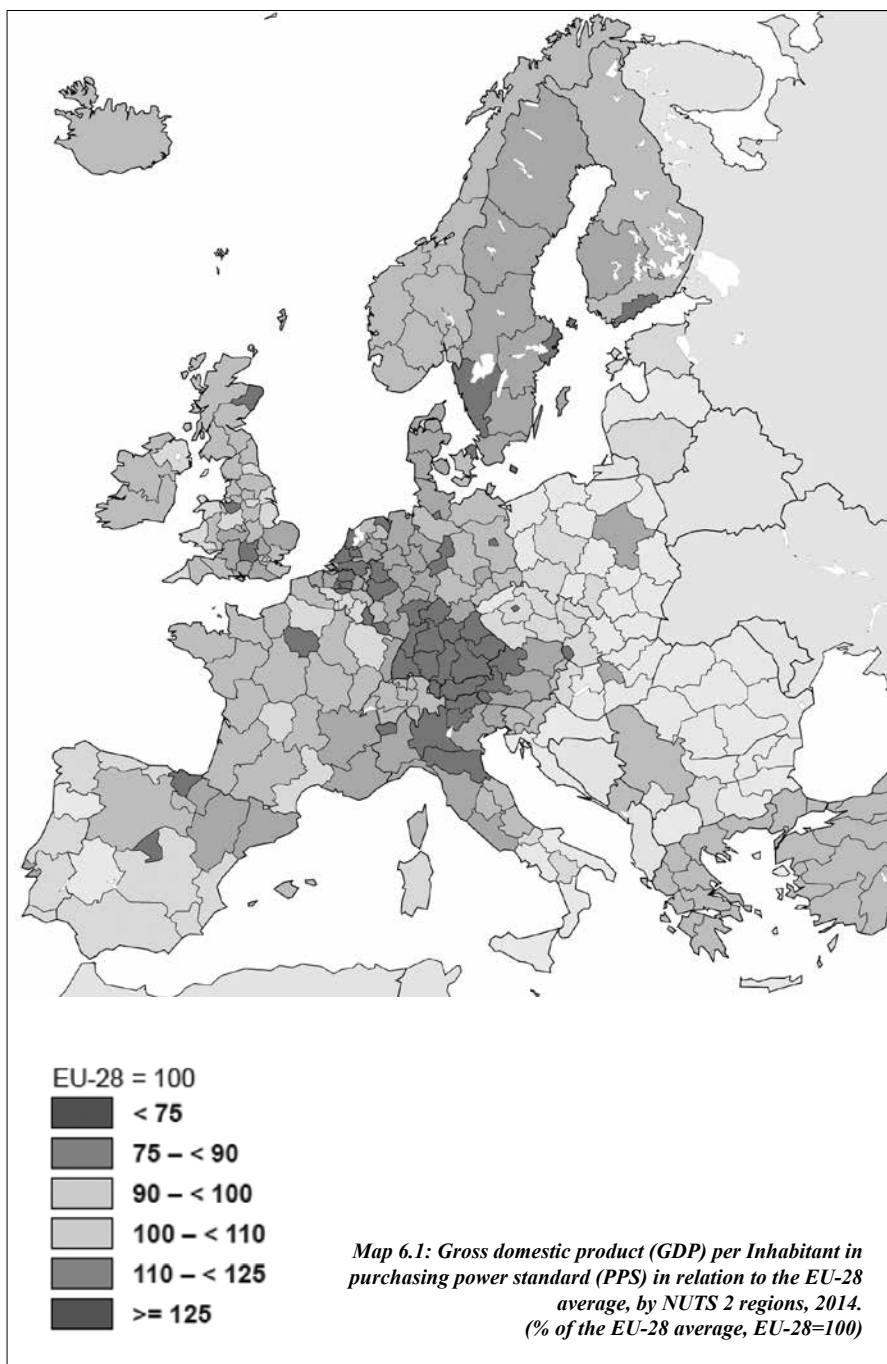
Gianfranco Cerea

Land Tirol, Sud Tirolo e Trentino presentano differenze ed elementi comuni, talvolta in continuità con la storia. Gli assetti istituzionali sono oggettivamente diversi: minore autonomia per il Tirolo del Nord – anche se parte di uno Stato federale – più risorse ed autogoverno per Trento e Bolzano, grazie ad uno statuto speciale che le tutela nell'ambito di uno Stato italiano con forti caratteri di centralismo.

La situazione demografica, i livelli di reddito, la condizione sociale e quella lavorativa sembrano indicare che fra territori le distanze sono contenute. In termini relativi Bolzano è il territorio più ricco, il Nord Tirolo è il più popolato e con l'attrattività turistica, il Trentino presenta in generale dati meno favorevoli su reddito ed occupazione, ma le distanze sui valori relativi sono quasi sempre intorno al 10%. Il paradosso è che la differenza tra le tre aree che osserviamo oggi è quasi la stessa che li caratterizzava nel 1910.

L'aspetto più importante da sottolineare riguarda però la posizione che questi tre territori occupano all'interno dell'Europa. Nella mappa delle regioni, sopra riportata, si nota che Trento, Bolzano e Innsbruck sono praticamente al centro ed omogenei rispetto al cuore economico dell'Europa. Si può notare che il reddito dell'Euregio è allo stesso livello dell'Île de France, ovvero di Parigi, è paragonabile a quello della Baviera, migliore di quello della Danimarca. Ciò che è rilevante osservare però è che cosa accade se guardiamo l'Euregio a livello aggregato, ovvero relativo ai tre territori presi nel loro complesso: il PIL dell'Euregio supera quello della Slovenia ed è praticamente uguale a quello della Croazia, cioè ha il peso di un piccolo stato europeo.

Un altro dato significativo è relativo al turismo: 81 milioni è il numero di notti registrate per il 2015 negli alberghi dell'Euregio. In confronto si può osservare che la Grecia ne ha 99 milioni, quindi poco di più; l'Austria al



netto del Tirolo conta 78 milioni di presenze, Londra 61 e l'Île de France 76 milioni. Il turismo nel nostro Land pesa come il turismo di Parigi, di Londra o della Grecia, è quasi due volte quello della Repubblica Ceca e vale molto più di quello di tutto il Portogallo, o per l'Italia l'Emilia-Romagna, la Toscana e il Lazio messi insieme.

Pensare al Land Tirol come a un'unica entità rappresenta un passaggio culturale molto importante per i tempi che stiamo attraversando.

Si dice che quella che stiamo vivendo è una crisi e spesso c'è qualcuno che pensa che ripristinando le vecchie regole si possa tornare indietro nel tempo. L'esempio più emblematico è rappresentato dalla Brexit e dalle posizioni di molti partiti e movimenti che auspicano un ritorno ai nazionalismi e alle barriere, nella speranza di ricreare le condizioni associate ai livelli di benessere relativo del passato. In realtà, rispetto a 30 o 40 anni fa, il mondo è cambiato in modo irreversibile: noi abbiamo vissuto per 200 anni una storia dell'umanità in cui è stato possibile dimostrare che alcune minoranze potevano vivere in una condizione di grande agiatezza in un mondo che era per il resto povero: i 20-30 mila dollari di PIL dei milioni di abitanti dei paesi ricchi contro i 300-400 dollari all'anno di miliardi di residenti di gran parte del restante mondo.

Oggi tre miliardi di persone stanno fortunatamente uscendo dalla miseria: India, Cina, Sud-est asiatico; sono tre miliardi di persone che fino a pochi anni fa vivevano con un reddito di 300, 400, 500 o 1.000 dollari all'anno rispetto ai nostri 30.000. Da questo punto di vista dobbiamo capire che la sfida con cui ci dobbiamo confrontare è quella di un mondo sempre più aperto. Le differenze tra un continente e l'altro torneranno a essere come quelle del Cinquecento e non come quelle dell'Ottocento e del Novecento, dove l'Occidente ha costruito una posizione di forza che gli permetteva di imporre le sue condizioni al resto del mondo: o il mondo lo capiva oppure si prendeva a cannonate e quindi doveva riallinearsi.

In un simile contesto i singoli paesi europei hanno poco peso, uniti ne hanno sicuramente di più. Quello che vale per l'Europa rispetto al resto del mondo vale anche per Nord Tirolo, Sud Tirolo e Trentino rispetto all'Europa.

La formazione delle parti sociali per un ruolo attivo nei processi decisionali. Quali realtà significative e quali prospettive future?

Riccardo Maraga

Il rilancio competitivo dell'Italia passa anche attraverso una rivoluzione culturale nel sistema di relazioni industriali e un forte incremento della cultura della partecipazione. Di recente si è fatta sempre più strada l'idea che la capacità del sistema produttivo italiano di uscire dalla crisi con un nuovo assetto competitivo, in grado di confrontarsi sul mercato globale con *standards* qualitativi all'altezza della domanda futura, è fortemente legata al sistema di relazioni industriali e, in particolare, alla diffusione della contrattazione aziendale che presuppone la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi aziendali. La contrattazione di prossimità, infatti, consente, a livello aziendale, di addivenire al migliore bilanciamento degli interessi di parte datoriale e di parte lavoratrice sviluppando formule organizzative del lavoro che consentono all'impresa di perseguire il proprio interesse al rafforzamento produttivo e competitivo ed ai lavoratori di ottenere aumenti retributivi, premi di risultato e altri benefici ulteriori legati alle *performances* aziendali. Si moltiplicano, infatti, gli studi che evidenziano la correlazione positiva tra incremento della produttività e della redditività di impresa, la c.d. *high performance work organization* (un insieme di pratiche organizzative evolute, come gruppi di lavoro interfunzionali, condivisione delle informazioni, responsabilizzazione degli operatori, riduzione dei livelli gerarchici, ampliamento delle mansioni ecc.) e buone relazioni industriali: per citare solo i più recenti, in Italia ricerche sul campo sono state svolte da Riccardo Leoni, docente dell'Università di Bergamo, che ha studiato le innovazioni organizzative e le pratiche di lavoro nelle imprese industriali

del Nord Italia³, e da Paolo Pini, Università di Ferrara, autore di numerose indagini su innovazione, relazioni industriali e risultati di impresa nel sistema locale di Reggio Emilia e nella provincia di Ferrara⁴. Per gli USA, molto interessante è il saggio di Sandra E. Black e Lisa M. Lynch, “What’s Driving the New Economy?: the Benefits of Workplace Innovation”⁵, dove si dimostra che sulla crescita annua della produttività totale hanno inciso, per l’89%, la riorganizzazione degli ambienti di lavoro, le nuove pratiche di relazioni interne, e le nuove tecnologie. “L’innovazione organizzativa, specialmente quando avviene in imprese sindacalizzate, è positivamente associata alla produttività del lavoro negli Stati Uniti. Una spiegazione è che i lavoratori possono essere più disponibili a partecipare ai piani aziendali di sviluppo e innovazione se confidano che il sindacato sarà in grado di tutelare la sicurezza del loro lavoro”.

Verso analoghe conclusioni conduce lo studio effettuato dall’Istituto di Promozione dei lavoratori della Provincia Autonoma di Bolzano avente ad oggetto “Innovazione e partecipazione in azienda – Cambiamenti organizzativi e relazioni industriali in Alto Adige”⁶. L’analisi, svolta in maniera empirica attraverso ricerche sul campo e interviste agli attori sociali, porta a concludere che “relazioni sindacali partecipative improntate al rispetto e al reciproco riconoscimento rendono le innovazioni organizzative maggiormente accettabili dai lavoratori e, quindi, conseguentemente più efficaci anche in termini di *performances* aziendali”.

Se tali premesse sono vere appare evidente che la capacità di un sistema economico di rafforzare la propria competitività e di attrarre investimenti e creare nuova occupazione dipende anche, in misura determinante, dalle relazioni industriali che riescono ad instaurarsi a livello aziendale e dalla presenza di una cultura della partecipazione che, senza stigmatizzare la possibilità di un conflitto tra le parti, enfatizzi, tuttavia, il ruolo del dialogo e della partecipazione nella gestione dell’azienda intesa come comunità di destini e di successi di lavoratori ed imprenditori. La globalizzazione dei mercati e la sempre maggiore concorrenza che devono sostenere le imprese

spingono queste ultime a sperimentare sempre nuovi modelli organizzativi del lavoro resi necessari dall’imperativo categorico dell’innovazione e della massimizzazione della produttività aziendale. Tali dinamiche, viste spesso come una minaccia al patrimonio di diritti e di tutele del mondo del lavoro, possono tuttavia essere volte verso un equo bilanciamento tra interessi datoriali e dei lavoratori se gestite nell’ambito di un moderno modello di relazioni industriali a livello aziendale che consenta, attraverso la conoscenza, l’informazione e la partecipazione, di raggiungere avanzati compromessi tra le rispettive esigenze e, nell’insieme, permetta al sistema economico di progredire, attrarre investimenti e creare nuova ricchezza.

Ma che cos’è la partecipazione dei lavoratori all’impresa?

Dal punto di vista giuridico, i diritti di partecipazione rappresentano una tecnica normativa di condizionamento dei processi decisionali dell’impresa. In quest’ambito trovano spazio una pluralità di esperienze: informazione, consultazione, codeterminazione, cogestione. Ciò che li differenzia è la diversa intensità di coinvolgimento, potere e responsabilità che essi comportano sul lato sindacale.

L’informazione, innanzitutto. Il suo esercizio si compie nell’atto con cui l’imprenditore (o la sua organizzazione) trasmette in modo chiaro determinate notizie utili ai rappresentanti dei lavoratori.

La consultazione non si limita a questo, ma riconosce alla rappresentanza dei lavoratori il diritto di esprimere “in tempo utile” pareri e proposte. Le norme e la giurisprudenza europea, che riconoscono questi diritti come *fundamental rights* hanno fornito riferimenti importanti sull’effetto utile delle procedure di informazione e consultazione.

La codeterminazione costituisce un netto salto in avanti. La sua formalizzazione tende ad escludere, o a limitare temporaneamente, l’esercizio unilaterale dei poteri di cui rispettivamente godono le parti. Negli ordinamenti in cui vige questo sistema – Germania, Austria, Svezia – il diritto di sciopero risulta fortemente condizionato.

La cogestione accentua ulteriormente il grado di coinvolgimento sindacale, con la partecipazione interna, organica, delle rappresentanze dei lavoratori in seno agli organismi di vigilanza dell’impresa. Il caso più noto è quello della *Mitbestimmung* tedesca. La normativa comunitaria (dir. 2001/86) identifica la partecipazione con questa specifica forma di coinvolgimento.

Alle tre tipologie classiche di partecipazione esposte andrebbe aggiunta, secondo alcuni, anche la *contrattazione collettiva*, specialmente quella di livello aziendale, con la quale, in ogni caso, i lavoratori riescono ad eserci-

³ S. Albertini e R. Leoni (a cura di), *Innovazioni organizzative e pratiche di lavoro nelle imprese industriali del Nord*, Franco Angeli, Milano, 2009.

⁴ Cfr., *ex multis*, P. Pini, D. Antonioli, L. Delsoldato, M. Mazzanti, *Dinamiche innovative, relazioni industriali, performance nelle imprese manifatturiere. Seconda indagine sul sistema locale di Reggio Emilia*, Franco Angeli, Milano, 2007.

⁵ S.E. Black e L. M. Lynch, *What’s Driving the New Economy?: the Benefits of Workplace Innovation*, FRBSF Working Paper 2003-2023, in www.frbsf.org.

⁶ M. V. Giovannacci, *Innovazione e partecipazione in azienda*, Afi-Ipl, Bolzano, 2012.

tare un potere di influenza sulle decisioni aziendali e quindi a “partecipare” all’impresa influenzandone il percorso decisionale⁷.

Per completezza espositiva occorre menzionare anche un’ulteriore tipologia di partecipazione dei lavoratori all’impresa rappresentata dalla c.d. *partecipazione finanziaria o economica*: tale tipologia comprende tutte le forme di partecipazione dei lavoratori agli utili d’impresa o al capitale della stessa⁸.

Uscendo dall’ambito aziendale non può non menzionarsi un’altra forma di partecipazione delle parti sociali che avviene, tuttavia, non a livello aziendale ma a livello “istituzionale” sotto forma di *partecipazione del sindacato alla funzione pubblica*⁹. Ci si riferisce a tutte quelle fattispecie in cui il sindacato è chiamato a partecipare a funzioni pubbliche. Tra queste assume particolare rilievo il coinvolgimento delle parti sociali, da parte del potere statale o da parte delle autonomie locali nelle scelte di politica economica e sociale. Questa forma di partecipazione ha assunto negli anni forme diverse ed ha avuto il suo momento di massima espansione degli anni della c.d. concertazione. La concertazione rappresenta una pratica per la quale il Governo “concerta” con i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro l’individuazione e la realizzazione della politica economica del Paese. Tale pratica è stata utile soprattutto al fine di adottare provvedimenti fondamentali per la tenuta economica del Paese ma che avrebbero potuto innescare una forte conflittualità sociale. Questa forma di partecipazione ha avuto fasi alterne, determinate soprattutto dai rapporti di forza tra Governi e parti sociali. Sul piano giuridico questa forma di partecipazione non è prevista dalla Costituzione né dalla legge ed è per questo che il ricorso ad essa non è necessario avendo esclusivo valore politico (Corte Cost., sent. N. 34/1985). Non a caso negli ultimi anni la necessità di adottare provvedimenti urgenti ed indifferibili in ambito economico ha portato ad un forte ridimensionamento di questa pratica.

Le ragioni che rendono la partecipazione dei lavoratori uno strumento essenziale nella gestione delle società e nella reazione del sistema economico alla crisi in corso sono state esaustivamente riportate, di recente, in un parere

ad iniziativa del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori in quanto elementi fondamentali di un buon governo societario e di soluzioni equilibrate per superare la crisi»¹⁰.

Nel Parere si afferma che un governo societario orientato allo sviluppo nel lungo periodo si fonda su un dialogo, basato sulla fiducia e giuridicamente garantito, tra la direzione e i lavoratori. La partecipazione obbligatoria dei lavoratori all’attività economica rappresenta un elemento imprescindibile di un’economia socialmente responsabile, come stabiliscono tra l’altro numerose direttive europee.

Il parere individua dunque la partecipazione come “risorsa che va rafforzata nell’interesse del successo economico, ma anche e soprattutto nell’interesse della coesione sociale in Europa, per il superamento della crisi attuale”.

Individuando la partecipazione e il dialogo come gli strumenti migliori per affrontare le sfide del presente, il parere traccia il profilo di quella che definisce *l’impresa sostenibile* ovvero un’impresa che attua una politica societaria in grado di conciliare e di perseguire l’interesse economico aziendale, quello sociale e quello ecologico¹¹. L’impresa sostenibile, individuata come quella maggiormente in grado di reggere alla sfida competitiva dei nostri tempi, si basa su un principio gestionale preciso, quello della relazione equa (*fair relationship*). Secondo questo principio, a tutti gli interessati (la direzione, i rappresentanti dei lavoratori, gli investitori e le regioni coinvolte) viene data la possibilità, pur senza interferire con le prerogative d’indirizzo della gestione aziendale, di partecipare a disegnare i cambiamenti nell’impresa, in modo mirato e costruttivo. In tal modo è più facile gestire e anticipare le ristrutturazioni in tempi di crisi.

L’intera impostazione del parere del Comitato economico e sociale europeo si fonda su un assunto: ovvero che l’esperienza mostra che i paesi che riconoscono forti diritti di partecipazione ai lavoratori e possono contare su buone relazioni tra le parti sociali hanno affrontato l’attuale crisi meglio di altri.

Il cambiamento culturale è evidente: l’impresa sostenibile si basa sul valore della *fiducia* tra parte datoriale e lavoratori. La fiducia di chi sa che

⁷ In tal senso cfr. S. Leonardi, *Partecipazione e comando nell’impresa fordista e in quella post-fordista*, in *Riv. Crit. Dir. lav.*, 1996, I.

⁸ Il rapporto tra partecipazione finanziaria dei lavoratori e democrazia industriale non è automatico né scontato. Tale tipologia di partecipazione può sfociare in una vera e propria partecipazione organica alle decisioni aziendali se la proprietà del capitale aziendale da parte dei lavoratori è talmente notevole da far assumere agli stessi diritti di partecipazione agli organismi in cui si esprime la volontà aziendale (consiglio di amministrazione o consiglio di sorveglianza). Cfr. M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale*, in *Dig. Comm.*, IV, Torino, 1989, p. 245 ss.

⁹ Cfr. M. Persiani, *Diritto Sindacale*, Cedam, 2014, p. 81 ss.

¹⁰ Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori in quanto elementi fondamentali di un buon governo societario e di soluzioni equilibrate per superare la crisi» (parere d’iniziativa n. 2013/C 161/06 - Relatore: GREIF), in <http://eur-lex.europa.eu>.

¹¹ S. Vitols e N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Bruxelles, ETUI, 2011.

solo con soluzioni condivise e partecipate è possibile resistere alle difficoltà congiunturali senza inganni o trabocchetti reciproci ma con trasparenza e lealtà.

La sfida dell'impresa sostenibile impone agli attori sociali un cambiamento di impostazione profondo. Il sindacato deve uscire dalla sua impostazione pregiudizialmente conflittuale e rivendicazionista e assumere una parte di responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, comprendere fino in fondo che lavoratori ed imprenditori sono uniti, in fondo, da un destino e da una sfida comuni. Il datore di lavoro deve rinunciare ad una pretesa gestione monista dell'azienda ed essere trasparente nell'indicare ai lavoratori dove vuole andare, con quale progetto e con quali obiettivi. Solo con la chiarezza e la lealtà si potrà ottenere fiducia e rispetto degli impegni presi e anche i lavoratori potranno accettare la loro fetta di responsabilità collaborando lealmente al raggiungimento degli obiettivi produttivi ed organizzativi fissati.

La partecipazione dei lavoratori all'impresa in Italia.

L'art. 46 della Costituzione della Repubblica italiana "fondata sul lavoro" testualmente dispone: «Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende». Mai precetto costituzionale fu più disatteso di questo. Eppure esso, nella sua lucida e sintetica formulazione, è frutto della cultura giuridica, e non soltanto giuridica, che ha permeato in profondità il nostro Paese attraverso esperienze politiche e sistemi di governo pur diversissimi tra loro, la quale tuttavia, ha fatto dell'Italia, almeno sulla carta, uno degli Stati economicamente progrediti più avanzati sul piano sociale e delle relazioni industriali e ha reso la nostra Costituzione un mirabile esempio di sano equilibrio tra capitale e lavoro, tra iniziativa economica ed utilità sociale.

Nonostante la norma costituzionale lasciasse ampi margini per l'attuazione concreta del modello partecipativo, quest'ultimo in Italia non ha trovato terreno fertile a differenza di quanto avvenuto, ad esempio, in Germania con la *Mitbestimmung*¹².

¹² W. Flume, *Die Mitbestimmung. Ideologie und Recht*, in ZGR, 1978, p. 679 ss.; T. Raiser, *Mitbestimmungsgesetz Kommentar*, 4, Auflage, Berlin – New York, 2002; P. Ulmer, M. Habersack e M. Henssler, *Mitbestimmungsrecht*, München, 2006; T. Raiser e R. Veil, *Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz. Kommentar de Gruyter Recht*, Berlin, 2009; G.E. Colombo, *Il problema della "cogestione" alla luce dell'esperienza e dei progetti germanici*, in Riv. soc., 1974, p. 89 ss.

Le ragioni della diffidenza degli attori sociali nostrani al modello partecipativo sono molteplici e richiederebbero un'analisi approfondita e complessa.

In questa sede possiamo affermare che gli imprenditori hanno costantemente rigettato ogni ipotesi di apertura dei consigli d'amministrazione delle società di capitali alle rappresentanze dei dipendenti, nel timore che tali organi potessero trasformarsi in una sorta di duplicati delle commissioni interne; e, di fronte all'ipotesi di una mera partecipazione dei lavoratori agli utili della gestione, hanno contrapposto l'obiezione dell'impossibilità di consentire che un gruppo di soggetti, per quanto indubbiamente cointeressati alla vita e alle fortune dell'impresa, possa partecipare agli utili senza partecipare anche alle perdite.

Dall'altro, le organizzazioni sindacali si sono sempre opposte con fermezza a che i propri aderenti assumessero responsabilità gestionali nelle imprese in cui operavano e perfino a che avanzassero aspettative di ordine reddituale sui risultati economici delle stesse. È prevalsa, in sintesi, una visione unicamente conflittuale delle relazioni industriali secondo la quale il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori si doveva necessariamente esaurire nella rivendicazione acquisitiva senza mai scendere nel terreno della responsabilità.

In tale contesto l'art. 46 della Costituzione, che rinvia alla legge l'introduzione effettiva dei modelli partecipativi, è rimasto inattuato e le poche e isolate esperienze partecipative che ci sono state hanno avuto tutte fonte contrattuale e non legale.

L'unica forma di partecipazione che ha avuto un concreto riconoscimento legislativo è stata la partecipazione c.d. passiva ovvero i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori introdotti con il d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 (che recepisce la direttiva europea 2002/14/CE).

Le principali esperienze (ma non le uniche!) di partecipazione in Italia si sono avute, per via contrattuale, nel Gruppo Iri, in Electrolux-Zanussi e in Eni.

Il Protocollo tra Gruppo Iri e Cgil-Cisl-Uil del 18 dicembre 1984¹³ prevede la costituzione, a livello di settore, azienda o gruppo, di comitati paritetici tra le strutture del Gruppo o aziendali e sindacali competenti. Tali strutture non modificavano in alcun modo l'autonomia e le competenze contrattuali delle parti. I compiti dei comitati, infatti, erano quelli di un esame congiunto delle: "opzioni strategiche di politica economica e industriale, di rilevanti progetti operativi di ristrutturazione e sviluppo e degli aspetti rilevanti per la politica del lavoro e per le relazioni industriali". L'esame si articolava in una fase pre-

¹³ C. Sabattini, F. Sabbatucci, *L'accordo Iri – sinacati. Una svolta nelle relazioni industriali*, Ediesse, 1985.

ventiva di esame e istruttoria e di valutazione e parere formale obbligatorio non vincolante, nonché indicazioni di eventuali opzioni e programmi alternativi ed una di verifica e controllo, a valle della realizzazione, delle fasi attuative delle linee programmatiche. Ad esse se ne aggiungeva una di natura programmatica di elaborazione e proposte relative alle strategie dell'organizzazione del lavoro, alle relazioni industriali ed al mercato del lavoro. Le riunioni erano quadrimestrali o su richiesta di una delle due parti e potevano interessare separatamente i diversi livelli o, dove necessario, tutti i livelli simultaneamente o in riunione congiunta. Ovviamente vennero definite in modo chiaro e dettagliato le informazioni cui i comitati avevano diritto. I comitati erano definiti a livello di settore e di azienda, nove per parte, o raggruppamento, da 6 a 9 per parte; come è evidente la parte sindacale era rappresentata sempre da un numero multiplo di tre, poiché essa era paritetica tra Cgil, Cisl e Uil. Il Protocollo, strutturalmente debole per la sua natura contrattuale, non ebbe grande fortuna e già ad un anno dalla sua emanazione era considerato inattuato e superato.

Nel 1997 anche nel gruppo Electrolux-Zanussi viene approvato un accordo sindacale con Fiom-Fim-Uil che istituisce un sistema di relazioni industriali incentrato sulla partecipazione¹⁴. Il cuore del modello partecipativo della Zanussi è costituito dagli organismi congiunti che vengono così qualificati nell'accordo: "Agli effetti della presente regolamentazione, si intendono congiunti, indipendentemente dalla denominazione assunta (comitati, commissioni, osservatori, gruppi di lavoro, forum, etc.), gli organismi, istituiti da appositi accordi sindacali, composti sia da membri di nomina sindacale sia da membri di nomina aziendale. Gli organismi congiunti costituiscono il momento fondativo di un'autentica partecipazione dei soggetti sociali all'impresa."

La vera novità introdotta dal Protocollo Zanussi è costituita dai poteri attribuiti agli organismi congiunti: non più solo l'esame congiunto, l'informazione e la consultazione ma, altresì, il potere deliberante ossia la possibilità di assumere direttamente decisioni dotate di efficacia esecutiva, sia nell'ambito della competenza a deliberare conferita dagli accordi costitutivi sia nell'ambito di mandato specifico espressamente conferito dalle parti.

Molti furono i fattori che portarono al collasso del sistema partecipativo

Zanussi, molto proceduralizzato e ambiguo. Particolare attenzione merita, tuttavia, quanto addotto dai sindacalisti del gruppo, i quali, quasi tutti funzionari, lamentavano la loro incapacità di sapere affrontare le proposte aziendali in modo proattivo invece che reattivo. Essi ritenevano che ciò dipendesse da una loro mancanza di preparazione tecnica soprattutto quando si discuteva di organizzazione del lavoro.

Per quanto attiene al settore chimico, possiamo affermare che storicamente in questo ambito si sono sperimentate innovative forme di relazioni industriali nelle aziende sia pubbliche che private, caratterizzate, in particolare, dalla pratica costante dei diritti di informazione e di consultazione.

Questa tendenza ha accompagnato il gruppo Eni anche nei tempi più recenti come dimostrano:

- 1) il nuovo protocollo delle relazioni industriali, sottoscritto il 22 giugno 2001;
- 2) l'accordo sulle relazioni industriali a livello transnazionale sulla responsabilità sociale dell'impresa, sottoscritto il 29 novembre 2002.

Il Protocollo delle relazioni industriali ribadisce che il sistema Eni "si configurerà in modo tale da assicurare: l'informazione preventiva, la consultazione, la sperimentazione di nuovi modelli partecipativi" su un vasto arco di temi, confermando lo stile precedente, nella convinzione che il rafforzamento del modello partecipativo sia una risorsa importante per fronteggiare la crescente concorrenzialità esito di globalizzazione e liberalizzazioni "sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico, oltre ad azioni di sviluppo e miglioramento dell'efficienza". A tale scopo, si delinea un'architettura a più livelli. A livello di Gruppo viene istituito il "Comitato Relazioni Industriali Eni", paritetico, tra rappresentanti delle Direzioni del personale Eni, delle società del Gruppo e delle Segreterie nazionali delle OO.SS. firmatarie dell'accordo. Il compito fondamentale di questo Comitato è di quello di esaminare gli scenari economici, le linee strategiche, i processi di riorganizzazione, le politiche ambientali e di formazione. Questo comitato viene affiancato da due organismi paritetici dedicati rispettivamente alla formazione professionale e alla salute, sicurezza e ambiente (HSE), oggetto di specifici allegati, e da un "Tavolo congiunto sull'occupazione" per informare le OO.SS. sulle strategie di reclutamento e riqualificazione delle risorse umane e affrontare la gestione di eventuali problematiche occupazionali conseguenti al piano di riorganizzazione Eni, attraverso processi di mobilità interna, anche geografica, e interventi di riqualificazione professionale.

Questo ridisegno dell'architettura regolativa si completa con l'accordo del 3 dicembre 2004 sulla responsabilità sociale d'impresa, nel quale le parti

¹⁴ G. Cella, *Modello Zanussi: partecipazione o relazioni industriali altamente istituzionalizzate?* - relazione per il seminario IPL - 1999; T. U. Qvale, *The Zanussi Model for Participation and Productivity in the North European Context* - relazione per il seminario IPL - 1999; W. Streeck, *Notes on the Zanussi Model in a European Perspective* - relazione per il seminario IPL - 1999; A. Perulli, *Il sistema partecipativo Zanussi: fra contrattazione e codecisione*, in *Lavoro e Informazione*, n. 10/1997, S. Leonardi, *Note critiche sul modello Zanussi*, in *Lavoro e Informazione*, n. 11/1997.

firmatarie si impegnano a condividere un modello di crescita aziendale che coniughi la creazione di valore e l'innovazione con l'attenzione ai diritti umani, ad adeguati standard di lavoro e di sicurezza, alla qualità della vita e allo sviluppo ecocompatibile.

Di recente è stato approvato l'accordo del 26 maggio 2011 "Per lo sviluppo e la competitività e per un nuovo modello di relazioni industriali".

Eni, nell'accordo, sottolinea le criticità determinate dallo scenario mondiale e la necessità di puntare sull'innovazione organizzativa per aumentare produttività e competitività del gruppo. Su questa premessa le parti conven-gono "sull'opportunità di sviluppare un modello di relazioni industriali che preveda forme di maggiore coinvolgimento, partecipazione e condivisione da parte dei lavoratori".

Lo sviluppo del sistema partecipativo viene considerato elemento fondamentale per una migliore crescita professionale e rende al contempo più efficace l'attuazione dei sistemi organizzativi e per ottenere le opportune forme di flessibilità a supporto della competitività aziendale; a tale scopo si istituisce una commissione paritetica, che si avvale anche di esperti esterni, per individuare possibili evoluzioni, anche attraverso il confronto con le esperienze di altri paesi della UE.

Il tutto dopo una chiara assunzione di responsabilità del gruppo che illustra le linee strategiche industriali di lungo periodo e, soprattutto, gli investimenti che intende sostenere in ricerca ed innovazione.

Questa breve disamina dimostra che in Italia, ad oggi, le poche esperienze di partecipazione dei lavoratori all'impresa sono state introdotte per via contrattuale in specifici contesti e con scarso successo.

La via contrattuale alla partecipazione ha mostrato numerosi punti di debolezza, tra i quali:

- a) La mutevolezza delle relazioni sindacali e la non stabilità dei modelli partecipativi introdotti;
- b) L'eccessivo legame al contesto specifico di riferimento;
- c) L'asimmetria informativa tra *management* aziendali e rappresentanti dei lavoratori scelti con criterio democratico ma spesso sprovvisti di strumenti conoscitivi e tecnici adeguati;
- d) L'eccessiva istituzionalizzazione e procedimentalizzazione dei modelli introdotti.

Ciononostante non è stata, ad oggi, possibile l'introduzione della partecipazione per via legislativa: gli attori sociali si sono sempre mostrati restii ad accettare un'iniziativa normativa eteronoma in questo ambito preferendo gestire per via pattizia (ma, come detto, con enormi limiti) la questione.

Di recente pare che qualcosa stia cambiando. Pur restando convinte della inopportunità di un intervento normativo eteronoma e prediligendo la via pattizia e contrattuale alla partecipazione, le sigle sindacali hanno riportato il tema della partecipazione al centro delle loro piattaforme programmatiche ribadendone l'utilità e la necessità. Il 9 dicembre 2009 Confindustria e sindacati (ad eccezione della Cgil) hanno approvato un **avviso comune**¹⁵ con cui le parti ribadiscono che "l'economia della partecipazione è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale"; che "l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore della persona e un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere"; che "esistono oggi obiettivi comuni condivisibili, primi tra tutti quelli della solidità competitiva del sistema produttivo e del rispetto e della valorizzazione della persona che lavora"; che "la partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa, a prescindere dai metodi e dai modelli utilizzati, può contribuire a fidelizzare i dipendenti all'impresa, a stimolare la qualità della occupazione e la crescita della produttività del lavoro" ma confermano, comunque, l'insofferenza verso un intervento normativo eteronoma in materia chiedendo "al Governo e al Parlamento di astenersi (...) da ogni iniziativa legislativa in materia al fine di consentire di valutare (...) se e quali iniziative normative siano eventualmente necessarie a sostegno della partecipazione dei lavoratori".

Ancora più di recente le organizzazioni sindacali hanno approvato il Documento «Un moderno sistema di relazioni industriali - per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro»¹⁶ del 14 gennaio 2016. In questo documento le tre oo.ss. confederali propongono alle organizzazioni datoriali la loro ricetta unitaria per il rilancio delle relazioni industriali basata su tre pilasti: contrattazione; partecipazione; regole.

La Partecipazione dei lavoratori all'impresa diventa pilastro del sistema di relazioni industriali «l'intero modello delle relazioni industriali deve evolvere

¹⁵ Per un commento all'Avviso comune in tema di partecipazione si v. R. Caragnano, G. Caruso, *Prospettive della partecipazione. Un primo commento all'avviso comune*, in www.adapt.it, 21 dicembre 2009.

¹⁶ Il documento è consultabile all'indirizzo: http://adapt.it/farecontrattazione/wp/wp-content/uploads/2016/03/Relazioni_Industriali_20160901.pdf. Per dei commenti al documento si v. E. Massagli, F. Seghezzi, *Riforma del modello contrattuale, un passo avanti e due indietro*, in *Bollettino Adapt*, 15 gennaio 2016; M. Carrieri, T. Treu, P. Nerozzi, *Relazioni industriali: le riforme possibili*, in *Astrid*, marzo 2016.

con una scelta strategica di partecipazione». Le oo.ss. individuano tre aree di partecipazione:

Partecipazione alla governance: Cgil Cisl Uil considerano fondamentale la partecipazione nei Consigli di Sorveglianza, che devono essere sede di reale condizionamento della gestione aziendale anche se in un equilibrio non necessariamente paritario, nei quali siano chiaramente distinti i ruoli del management e dei lavoratori ma in cui sia anche data piena e formale cittadinanza nelle decisioni ai rappresentanti espressi / eletti dai lavoratori. In assenza di strutture duali di impresa vanno previste altre modalità di partecipazione alla governance; *Partecipazione organizzativa*; *Partecipazione economico-finanziaria*.

La novità del documento sta nella centralità data unitariamente dalle tre oo.ss. alla partecipazione in tutte le sue forme.

Resta invariato il rigetto verso un intervento normativo eteronomo che sancisca per via legale i diritti partecipativi.

Né può dirsi che le iniziative legislative assunte in Parlamento per addvenire ad una normativa in materia abbiano avuto esiti positivi. Nessuno dei numerosissimi disegni di legge in materia¹⁷ ha avuto successo e il Governo

Monti ha fatto cadere la delega in materia di partecipazione¹⁸ contenuta nella riforma Fornero (legge n. 92/2012) essendo trascorsi invano, il 18 aprile 2013, i nove mesi di tempo che l'esecutivo aveva a disposizione per "adottare (...) uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento

¹⁸ La delega in materia di partecipazione è contenuta nell'art. 4, commi 62 e 63, della legge n. 92 del 28 giugno 2012 i quali recitano: Art. 4, comma 62. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale, il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: a) individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, di recepimento della direttiva 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori; b) previsione di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate; c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di welfare aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa; d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza; e) previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e della partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi; f) previsione che nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di trecento lavoratori e nelle quali lo statuto preveda che l'amministrazione e il controllo sono esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-octies a 2409-quaterdecies del codice civile, possa essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza come membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto; g) previsione dell'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

Art. 4, comma 63. Per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 62 si applicano le disposizioni di cui al comma 90 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in quanto compatibili. Dai decreti legislativi di cui alle lettere a), b), c), d), f) e g) del comma 62 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il decreto legislativo di cui alla lettera e) del comma 62 può essere adottato solo dopo che la legge di stabilità relativa all'esercizio in corso al momento della sua adozione avrà disposto le risorse necessarie per far fronte agli oneri derivanti dal decreto legislativo stesso.

¹⁷ Nella scorsa legislatura sono stati presentati numerosi disegni di legge in materia e si era giunti ad un livello di avanzamento importante della materia grazie al lavoro della Commissione Lavoro del Senato all'interno della quale era stato costituito un Comitato ristretto che ha licenziato, il 23 febbraio 2012, un testo unificato dei disegni di legge (Castro e altri n. 803/2008, Treu e altri n. 964/2008, Bonfrisco e altri n. 1307/2009, Adragna n. 1531/2009, Lannutti e altri n. 2572/2011). Il testo prevedeva che le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo aziendale volto a istituire una delle forme seguenti di coinvolgimento dei lavoratori: a) obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo; b) procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate; c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze e poteri di indirizzo, controllo o decisionali in importanti materie; d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza; e) partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili dell'impresa; f) partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali; g) trasformazione di quote di trattamento di fine rapporto destinate a maturare in futuro in azioni o quote di capitale societario, sotto condizione dell'adesione dei singoli lavoratori interessati; h) partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza; i) accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse. Le forme di partecipazione finanziaria, ovvero le lettere e, g ed i, sono accompagnate da un sostegno economico pubblico tramite l'istituzione di un apposito fondo finanziato con 100 milioni di €. Il testo del d.d.l. unificato, quindi, non impone un determinato modello partecipativo ma esprime un sostegno a contratti istitutivi aziendali che implementino la partecipazione dei lavoratori all'impresa secondo il modello che verrà prescelto dalle parti e che può spaziare dai consueti diritti di informazione e consultazione, alla partecipazione azionaria e finanziaria dei dipendenti fino alla forma hard della partecipazione dei lavoratori al consiglio di sorveglianza, limitata comunque alle imprese con più di 300 dipendenti.

dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale”.

Le scarse esperienze di partecipazione dei lavoratori all'impresa restano, dunque, in Italia confinate all'ambito pattizio e a singoli contesti aziendali pur con interessanti esperimenti come il recente contratto integrativo di partecipazione aziendale tra Volkswagen Group Italia e Cgil-Cisl-Uil.

L'accordo, approvato unanimemente dalle sigle sindacali l'8 marzo 2016 e ratificato dalla stragrande maggioranza dei lavoratori tramite consultazione, prevede diritti di partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori: diritto di informazione, di consultazione e di cogestione.

Il modello, ispirato alla cogestione tedesca, prevede che il lavoro di Azienda e rappresentanze sindacali sia principalmente svolto da cinque commissioni paritetiche, quindi con uguale numero di membri per ciascuna delle due parti. La componente più innovativa è certamente rappresentata dal Laboratorio per le Relazioni di Lavoro, che ha il compito di formulare o valutare proposte innovative e condurre sperimentazioni in tema di rapporti di lavoro. La Commissione Organizzazione Aziendale garantisce il diritto di partecipazione relativamente alle attività riferite a sistemi di retribuzione, organizzazione aziendale, informazione e comunicazione, sicurezza sul lavoro e tutela della salute, analisi e controllo dei processi aziendali, nonché sostenibilità sociale ed ecologica. Ancora più importante è l'attività della Commissione Tecnica Produttività che valuta le *performances* del Personale del Centro di Distribuzione Ricambi ai fini dell'assegnazione del premio individuale di produttività. Questa gestione personalizzata dell'importo del bonus (che prima prevedeva una cifra uguale per tutti i Collaboratori), è una delle novità introdotte dal Contratto Integrativo che, inoltre, ha confermato i due premi di produttività annuali, collettivo e individuale, per il Personale degli uffici. La Commissione Conciliazione, Lavoro e Famiglia è dedicata ai temi della differenza di genere e delle pari opportunità tra uomini e donne. Esisteva già da diversi anni una Commissione Pari Opportunità, ora la focale si allarga alle nuove forme di flessibilità dell'orario di lavoro e di part-time, ai programmi di supporto ai genitori, al telelavoro e, in generale, alla pianificazione di interventi a favore del corretto equilibrio tra vita privata e vita professionale dei Collaboratori. A tal proposito, va sottolineato l'aumento del fondo istituito nel 2006 a supporto del costo che i Collaboratori sostengono per l'asilo nido (attualmente sono 23 le strutture convenzionate con l'Azienda).

La Commissione per il Lavoro in Somministrazione, infine, annovera tra i compiti principali l'equiparazione assoluta dei lavoratori interinali con i dipendenti dell'Azienda. Viene attivato un monitoraggio per individuare i

settori in cui si fa maggiore ricorso al lavoro in somministrazione, occupandosi anche di definire percorsi di stabilizzazione e valutare la congruenza tra inquadramenti e mansioni effettivamente svolte. Particolarmente significativo è il ruolo delle commissioni Paritetiche: questi organismi composti per metà dai rappresentanti del datore di lavoro e per metà dai rappresentanti dei lavoratori svolgono funzioni consultive, informative e propositive e assumono anche una veste deliberante ed emettono pareri vincolanti sulle decisioni del management aziendale determinando quel potere di influenza e di condizionamento delle decisioni aziendali che va sotto il nome di co-determinazione. Occorre sottolineare che nell'accordo è previsto che i componenti delle commissioni (sia di parte datoriale che operaia) potranno essere coinvolti in attività di formazione specifica sui temi oggetto della commissione stessa, ribadendo così l'importanza della formazione e della competenza degli attori della partecipazione aziendale.

L'accordo, ovviamente, lega la forte iniezione di diritti partecipativi nei confronti dei lavoratori a forti innovazioni in ambito organizzativo per il miglioramento delle *performances* aziendali e rappresenta un modello a cui fare sicuramente riferimento.

Modelli contrattuali analoghi si registrano in altre importanti aziende del lusso, situate soprattutto nell'Italia Nord-Orientale (Ducati, Luxottica, Lamborghini) ma restano, allo stato, esperienze legate a singoli contesti locali in aziende di alto valore aggiunto e spesso portatrici di una visione dei rapporti di lavoro legata ai contesti di provenienza (aziende a capitale straniero).

Oltre a queste ultime importanti esperienze nell'ambito di specifici contesti aziendali appare interessante segnalare anche le possibilità offerte agli enti locali (Regioni, Province autonome) nella promozione della cultura della partecipazione dei lavoratori all'impresa. In tal senso si segnala l'iniziativa legislativa assunta dalla Regione Veneto nel 2010 che ha approvato la legge regionale n. 5 del 22 gennaio 2010 recante “Norme per favorire la partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione d'impresa”¹⁹. Con tale legge la Regione Veneto “promuove e sostiene la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla proprietà, alla determinazione degli obiettivi e alla gestione delle imprese venete”. La legge prevede aiuti economici ai lavoratori e alle imprese che attuino le diverse forme di partecipazione economica dei

¹⁹ La legge è consultabile all'indirizzo <http://bur.regione.veneto.it>.

lavoratori all'impresa²⁰. La partecipazione verso cui la legge esprime il proprio sostegno è, dunque, solo quella economica. L'introduzione di forme di partecipazione organica attribuisce solo una priorità nell'attribuzione delle prebende economiche²¹.

La legge, per vari motivi legati all'impugnazione della stessa da parte del Governo²² e alla sua copertura finanziaria, è rimasta allo stato sostanzialmente inattuata ma quel che conta e interessa in questa sede è il fatto che anche gli enti locali possano giocare un ruolo importante nella promozione della cultura della partecipazione e favorire concretamente, con propri atti normativi, lo sviluppo di buone pratiche di partecipazione e di contrattazione in azienda rendendo così il loro territorio maggiormente in grado di affrontare le sfide dell'innovazione organizzativa e della competitività del tessuto economico e produttivo.

L'asimmetria informativa tra management e lavoratori. L'importanza della formazione dei rappresentanti sindacali che contrattano e partecipano.

Il sistema delle imprese, oggi, per competere nel mercato globalizzato è chiamato ad attuare una profonda innovazione tecnologica e organizzativa.

Attuare un piano serio di innovazione tecnologica ed organizzativa in azienda non è, tuttavia, sempre semplice e richiede un profondo coinvolgimento del personale dipendente che deve sentire la sfida come la propria, deve

sentirsi unito al progetto del management aziendale da un destino comune, deve crederci. Solo così potrà essere responsabilizzato e collaborare in modo proattivo ad inverare il piano di innovazione condiviso con l'azienda.

Ciò è possibile solo se in azienda si instaura un modello di relazioni industriali partecipativo e collaborativo, con un costante e trasparente flusso di informazioni tra management e lavoratori, con un dialogo ed una reale condivisione delle scelte, dei sacrifici imposti dall'innovazione, ma anche dei risultati positivi della gestione aziendale, sotto forma di premi di risultato.

In un recente studio di Massimiliano Mazzanti e di Paolo Pini relativo al sistema economico dell'Emilia Romagna²³ i due studiosi, analizzando le *performances* in termini di produttività e innovazione di numerose aziende della Regione, traggono la conclusione che "un sistema istituzionale di relazioni di lavoro tra direzione e dipendenti nelle imprese e di regolazione sociale dei conflitti che favorisce il dialogo con il sindacato e la condivisioni di procedure di confronto volte a supportare l'attività innovativa" costituisce uno dei principali fattori che assicura *performances* aziendali superiori.

Nel dicembre 2012 l'Afi-Ipl ha pubblicato i risultati del progetto di ricerca "Innovazione e partecipazione in azienda"²⁴ in cui emergono conclusioni analoghe: l'innovazione organizzativa e tecnologica in Alto Adige è favorita nelle aziende in cui sono state instaurate relazioni industriali collaborative e partecipative e queste ultime hanno consentito un'attuazione più semplice delle innovazioni introdotte, con minori resistenze da parte del personale dipendente, il quale, al contrario, ha tratto dalle innovazioni un'importante spinta ad impegnarsi sul lavoro, motivazione, entusiasmo e voglia di partecipare ad un progetto condiviso.

Tornando allo studio di Pini e Mazzanti, si sottolinea come un sistema di relazioni industriali fondato sulla partecipazione sia diretta che indiretta dei lavoratori supporta, od almeno accompagna, sia le strategie innovative delle imprese che i cambiamenti nelle condizioni di lavoro dei dipendenti medesimi, favorendo da un lato la riduzione dei rischi lavorativi sul posto di lavoro (sicurezza sul lavoro) ed accrescendo dall'altro, con la crescita delle competenze, la responsabilizzazione dei dipendenti. Al contempo questo percorso di maggiore partecipazione si traduce anche in *performances*

²⁰ Le azioni ammesse ai benefici previsti dalla legge sono: a) l'acquisizione, l'assegnazione, il trasferimento di azioni o quote di società di capitali; b) l'ammissione di dipendenti come soci accomandanti in una società in accomandita semplice; c) l'ammissione di dipendenti come soci di una società esistente o da costituirsi mediante il conferimento dell'azienda dell'imprenditore; d) l'adesione a eventuali società o fondazioni d'investimento, riservate ai lavoratori.

²¹ L'art. 4, comma 2, lett. C) della legge attribuisce gli aiuti economici prioritariamente alle imprese che "riservano la presenza di rappresentanti dei dipendenti nel collegio sindacale e/o nel consiglio di amministrazione o negli altri organi delle società di capitali ovvero prevedono idonee forme di partecipazione o controllo nella gestione delle imprese"

²² La legge è stata impugnata dal Governo innanzi alla Corte Costituzionale con ricorso n. 54/2010 (G.U. 1ª serie speciale n. 18/2010), con il quale è stata sollevata questione di legittimità costituzionale dell'articolo 3, commi 1, 2, lettera c) e 3 e dell'articolo 4, commi 1 e 1, lettera b), in riferimento agli articoli 23, 97 e 117, secondo comma, lettera e), della Costituzione. Il ricorrente prospettava la violazione della riserva di legge in materia tributaria, per l'attribuzione della competenza a concedere agevolazioni fiscali alla Giunta anziché al Consiglio, nonché la lesione della competenza legislativa statale esclusiva in materia di sistema tributario dello Stato. Con sentenza n. 60/2011 (G.U. 1ª serie speciale n. 10/2011) la Corte costituzionale ha dichiarato la non fondatezza di tutte le questioni promosse rilevando, da un lato, che l'esercizio della competenza della Giunta nella concessione delle agevolazioni si risolve in un'attività meramente amministrativa, in quanto condizionato all'adozione di una compiuta disciplina delle agevolazioni stesse e, dall'altro, che le disposizioni censurate esprimono la volontà del legislatore regionale di operare nell'ambito della propria competenza e pertanto non ledono la competenza esclusiva statale in materia di sistema tributario dello Stato.

²³ M. Mazzanti, P. Pini, *La competitività di un sistema regionale italiano: produttività, innovazione, relazioni industriali in Emilia-Romagna*, in <http://docenti.unife.it>.

²⁴ M. V. Giovannacci, *Innovazione e partecipazione in azienda*, Afi-Ipl, Bolzano, 2012.

economiche superiori per l'impresa, attestate da effetti positivi su volumi di occupazione, produttività ed anche redditività aziendale.

L'analisi di Pini e Mazzanti ha rilevato che nelle imprese più innovative e più di successo il modello era *management driven* sui temi strategici e *industrial relations driven* sulla organizzazione del lavoro²⁵.

Lo studio enfatizza la interconnessione esistente tra innovazione in azienda e relazioni industriali partecipative: la relazione tra innovazione e coinvolgimento di rappresentanze e dipendenti mostra che assenza di rappresentanze sindacali unitarie (RSU) o basso coinvolgimento delle rappresentanze congiunto a basso coinvolgimento dei dipendenti si associa sfavorevolmente all'intensità innovativa. L'opposto vale quando si ha alto coinvolgimento dei dipendenti, che si rivela in assoluto il fenomeno più "premiante" per ciò che concerne l'intensità innovativa, e alto coinvolgimento delle rappresentanze.

L'indagine effettuata conferma, dunque l'ipotesi secondo la quale da un sistema di relazioni industriali meno conflittuale, che si concretizzi a livello d'impresa nel coinvolgimento di rappresentanze sindacali e dipendenti, scaturisce un premio di complementarietà per le performances d'impresa, produttività e redditività.

L'innovazione organizzativa ha, negli ultimi tempi, portato ad una sempre maggiore responsabilizzazione di singoli dipendenti o gruppi di essi che hanno così raggiunto un forte grado di formazione e di competenza. Spesso, al contrario, le rappresentanze dei lavoratori non hanno saputo dare il giusto apporto in termini di competenze alla contrattazione. Contrattazione aziendale che, come detto, rappresenta una delle possibili declinazioni della partecipazione dei lavoratori all'impresa consentendo ai lavoratori di influenzare le decisioni aziendali e di bilanciare esigenze di innovazione e di produttività delle imprese con l'interesse dei lavoratori al coinvolgimento nei risultati aziendali (premi di risultato).

Questo ultimo profilo denota l'importanza cruciale della competenza e della formazione dei rappresentanti dei lavoratori che svolgono ruoli attivi nella partecipazione all'impresa e nella contrattazione collettiva soprattutto aziendale.

Appare scontato affermare che tra i management aziendali e i lavoratori esiste, in principio, una forte asimmetria informativa e di competenze. Il management aziendale ha il pressoché totale monopolio delle informazioni e

dei dati riguardanti l'azienda e può avvalersi, nella contrattazione, di esperti ed Advisor qualificati.

I rappresentanti dei lavoratori spesso, al contrario, non dispongono delle competenze e della formazione necessaria a sostenere l'attività negoziale su un piano tendenzialmente paritario con la controparte datoriale in modo da apportare un contributo proattivo alla contrattazione e difendere efficacemente gli interessi dei lavoratori rappresentati.

Essere competenti in queste attività non è semplice: serve l'intuito, ma soprattutto occorrono conoscenze specifiche e strumenti di analisi adeguati, specialmente in una fase storica di grandi cambiamenti come è quella attuale. Risulta, dunque, fondamentale offrire ai rappresentanti dei lavoratori strumenti nuovi e conoscenze approfondite per interpretare i bisogni dei lavoratori e analizzare l'impresa, la sua situazione economica e finanziaria, la sua struttura organizzativa, il suo rapporto con il mercato, la sua posizione competitiva nel settore, la sostenibilità e la coerenza dei programmi industriali proposti dal management aziendale.

Se è vero che i lavoratori devono essere informati e consultati è altrettanto vero che gli stessi devono avere gli strumenti per comprendere ed analizzare le informazioni che vengono loro fornite e sulle quali vengono consultati altrimenti informazione e consultazione si risolveranno in un mero esercizio formale, in un adempimento di rito privo di qualsiasi reale possibilità di contributo attivo da parte dei lavoratori.

Diversi elementi già desunti nel presente elaborato ci fanno capire quanto sia importante la formazione dei rappresentanti dei lavoratori.

- a) La Patria della partecipazione "forte", ovvero la Germania, ha parzialmente modificato la legge sulla *Betriebsverfassung* con la riforma del 2001²⁶ che, tra le altre cose, all'art. 80 prevede che il comitato aziendale può, per dare sostegno al proprio lavoro, cooptare esperti tra i lavoratori; questa possibilità era già presente in sentenze del Tribunale nazionale del lavoro dal 1987, ma dal 2001 è diventata legge. Sono i comitati a decidere su come e in che misura ricorrere a tali esperti. La ratio della modifica legislativa riconosce l'importanza di mettere al servizio dei comitati aziendali un adeguato bagaglio di competenze e di formazione per poter svolgere al meglio il compito cui sono chiamati;
- b) A sostegno dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di

²⁵ Questo risultato generale viene confermato con alcune qualificazioni importanti dalla indagine effettuata sulle imprese manifatturiere con almeno 20 addetti per il periodo 2006-2009.

²⁶ Cfr. L. Zoppoli, *Lavoro, impresa e Unione Europea. La tutela dei lavoratori nell'Europa in trasformazione*, Franco Angeli, 2006, p. 52 ss.

sorveglianza in Germania opera la Fondazione Böckler. L'istituto fornisce supporto ai rappresentanti dei lavoratori in seno ai consigli di sorveglianza e mette a disposizione il proprio *know-how* (nella Fondazione è presente un istituto di ricerca e vi operano esperti del settore) per la risoluzione pratica dei problemi che i rappresentanti dei lavoratori incontrano nella loro attività di monitoraggio e di controllo sul management aziendale. La Fondazione opera in collaborazione con il sindacato DGB ma è indipendente. La Fondazione è finanziata soprattutto con gli emolumenti dei rappresentanti dei lavoratori in seno ai consigli di sorveglianza che li destinano all'istituto. Pervengono, inoltre, sponsorizzazioni, erogazioni liberali e fondi pubblici del Ministero dell'Istruzione e della ricerca su progetti specifici. L'attività di ricerca della Fondazione si rivolge a sei aree tematiche: cambiamenti nel mondo del lavoro, cambiamenti strutturali - innovazione e occupazione, cambiamenti nella co-determinazione, il futuro del Welfare State / Politica sociale, istruzione per il mondo del lavoro, e storia dei sindacati. Il dipartimento per la promozione della co-determinazione sostiene il lavoro dei consigli di sorveglianza attraverso consulenze di alta professionalità. Viene offerta anche assistenza specifica nei singoli casi. Coloro che praticano la co-determinazione vengono "allenati" in tutti gli aspetti relativi ai loro compiti. L'attività scientifica consente di offrire ai rappresentanti dei lavoratori una formazione completa su vari temi: bilanci aziendali, strategia aziendale, politica delle risorse umane, organizzazione del lavoro.

- c) Una delle principali esperienze italiane di partecipazione dei lavoratori all'impresa, ovvero quella di Electrolux-Zanussi, non ha avuto successo, a detta degli stessi rappresentanti dei lavoratori a causa della loro incapacità di sapere affrontare le proposte aziendali in modo proattivo invece che reattivo. Essi ritenevano che ciò dipendesse da una loro mancanza di preparazione tecnica soprattutto quando si discuteva di organizzazione del lavoro;
- d) Le più interessanti esperienze di partecipazione in azienda che si sono introdotte, per via contrattuale, in specifici contesti aziendali, hanno riservato un ruolo importante alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori che operano all'interno delle strutture in cui avviene la partecipazione (Commissioni Bilaterali). È il caso del Contratto integrativo di partecipazione aziendale stipulato da Volkswagen Group Italia e sindacati, il quale prevede che "sia la Parte Aziendale che quella sindacale saranno coinvolte in eventuali corsi di formazione attinenti alle materie di competenza delle Commissioni stesse".

Dal punto di vista giuridico l'intera materia contrattuale, nel diritto civile, si fonda sull'idea che tra due contraenti debba esserci buona fede nel condurre le trattative negoziali e che il processo di formazione della volontà a contrarre si sviluppi senza raggiri, senza atti che possano inquinare o distorcerlo.

È per questo che la legge interviene con normative protezionistiche quando ravvede l'esistenza di uno squilibrio strutturale tra due contraenti. È il caso della disciplina protezionistica del lavoro subordinato che nasce per colmare in parte lo squilibrio tra parte datoriale e lavoratore e proteggere la parte debole del rapporto contrattuale (il c.d. contraente debole). Lo stesso vale per la normativa a tutela del consumatore, ovviamente debole e sprovvisto di strumenti nei confronti di una grande azienda o un grande gruppo commerciale. O ancora gli obblighi informativi nel settore bancario ed assicurativo volti a colmare la sproporzione esistente tra il singolo risparmiatore od investitore e il grande gruppo finanziario.

Nell'ambito sindacale, *mutatis mutandis*, avviene la stessa cosa. Per poter davvero partecipare all'impresa, in modo sostanziale e non solo formale, la parte sindacale deve essere dotata degli strumenti necessari a conoscere le materie di cui deve occuparsi: il bilancio dell'azienda, l'organizzazione del lavoro, le strategie che l'imprenditore vuole adottare. Cosa ne sarebbe dei membri tedeschi dei consigli di sorveglianza se questi non avessero strumenti per decifrare le decisioni del management aziendale? A cosa servirebbe la loro formale co-determinazione?

Se è vero che il rilancio economico richiede l'innovazione e che questa presuppone la partecipazione, è anche vero che quest'ultima può aversi solo con la formazione di rappresentanti che contrattano preparati, competenti ed in grado di sedere alla pari nel tavolo negoziale con l'azienda.

RILANCIO ECONOMICO E COMPETITIVO → INNOVAZIONE IN AZIENDA → PARTECIPAZIONE → FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

La necessità di uno scatto culturale nelle relazioni industriali: prospettive future.

Se la Formazione di chi deve attuare la partecipazione in azienda è la premessa per sperare in un sistema di relazioni industriali che consenta al sistema di attivare quello *shock* d'innovazione da cui dipende il nostro rilancio completo è pur vero che devono esserci degli istituti qualificati che

sostengano i lavoratori ed i loro rappresentanti nell'attività di contrattazione e di partecipazione aziendale.

In Germania, come visto, tale ruolo è svolto dalla Fondazione Hans Böckler che supporta i membri dei consigli di sorveglianza per risolvere casi pratici, per formarsi, acquisire competenze ed avere gli strumenti per svolgere al meglio il loro compito. In Austria provvedono in tal senso le Arbeiterkammer.

In Italia i sindacati storicamente hanno provveduto autonomamente a soddisfare le loro esigenze formative creando istituti interni ai sindacati stessi (Ires Cgil, Centro Studi Cisl, Ufficio formazione Uil, etc...).

In tale ottica emergono le potenzialità di quella che potremmo definire la via trentina e altoatesina alle relazioni industriali. In questa area geografica del Paese le istituzioni locali hanno intuito che rafforzare le relazioni industriali territoriali significa dare una spinta alla competitività dell'intero sistema ed hanno, con tale prospettiva, deciso di giocare un ruolo attivo nella formazione degli attori sociali attraverso due istituti finanziati direttamente dalle Province Autonome (Istituto di Promozione dei Lavoratori e Laboratorio di relazioni sindacali – Lares). I due istituti, tra le altre attività, sostengono i rappresentanti dei lavoratori e, in generale, gli attori delle relazioni di lavoro nella contrattazione aziendale, organizzano iniziative di formazione e offrono ai lavoratori gli strumenti che possono renderli delle parti contrattuali competenti, formate ed all'altezza della situazione.

I due istituti effettuano ricerche e mettono a disposizione dei lavoratori materiali, risultati delle ricerche ed il *know-how* del loro personale specializzato nei temi delle relazioni industriali, della contrattazione, del diritto del lavoro e della statistica.

Ciò che appare interessante è che lo stesso potere pubblico (le Province Autonome di Bolzano e Trento) ha assunto su di sé il compito di promuovere la partecipazione e la contrattazione aziendale considerandoli obiettivi di interesse pubblico in quanto presupposti di un rilancio economico e competitivo del territorio e delle sue aziende.

Lares e Ipl potrebbero sviluppare ulteriori potenzialità se le Province Autonome decidessero, sulla scorta di quanto fatto dalla Regione Veneto, ad esempio, di promuovere, con propri atti normativi, la diffusione della cultura della partecipazione in azienda prevedendo detrazioni, sgravi e incentivi rivolti alla contrattazione decentrata e alle pratiche partecipative nell'ambito delle relazioni industriali.

Anche a livello nazionale devono registrarsi importanti novità recenti

legate, soprattutto, al combinato disposto tra Jobs Act e leggi di stabilità 2015 e 2016²⁷.

Tra le novità contenute nel Testo Unico sulla disciplina organica dei contratti di lavoro (Decreto Legislativo n. 81/2015), di indubbia importanza è quella prevista dall'articolo 51, denominato "Norme di rinvio ai contratti collettivi". In questo articolo, il legislatore ha previsto una equiparazione tra i contratti collettivi nazionali e di secondo livello per quanto riguarda le deleghe a molteplici regole previste nelle varie tipologie contrattuali ivi presenti. In questo articolo viene, per l'appunto, fornita la precisazione che qualora non diversamente indicato, per contratti collettivi, si devono intendere tutti i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. In questa logica, il legislatore delega, con il sistema della sussidiarietà, al soggetto più vicino alle parti (datore di lavoro) che interviene sulla materia oggetto di delega.

L'equiparazione tra contrattazione collettiva nazionale ed aziendale rappresenta un'indubbia spinta alla contrattazione di secondo livello a cui il legislatore delega possibilità di deroga in molteplici ambiti.

Premi di risultato e welfare aziendale: Legge di stabilità 2016: L'art. 1, commi da 182 a 189, della legge n. 208/2015 introduce una disposizione strutturale nel nostro ordinamento con cui disciplina un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

La disciplina agevolativa si pone, dunque, come strumento stabile di sostegno alla contrattazione di secondo livello in quanto non è circoscritta a determinati periodi di imposta. Con la legge di stabilità 2016, il Governo ha destinato, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, una rilevante quota per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello e destinarla alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata. In questo campo di particolare interesse diventa,

²⁷ Per un'analisi su come il Jobs act incide sul diritto sindacale e sulle relazioni industriali si v. tra gli altri, A. Zambelli, *Diritto sindacale. Le relazioni industriali dopo il Jobs Act*, Il Sole 24 Ore, dicembre 2015; R. Camera, *Jobs Act, contrattazione aziendale: quanto può disciplinare il rapporto di lavoro*, in *Ipsa Quotidiano*, 16 febbraio 2016; A. Tursi, *Jobs Act, cambio di rotta nella contrattazione collettiva?*, in *crowehorwath.net*.

quindi, la relazione che si verrebbe a creare in ambito contrattuale tra welfare aziendale e tassazione dei premi di risultato.

Sostegno alla partecipazione: Il comma 189 prevede che l'importo delle somme agevolate sia incrementato a 2.500 euro per ciascun periodo di imposta, qualora i contratti collettivi individuino strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Legge di stabilità 2017: seppure non esiste ancora un testo su cui confrontarsi risulta che il Governo intende incentivare i salari di produttività, sui quali nel 2016 è ripresa la tassazione agevolata al 10%. Sul tavolo, la possibilità di alzare la soglia di reddito di produttività agevolabile, dagli attuali 2mila euro (2mila 500 nel caso di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale), a 3-4mila euro, e di estendere l'agevolazione anche a quadri e dirigenti di medio livello, ampliando il limite di reddito a 70-80mila euro annui (dagli attuali 50mila euro).

Si pensa anche a una riforma del welfare aziendale, che limiti le esenzioni fiscali a interventi relativi a sanità, previdenza, istruzione e resta allo studio la possibilità di erogare il premio di produttività sotto forma di partecipazione agli utili.

La previsione di agevolazioni fiscali per i premi di risultato, incrementata ulteriormente nei contesti aziendali in cui si attuano pratiche partecipative, è sicuramente uno strumento utile a stimolare l'inclinazione degli attori sociali alla contrattazione aziendale e, si spera, possa aumentare questa pratica ancora troppo poco diffusa soprattutto nelle aziende di piccole e medie dimensioni.

Ciò che appare auspicabile però, più in generale, è un vero scatto culturale da parte di tutti gli attori sociali: istituzioni, organizzazioni datoriali, sindacati. In Trentino Alto Adige pare che questa consapevolezza si sia già radicata e si ragiona di *Sozialpartnerschaft*. Altrove siamo lontani da questa sensibilità ma alcuni timidi segnali recenti sembrano lasciar intravedere un possibile scatto in avanti.

Sozialpartnerschaft

Werner Pramstrahler

La *Sozialpartnerschaft* austriaca è considerata un modello di sistema democratico neocorporativo inserito in una forma di consociativismo. Nelle scienze sociali il termine neocorporativismo indica forme di coinvolgimento (“incorporazione”) politico di interessi organizzati – di regola associazioni – nonché la partecipazione all’elaborazione e alla realizzazione delle decisioni politiche. La forma austriaca, nata nel 1945 in seguito alle particolari condizioni storiche e culturali, si contraddistingue per alcune particolarità (cfr. Praprotnik/Jenny/Müller 2015 con ulteriori rinvii):

- l’iscrizione alle tre Camere è obbligatoria per legge (Camera dell’economia, Camera dei lavoratori e degli impiegati e Camera dell’agricoltura);
- il sindacato unico ÖGB vanta da decenni un alto livello di organizzazione; tutte le rappresentanze di interessi presentano tuttora un’alta concentrazione organizzativa (e detengono, di fatto, un monopolio);
- la vicinanza politica delle federazioni con i partiti di maggioranza SPÖ e ÖVP, che costituiscono di norma il governo che, per decenni, è di coalizione;
- una lunga fase di ripresa economica, nonché il forte orientamento dell’Austria all’export, che ha reso necessaria una politica reddituale e salariale socialmente sostenibile e basata sulla competitività.

È andato così consolidandosi un sistema molto stabile, nel quale le rappresentanze di categoria incidono sulla politica del governo e sulla realizzazione della stessa attraverso consulenze, misure formali e informali. I settori interessati spaziano dalle politiche economiche, sociali e del lavoro a quelle formative, di ricerca e agrarie. Grazie al forte coinvolgimento delle associazioni – ad esempio attraverso le procedure di valutazione, prescritte per legge

– gli attori sono tenuti a non rappresentare solo gli interessi specifici dei propri iscritti, ma a tenere in considerazione anche il bene collettivo. Per decenni il Comitato per gli affari economici e sociali, costituito nel 1964, ha svolto per la *Sozialpartnerschaft* un ruolo determinante di think tank, influenzando attraverso l’agenda setting e perizie varie la politica del governo austriaco.

Sozialpartnerschaft non significa comunque assenza totale di interessi opposti e quindi di controversie. Le contrattazioni collettive sono infatti un momento assai delicato. Ciò nonostante è la *Sozialpartnerschaft* a determinare il sistema delle trattative salariali, sempre altamente coordinate e sincronizzate (Schneider-Wagner 2000): la concentrazione della parte contrattuale dei datori di lavoro nella Camera dell’economia, con l’obbligo di iscrizione per le imprese, fa sì che l’Austria abbia una contrattazione collettiva con un grado di copertura molto elevato (98% dei lavoratori dipendenti). Grazie alla centralizzazione delle trattative sussistono anche margini per regolamentazioni innovative e differenziate. Nel sistema di contrattazione collettiva si rispecchia anche molto chiaramente la trasformazione del corporativismo austriaco da un regime improntato sulla domanda a un sistema basato sull’offerta: (Hefler-Pernika 2014: 46): il coordinamento garantito dalla commissione prezzi e salari viene sostituito dal “*pattern bargaining*” delle trattative autunnali sull’adeguamento dei salari nel settore metallurgico. Resta il forte riferimento alla competitività, con una “remunerazione” non completa dell’andamento della produttività. Attualmente tra associazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori vengono stipulati circa 450 contratti collettivi e 30 tariffari salariali minimi. Nel sistema austriaco si aggiungono a questi anche gli accordi aziendali prescritti per legge, da stipulare con i consigli aziendali.

Benché sia difficile quantificare la quota di performance economica e sociale legata direttamente alla *Sozialpartnerschaft*, è comunque parere diffuso che gli effetti siano positivi: una crescita economica più consistente a lungo termine, una disoccupazione e un tasso di inflazione relativamente bassi, un aumento significativo della produttività. Risultati positivi si registrano anche per quanto concerne l’equità e i conflitti sociali (cfr. Leibrecht/Rocha-Akis 2014).

Da decenni si discute, anche con esperti italiani, di un possibile “sopravvento” del modello di gestione corporativo (a titolo esemplificativo si veda: Regalia e Regini 2004). I seguenti fattori contribuiscono a una performance migliore dei sistemi di *Sozialpartnerschaft* (ispirati a Leibrecht/Rocha-Akis 2014: 49 segg.):

- I sistemi di contrattazione salariale centralizzati o coordinati sono più adatti ad assorbire choc esterni rispetto ai sistemi non coordinati, perché

dispongono di una maggiore flessibilità sui salari reali. Ne consegue anche una minore disoccupazione.

- Coordinamento e centralizzazione delle trattative salariali comportano, insieme a un maggiore grado di copertura delle contrattazioni collettive, una maggiore flessibilità nei salari reali, un minore gap salariale e una disoccupazione più ridotta.
- Trattative salariali altamente coordinate possono ripercuotersi positivamente sull’economia globale perché non fanno riferimento all’elemento “più debole” della catena, ma stimolano le imprese a puntare su competitività e innovazione.
- Tutto ciò viene supportato dal particolare sistema austriaco di formazione professionale, che presuppone un forte coordinamento tra lo Stato e le aziende. In Austria la quota di dipendenti con skills ridotti è relativamente bassa. La formazione adeguata al fabbisogno, garantita dal sistema duale, fa sì che in caso di crisi vengano attivati soprattutto meccanismi di flessibilità interna.
- Associazioni onnicomprensive e capaci di obbligarsi tendono a rispettare anche l’interesse collettivo. Rappresentano gruppi differenti già obbligati internamente a cooperare. Se tali associazioni vengono riconosciute anche dalla pubblica opinione e sono oggetto di fiducia generale, esse contribuiscono al mantenimento del capitale sociale. Associazioni più ampie vengono supportate inoltre da stimoli esterni; l’iscrizione obbligatoria (o il sistema Ghent) è uno di questi.

Gli aspetti della *Sozialpartnerschaft* più criticati sono la mancanza di trasparenza e l’informalità dei processi di trattativa che non soddisfano l’esigenza di una partecipazione democratica. Inoltre si ritiene che il sistema abbia nel suo complesso una ridotta capacità di adattamento; può anche succedere che vengano bloccate delle decisioni o ne vengano prese a discapito di parti terze non coinvolte (Talòs 2008).

Da circa due decenni i presupposti centrali per il mantenimento della *Sozialpartnerschaft* sono in fase di erosione; il modello politico di fondo – un modello di intensa interazione tra gli attori e di permanente ricerca di consenso – continua tuttavia a svolgere un ruolo fondamentale. Contrariamente a quanto succede ad esempio in Germania e in Italia, in Austria si constata una forte capacità di persistenza delle istituzioni della *Sozialpartnerschaft*; ciò comporta il permanere della distanza di alcuni settori dal mercato e dai rapporti di forza politica. Nonostante l’importanza della *Sozialpartnerschaft* stia scemando a livello federale, quantomeno a livello tirolese si constata una rivitalizzazione di nuove forme di interazione della stessa. Dalla prospettiva

dell'Italia è interessante notare che le Camere continuano a essere istituzioni capaci di elaborare pareri qualificati per il rispettivo gruppo rappresentato e di assistere gli iscritti.

Bibliografia

Carrieri, M. (2016) Le ragioni della solidità e della resilienza del sindacalismo trentino. [Online] Available from: http://www.cgil.tn.it/doc/Qrs3_2016_TDZ-MCarrieri.pdf [Accessed: 2 February 2017].

Leibrecht, M. & Rocha-Akis, S. (2014) Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance Beitrag in den WIFO-Monatsberichten . [Online] (2014). Available from: https://www.wko.at/Content.Node/iv/presse/wkoe_presse/presseaussendungen/Sozialpartnerschaft_MB.pdf [Accessed: 28 January 2017].

Praprotnik, K., Jenny, M. & Müller, W.C. (2015) Sozialpartnerschaftliche Politikberatung: Das Auslaufen eines Modells. Zeitschrift für Politikberatung. [Online] 7 (3), 79–90. Available from: doi:10.5771/1865-4789-2015-3-79.

Regalia, I. & Regini, M. (2004) Collective bargaining and social pacts in Italy. In: Katz, Harry et al (Hg.): Tripartite Dialogue and Labor Policies: Essential or Irrelevant. Ithaca, Cornell University Press. pp. 59–84.

Schneider, F. & Wagner, A. (2000) Korporatismus im europäischen Vergleich: Förderung makroökonomischer Rahmenbedingungen? [Online]. Available from: <https://www.econstor.eu/handle/10419/73296> [Accessed: 28 January 2017].

Tálos, E. (2008) Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik. Innsbruck - Wien - Bozen, Studienverlag.

Camera del lavoro²⁸

Werner Pramstrahler

La Camera dei lavoratori e degli impiegati, in breve anche Camera del lavoro, rappresenta per legge gli interessi dei lavoratori in Austria. Per quasi tutti i lavoratori sussiste l'obbligo di iscrizione. L'altra grande rappresentanza dei lavoratori è il sindacato (in Austria la ÖGB), strutturato giuridicamente in forma di associazione. Istituzioni analoghe esistono anche nei Länder tedeschi Brema (*Arbeitnehmerkammer Bremen*) e Saarland (*Arbeitskammer des Saarlandes*) nonché in Lussemburgo.

Dopo vari tentativi e revisioni del concetto di base, sia da parte socialdemocratica che da quella cristiano-sociale, il Parlamento eletto democraticamente delibera nel 1920 l'introduzione delle Camere per lavoratori e impiegati, parificate poi nel 1921 alle Camere di commercio. Lo stesso anno si svolge la prima assemblea della Camera del lavoro.

Dal 1934 al 1938 (durante il cosiddetto "austrofascismo") le Camere di lavoro restano formalmente in vigore, ma sono subordinate al sindacato unitario a gestione autoritaria "*Gewerkschaftsbund der österreichischen Arbeiter und Angestellten*". Nel 1938, l'anno di annessione dell'Austria alla Germania nazionalsocialista, le Camere di lavoro vengono sciolte. Diversi funzionari della Camera del lavoro verranno in seguito perseguitati dalla dittatura nazionalsocialista.

Nel 1945 vengono costituite le Camere dei lavoratori che contribuiscono alla nascita della *Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft*. Le prime elezioni della Camera del lavoro si svolgono quindi nel 1949. Nel 1991 la Camera del

²⁸ Sintesi di <https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/akundoegbgeschichte>, con integrazione delle risposte fornite da Hartwig Röck ed Ernst Tüchler.

lavoro costituisce una propria rappresentanza a Bruxelles e nel 1992 viene emanata la legge sulla Camera del lavoro tuttora in vigore. Nel 1996 viene svolto un sondaggio tra gli iscritti in merito al mantenimento dell'iscrizione obbligatoria. Il 90,6% dei partecipanti si esprime a favore dello stesso.

Le Camere dei lavoratori e degli impiegati vantano un'organizzazione federale, sviluppata su Camere regionali. La Camera di Vienna è allo stesso tempo la Camera del lavoro federale. La legittimazione democratica è garantita da elezioni quinquennali, con la candidatura di varie frazioni. I principali raggruppamenti politici sono attualmente la frazione dei sindacalisti socialdemocratici (SPÖ), l'*Österreichische Arbeiter- und Angestelltenbund* (ÖVP), i *Freiheitlichen ArbeitnehmerInnen* (F) e i Verdi. La partecipazione alle elezioni si aggira attualmente sul 40%.

La Camera del lavoro gode di massima fiducia tra la popolazione, alimentata in particolar modo dall'offerta di consulenza.

La Camera del lavoro supporta l'ÖGB:

- attraverso pareri qualificati su numerose materie (economia, affari sociali, tutela dei consumatori);
- attraverso il finanziamento dell'Accademia sociale, dove vengono “forgiati” i consiglieri aziendali e i funzionari dell'ÖGB;
- attraverso l'aiuto nella consulenza agli iscritti su temi occupazionali e sociali.

Contrariamente alla Camera del lavoro, l'ÖGB assume anche toni di lotta, in quanto deve cercare di imporre le proprie richieste.

De iure la Camera di lavoro potrebbe partecipare alle contrattazioni collettive; di fatto però è solo l'ÖGB a partecipare alle trattative in rappresentanza dei lavoratori.

Autori

Antonella Chiusole

È la Dirigente generale dell'Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento.

L'Agenzia del Lavoro è una struttura della Provincia dotata di autonomia gestionale, amministrativa e contabile, è retta da un Consiglio di Amministrazione tripartito (composto da rappresentanti delle organizzazioni datoriali, rappresentanti delle organizzazioni sindacali e rappresentanti pubblici), attua le politiche del lavoro, sia attive che passive, e gestisce i Centri per l'Impiego.

Gianfranco Cerea

Ha studiato all'Università Cattolica di Milano e all'Università di York (GB), specializzandosi sui temi dell'economia pubblica. La sua carriera accademica ha avuto inizio presso la Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano ed è poi proseguita all'Università di Trento, dove è professore ordinario dal 1985.

Ha svolto e pubblicato ricerche sul finanziamento e sui processi di spesa delle regioni e degli enti locali, sui servizi pubblici, sull'evasione fiscale, sulle politiche di welfare. Gli studi più recenti riguardano la finanza delle autonomie speciali.

Ha ricoperto vari incarichi di collaborazione e consulenza a livello ministeriale, regionale e locale.

Mario Vittorio Giovannacci

Dirigente con incarico speciale di “Sostegno alla concertazione e alla contrattazione decentrata”, presso il Dipartimento Sviluppo economico e Lavoro della Provincia Autonoma di Trento. Autore di diverse pubblicazioni in tema di

relazioni industriali e organizzazione del lavoro, ha precedentemente lavorato per aziende private, organizzazioni sindacali ed istituzioni pubbliche di diverse regioni italiane ed austriache, svolgendo attività di formazione, consulenza e ricerca nell'ambito della contrattazione decentrata e delle relazioni industriali.

Franco Ianeselli

È segretario generale della Cgil del Trentino da maggio 2015.

Nel 2001, poco più che ventenne, diventa responsabile della comunicazione per la confederazione. Cinque anni dopo viene chiamato in segreteria confederale per occuparsi di politiche sociali e del lavoro: entra a far parte del CdA di Agenzia del Lavoro e della commissione provinciale per l'impiego, oltre che nel cda del fondo pensione regionale Laborfonds. Partecipa così alla definizione del reddito di garanzia e della delega in materia di ammortizzatori sociali. Impegno che ha portato avanti anche da segretario generale partecipando alla definizione del reddito di attivazione e del fondo territoriale di solidarietà. Tra il 2014 e il 2015 è stato responsabile di Filt Cgil del Trentino e membro del cda di Sanifonds.

Riccardo Maraga

Avvocato giuslavorista del foro di Milano. Si occupa, soprattutto, di diritto del lavoro e sindacale con particolare riferimento alle procedure collettive, contrattazione collettiva, ammortizzatori sociali, piani di welfare aziendale. Dottore di ricerca in diritto dell'economia presso l'Università Politecnica delle Marche dove ha discusso una tesi sul tema "Le relazioni sindacali dopo il caso Fiat".

Ha scritto diversi articoli e pubblicazioni sui temi del diritto del lavoro, sindacale. Ha approfondito il tema della *Sozialpartnerschaft* e della rappresentanza sindacale.

È membro del comitato di redazione della rivista "Quaderni di rassegna sindacale".

Valentina Piffer

Dal 2014 rappresenta il Trentino all'interno del GECT "Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino" e dal 2015 ricopre la posizione di Segretario Generale dell'ente. Ha studiato all'Università di Innsbruck, dove si è laureata in Traduzione per poi trasferirsi in Canada per studio e, successivamente, lavoro nel campo della Comunicazione Marketing. Dopo una lunga esperienza professionale all'estero, è rientrata in Trentino dove attualmente risiede.

Werner Pramstrahler

Collaboratore dell'IPL | Istituto Promozione Lavoratori, Bolzano. Si occupa di temi connessi ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle relazioni industriali.

Hartwig Röck

Laureato in geografia con specializzazione in pianificazione e sviluppo territoriale, Röck conosce il mondo del lavoro anche come imprenditore. Per la Camera del Lavoro del Tirolo opera come relatore dal 2005 e dal 2010 come responsabile del reparto di politica economica, un settore molto vario che si occupa di politiche del mercato del lavoro, statistica, fisco, Europa, energia, ambiente e mobilità, pianificazione del territorio, Comuni e Regioni e sostenibilità. In tale funzione Hartwig Röck era ed è tuttora membro di numerosi organismi territoriali e federali.

Ernst Tüchler

Esperto di economia politica, opera dal 1993 nel dipartimento di economia della ÖGB, la Confederazione sindacale austriaca, da lui rappresentata anche in vari enti, tra i quali figurano la Società per la promozione della ricerca, Agrarmarkt Austria, E-Control, la Commissione fiscale e la Commissione per la concorrenza. Ha fatto inoltre parte della delegazione austriaca nelle contrattazioni WTO (Organizzazione mondiale del commercio) del 1999 e del 2005.

Einleitung

Silvia Bruno

Werner Pramstrahler

Diese Publikation enthält die überarbeiteten Referate, die anlässlich der Trientner Tagung „Sozialpartnerschaft in der Euregio. Erfahrungen im Vergleich“ (7. Oktober 2016) gehalten worden sind.

Die Veröffentlichung der Tagungsakten verfolgt in erster Linie das Ziel, bestehende Kenntnisse zu vertiefen und vorhandene Informationslücken zu schließen. Trotz räumlicher und kultureller Nähe ist der Wissensstand über die jeweiligen Nachbarregionen auch bei den Akteuren häufig partiell. Wie die Vorträge gezeigt haben und auch in den Beiträgen sichtbar wird, unterscheiden sich die Ausformungen des arbeits- und sozialpolitischen Beziehungsgeflechtes zwischen Arbeitnehmervertretungen, Arbeitgeberverbänden und öffentlichen Akteuren in den drei Ländern der Euregio beträchtlich. So wird der Begriff Sozialpartnerschaft im Bundesland Tirol in einem gänzlich anderen Kontext verwendet als etwa in Südtirol; besonders interessant ist die Verwendung dieses österreichischen Begriffs in der Autonomen Provinz Trient. Insgesamt zeigt sich, dass südlich des Brenners die Besonderheiten der österreichischen Sozialpartnerschaft und deren rezenter Wandel auf Interesse stoßen und Anregungen enthalten. Während in Italien verschiedentlich dafür plädiert wird, sich am „Modell Deutschland“, etwa im Bereich der Mitbestimmung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu orientieren, zeigt sich, dass der Blick nach Tirol und nach Österreich selbst angesichts der vorhandenen institutionellen Unterschiede durchaus lohnend sein kann. Vice versa ist die Vielfalt der „Sozialpartnerschaften“ auf Mesebene südlich des Brenners nicht nur für österreichische Leser interessant: Wenngleich Südtirol und die Autonome Provinz Trient die Region Trentino-Südtirol bilden, so zeigt sich, dass trotz des selben institutionellen Rahmens die Einbeziehung der Sozialpartner, der Politikstil und die institutionelle Konfiguration sich unter-

schiedlich entwickelt haben. Was die Ausgestaltung und die Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik betrifft, so gilt die Autonome Provinz Trient italienweit als wichtiger Impulsgeber. Auch die Tiroler Sozialpartnerschaft folgt durchaus Eigengesetzlichkeiten, die sie von der gesamtösterreichischen Entwicklung unterscheiden.

Damit soll nicht signalisiert werden, dass der jeweilige nationale Rechtsrahmen keine Rolle spielt. Die in dieser Publikation gesammelten Beiträge zeigen, dass es einen regionalen, landesspezifischen Handlungsspielraum gibt. In ganz Europa unterliegen die kollektiven Arbeitsbeziehungen profunden Wandlungsprozessen. Experten orten unter anderem eine Dezentralisierung und eine starke Segmentierung nach Branche und kollektivvertraglichem Sektor. Die Aufgabe, für angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen zu sorgen, kommt konkret den Akteuren vor Ort zu: also den Ländern, mögen sie nun Bundesland, Region oder Provinz heißen. Wird das Bruttosozialprodukt der Europaregion Tirol, Südtirol und Trentino kumuliert, ergibt sich die Wirtschaftsleistung eines kleineren europäischen Staates. Gute Praktiken, die in der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftspolitik in einem der drei Euregio-Länder entwickelt werden, sollen einen Anreiz für die anderen beiden Regionen bilden, nach funktionalen Äquivalenten zu suchen. Auf diesem Weg kann trotz aller rechtlichen und institutionellen Unterschiede die soziale Dimension der Euregio gestärkt werden.

Die vorliegende Publikation enthält Beiträge von Akteuren und Beobachtern der „Sozialpartnerschaften“ der drei Länder der Euregio. Einführend weist EVTZ-Generaldirektorin *Valentina Piffer* auf das Potenzial der Euregio als Impulsgeber für grenzüberschreitende Kooperationen hin. *Antonella Chiusole*, Direktorin der „Agentur für Arbeit“ der Autonomen Provinz Trient, verdeutlicht in ihrem Grußwort die starke Verankerung und das Potenzial des sozialpartnerschaftlichen Gedankens im Trentino. *Franco Ianeselli*, der für alle drei Trientner Gewerkschaftsbünde die einleitenden Zielsetzungen formuliert, benennt klar den Wissensbedarf übereinander als Grundlage für eine Verstärkung der sozialen Dimension der Euregio.

Nachdem es für Nicht-Österreicher keineswegs ohne weiteres möglich ist, die spezifische sozialpartnerschaftliche Kultur der Alpenrepublik in all ihren Facetten zu erfassen, nehmen sich gleich zwei Beiträge dieser Themenstellung an. *Ernst Tüchler* vom Volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB in Wien zeigt die wirtschaftliche Funktionslogik des österreichischen Neokorporatismus auf. Maxime war lange Zeit die Wettbewerbsfähigkeit des Nicht-EU-Staates Österreich und die Entwicklung der Kaufkraft der österreichischen Bevölkerung. Seit 1995, dem Jahr des EU-Beitritts, hat es einen Funktionswandel

der Sozialpartnerschaft in Richtung Angebotskorporatismus gegeben. Trotz allem sei der ÖGB nach wie vor auch eine „Kampforganisation“; Sozialpartnerschaft schließe den Konflikt keineswegs aus. Die Tiroler Perspektive führt *Hartwig Röck*, Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Tirol aus. In seinem Beitrag schildert er die Funktionsweise der Sozialpartnerschaft auf Bundes- wie auf Landesebene. Durch die starke Verankerung der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer in den jeweils vertretenen Gruppen sei ein qualitativ hochwertiger Dialog über die drängenden Probleme in Tirol möglich; die Tiroler Sozialpartnerschaft bekenne sich offen und transparent zu gemeinsamen Aktionen und Gesprächen. Ein symbolischer, aber aussagekräftiger Ausdruck davon sei unter anderem ein gemeinsames Logo der Tiroler Sozialpartner. Als Dreh- und Angelpunkt verortet Röck die positive Wirkung sozialpartnerschaftlicher Maßnahmen auf die soziale und wirtschaftliche Situation des Bundeslandes Tirol. Inspiriert von den Fragen, die insbesondere von den Trientner Tagungsteilnehmern gestellt wurden, enthält der Band zwei lexikalische Kurzbeiträge, die sich mit dem neokorporativen System Österreichs und dessen Institution Arbeiterkammer als konstitutivem Bestandteil beschäftigen. Diese Einträge wurden von *Werner Pramstrahler* (AFI | Arbeitsförderungsinstitut) verfasst und von Hartwig Röck auf Richtigkeit durchgesehen. Von *Pramstrahler* stammt auch der Beitrag über die Situation in Südtirol, in dem der Autor argumentiert, dass weder die Impulse aus Österreich noch jener konzertative Wind, der Italien in den 1990er Jahren erfasst hat, genutzt wurde, um ein als Sozialpartnerschaft bezeichnbares System zu etablieren. Der Autor entwickelt die Grundzüge einer modernen koordinierten Südtiroler Sozialpartnerschaft. Einen aktuellen und profunden Einblick in die sozialpartnerschaftlichen Mechanismen der arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungsprozesse in der Autonomen Provinz Trient bietet der Beitrag von *Mario Vittorio Giovannacci*, dem Beauftragten für die Unterstützung der Konzertation und der dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen der Autonomen Provinz Trient. Derzeit entwickle sich eine neue Phase: Standen bis vor kurzem vorwiegend „defensive“ und „integrative“ Maßnahmen im Fokus der Akteure, nehme die Trentiner Sozialpartnerschaft offensive Züge an, die stärker das Wirtschaftswachstum zum Ziel haben. Während es auf Seiten der Gewerkschaften eine bemerkenswerte Handlungseinheit gäbe, bestehe diesbezüglich auf Seiten der Arbeitgeberverbände noch beträchtlicher Handlungsbedarf. Der Autor stützt seine Ausführungen mit aktuellen Beispielen auf den Politikfeldern Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.

Das wirtschaftliche und steuerungspolitische Potenzial der Euregio hebt

der Beitrag von *Gianfranco Cerea*, Professor an der Abteilung für Wirtschaft und Management der Universität Trient, am Beispiel des Tourismus hervor. Gerade angesichts der Entwicklungen in Europa und weltweit sei die Kooperation zwischen Regionen unerlässlich, wolle man wirtschaftlich nachhaltig und solidarisch handeln.

Der abschließende Beitrag von *Riccardo Maraga* weist über die Grenzen der Euregio hinaus und ordnet die Entwicklungen in den nationalen Bezugsrahmen ein. Darin wird die Wichtigkeit der Weiterbildung und Professionalisierung der Sozialpartner auf regionaler Ebene unterstrichen. Zudem bietet der Autor einen fundierten historisch-juristischen Überblick über die Entwicklung der Beteiligungsrechte der abhängig Beschäftigten in Italien. In den Körperschaften LaReS und AFI | Arbeitsförderungsinstitut ortet Maraga das Potenzial für einen Kompetenzzuwachs der Sozialpartner auf regionaler Ebene.

In welcher Form Entscheidungen getroffen und Interessen berücksichtigt werden, ist nicht nur für die demokratische Legitimation von Belang. Gerade in turbulenten Zeiten permanenten ökonomischen, sozialen und kulturellen Wandels ist eine stabile und effiziente Sozialpartnerschaft ein wichtiger Standortfaktor.

Euregio EVTZ: Funktionsweise und Mehrwert für die Gebiete

Valentina Piffer

In diesem Beitrag soll kurz dargelegt werden, was der EVTZ Euregio Tirol, Südtirol und Trentino ist und welche Aufgaben diese Einrichtung erfüllt.

Vorab: Die Euregio hat sich mittlerweile als Akteur etabliert, der Bekanntheitsgrad steigt. Es handelt sich um ein geografisches Gebiet, das zwei Staaten betrifft: Italien über die autonome Provinz Trient und autonome Provinz Bozen – Südtirol, also die Region Trentino-Südtirol; Österreich über das Bundesland Tirol. Diese Gebiete sind einander sehr ähnlich: dies gilt unter anderem im Hinblick die gemeinsame Geschichte, die durchaus vergleichbare Lebensqualität und die durch die geografische Lage in den Alpen mitgeprägte Kultur. Ohne Frage gibt es auch Besonderheiten; eine der hervorstechendsten ist die sprachliche Situation, die in jedem Gebiet eine andere ist.

Es ist gewissermaßen der Willen der Institutionen, auf diesen Ähnlichkeiten aufzubauen, um die Differenzen zu überwinden. Genau vor 22 Jahren wurde in Brüssel das Vertretungsbüro der Euregio eröffnet. Die gemeinsame Präsenz des Bundeslandes Tirol, Südtirols und des Trentino gegenüber Europa war von starker symbolischer Bedeutung. 2006 ist vom europäischen Parlament die Gründung von europäischen Verbünden territorialer Zusammenarbeit (EVTZ) beschlossen worden. Damit wurde die Möglichkeit geschaffen, die lokale Zusammenarbeit auf eine neue Grundlage zu stellen. 2011 wurde der EVTZ Tirol, Südtirol und Trentino errichtet.

EVTZ sind Einrichtungen mit eigener im europäischen Recht verankerter Rechtspersönlichkeit. Sie sind grenzüberschreitend und müssen mindestens zwei Staaten umfassen sowie die wirtschaftliche und soziale Zusammenarbeit zwischen Gebieten fördern. Derzeit gibt es in Europa in etwa 55 EVTZ, der Verbund Tirol, Südtirol und Trentino ist der zweite in Italien.

Der EVTZ handelt durch seine Organe: Der Vorstand, bestehend aus den

Landeshauptmännern aller drei Länder, hat die Aufgabe, das Tätigkeitsprogramm zu beschließen und umzusetzen. Hierbei wird dieses Gremium von einer Versammlung unterstützt, der drei Landesräte, die drei Landtagspräsidenten und drei Landtagsabgeordnete angehören. Diese Versammlung beschließt die Leitlinien und das Budget. Den Vorsitz führt der Präsident; diese Funktion wechselt alle 24 Monate. Von 2013 – 2015 hatte das Bundesland Tirol den Vorsitz inne, derzeit bis Oktober 2017 das Trentino. Präsident ist somit Ugo Rossi.

Der Präsident wird von einem Generalsekretär unterstützt. Auch diese Funktion wechselt alle 24 Monate. Der Generalsekretär koordiniert das in Bozen befindliche Büro. In diesem sind drei Direktoren tätig, einer pro Land sowie fünf Mitarbeiter.

Über den EVTZ möchte die Euregio neue Möglichkeiten für ihre Bürger schaffen. Dies erfolgt über die Verwaltung und Förderung von verschiedenen Projekten – momentan sind es 55. Es gibt sowohl Eigenprojekte wie Tätigkeiten, die unterstützt bzw. koordiniert werden. Zudem werden europäische Projekte verfolgt und Informationen über die Euregio angeboten. Es gibt einige Kriterien, die diese Projekte erfüllen müssen; das Hauptkriterium ist das einheitliche Management, denn der EVTZ setzt auf die Kooperation der drei Gebiete. Die Themen sind vielfältig und reichen von der Jugendbeschäftigung, dem Sozial- und Gesundheitswesen, der Umwelt und Kultur bis hin zu Wissenschaft, Forschung und Entwicklung.

Was die Gewerkschaften und die Sozialpartnerschaft betrifft, so sind in den letzten Jahren bereits einige Schritte unternommen worden. Es ist von Bedeutung, dass in diesem wichtigen Bereich Kontinuität geschaffen und neue Impulse gesetzt werden. 2012 hat sich beispielsweise der IGR Zentralalpen mit dem damaligen EVTZ-Präsidenten Durnwalder getroffen, um Möglichkeiten einer Intensivierung der Kooperation zu erörtern. 2014 gab es eine Tagung der Euregio über die duale Ausbildung und die Jugendbeschäftigung. Im September 2016 haben die drei für Arbeit zuständigen Landesräte eine einheitliche Erklärung unterzeichnet, die eine Reihe von konkreten Kooperationsmaßnahmen vorsieht. Diese betreffen die duale Ausbildung, das Lehrlingswesen, die Erhebung des Fachkräftebedarfs und die Errichtung einer euroregionalen Arbeitsbörse.

Der EVTZ Euregio Tirol, Südtirol und Trentino freut sich über neue Impulse in diesem Bereich und ist bereit, sie zu unterstützen. Dies soll mit einem Zitat von Henry Ford unterstrichen werden: *“Coming together is a beginning (Sich treffen ist ein Beginn), keeping together is progress (Zusammen bleiben ist Fortschritt), working together is success (Gemeinsam arbeiten bedeutet Erfolg).”*

Die soziale Partnerschaft im Trentino: Ein Modell politischen Handelns

Antonella Chiusole

Die Präsenz von Institutionen der Autonomen Provinz Trient anlässlich der heutigen Tagung ist wichtig, um den Einsatz für die soziale Partnerschaft zu unterstreichen und zu stärken, die im Trentino seit Jahren eingeführt und entwickelt wurde. Diese Idee leitet insbesondere die Arbeitsmarktpolitik, sie ist geradezu ein „Modus“, Politik zu gestalten, die offenen Fragen anzugehen und die Maßnahmen anzuwenden.

Als Leiterin der Agentur für Arbeit der Autonomen Provinz Trient darf ich festhalten, dass die Agentur die erste Institution war, in der sich die soziale Partnerschaft konkretisiert hat. Die Agentur hat in der Tat einen Verwaltungsrat, der sich aus Vertretern der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und der öffentlichen Einrichtungen zusammensetzt. 1983 errichtet (Landesgesetz 19/1983), kann sie als eine gemeinsame und akkordierte Antwort der Sozialpartner und des Landes auf die damals herrschenden krisenhaften Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden. Über all die Jahre ist diese Struktur beibehalten worden.

Wird über die Sozialpartnerschaft im Trentino gesprochen, so meinen wir ein etabliertes und konsolidiertes politisches Modell, das ausgehend von der Agentur für Arbeit auch in der Landesarbeitskommission verankert ist. Diese fungiert als erweitertes Organ, das der Landesregierung die Arbeitsmarktpolitik vorschlägt. Dies bedeutet eine Mitverantwortung, die sowohl die Formulierung von Lösungsvorschlägen als auch die Anwendung der Maßnahmen mit umfasst.

Dieses Modell hat entscheidend dazu beigetragen, eine erweiterte und vollständigere Perspektive der Problemlagen und Herausforderungen zu entwickeln und Problematiken auf kleineren Verhandlungstischen zu lösen. Es ermöglicht mehrere Perspektiven und es ist sicher kein Zufall, wenn die

Autonome Provinz Trient in Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik staatsweit als Beispiel fungiert. Es ist kein Zufall, dass nur in unserer Provinz die passive und aktive Arbeitsmarktpolitik zu einem wohlfahrtsstaatlichen System zusammengefasst sind, dass nur in Trient Maßnahmen wie das “Qualifikationseinkommen” (*reddito di qualificazione*) bzw. das “Aktivierungseinkommen” (*reddito di attivazione*) eingeführt werden konnten.

Dieses sozialpartnerschaftliche Modell hat sicherlich seine Wirkungen im Bereich der Durchführung und Anwendung auf anderen Politikfeldern entfaltet. Es war Türöffner etwa im Bereich des Rentenzusatzfonds, der Landesfonds, des Sanitätsfonds; Einrichtungen, die nach dem nämlichen bewährten Muster funktionieren. Dennoch ist das Modell zum Teil prononcierter Kritik ausgesetzt, die manches Mal auch nicht frei von Opportunismus ist.

Wir erleben eine historische Phase, in der auf nationaler Ebene der Wert der Sozialpartnerschaft nicht anerkannt wird. In den vergangenen beiden Jahren sind durch die neue Arbeitsmarktgesetzgebung (Jobs act) zahlreiche Agenturen für Arbeit und die “Nationalen Agentur für die aktive Arbeitsmarktpolitik” (*Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro ANPAL*) ins Leben gerufen worden. Diese unterscheiden sich allerdings von der Struktur der Trientner Agentur für Arbeit: keine dieser neuen Einrichtungen verfügt über eine sozialpartnerschaftliche Zusammensetzung des Verwaltungsrates. Man hat es vorgezogen, einem Modell zu folgen, in dem die Politik mit den Sozialpartnern einzeln verhandelt und dann autonom entscheidet.

Sozialpartnerschaft impliziert, dass die Politik mit den Sozialpartnern verhandelt und die Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. Die Sozialpartner formulieren Anfragen, die von allen Akteuren bewertet und diskutiert werden; dies ist ein System, das die Arbeitsmarktpolitik in der Autonomen Provinz Trient gekennzeichnet hat.

Abschließend möchte ich nicht nur an die soziale Partnerschaft, sondern auch an jene zwischen den Ländern erinnern. Beispiele sind der EVTZ und die Euregio sowie andere Partnerschaften, die systematisch mit Ländern und Regionen des Nordens eingegangen werden; aber auch an jene mit italienischen Regionen in bestimmten Institutionen: ein Vergleich zwischen Modellen, die sich geografisch nahestehen, es uns allerdings erlauben, substantiell unterschiedliche Aspekte zu berücksichtigen.

Sozialpartnerschaft: Soziale Konzertation für die territoriale Entwicklung

*Franco Ianeselli*²⁹

Ich möchte bei dem Begriff *Sozialpartnerschaft* ansetzen. Dieser Ausdruck bezieht sich auf die freiwillige Kooperation zwischen der Regierung und den Interessenverbänden der Arbeit und der Unternehmen bei der Festlegung und Verwaltung der öffentlichen Ordnung (*public policy*), insbesondere in den Politikfeldern Wirtschaft, Entwicklung, Soziales und Arbeit.

Die Terminologie der industriellen Beziehungen benutzend, könnten wir von Neokorporatismus sprechen, die Terminologie der Europäischen Union verwendend von sozialem Dialog, dem italienischen Sprachgebrauch folgend von Konzertierung (*concertazione*). Wir wollten den Begriff Sozialpartnerschaft aus mehreren Gründen anführen: Der erste ist, wenn Sie so wollen, mit dem Mehrheitsprinzip verbunden, denn innerhalb der Euregio wird überwiegend Deutsch gesprochen und somit handelt es sich um eine selbstverständliche Anerkennung des Vorranges dieser Sprache. Unsere Absicht geht allerdings darüber hinaus: Der zweite Grund ist die Anerkennung der Sozialpartnerschaft als besondere österreichische Erfahrung und als idealtypischer Bezugspunkt für Prozesse des sozialen Dialoges. Ich möchte daran erinnern, dass Richard Hyman anlässlich der Präsentation seines Buches über die Transformationen der Gewerkschaften in Westeuropa auf einer Veranstaltung des LaReS das österreichische Modell als „außergewöhnlich“

²⁹ Beitrag im Namen von Cgil, Cisl und Uil des Trentino

in Europa bezeichnet hat.³⁰ Außergewöhnlich, weil wir zwar aus Nordeuropa eine Reihe von verankerten Praktiken der Kooperation zwischen den sozialen Akteuren kennen, das österreichische Modell allerdings als sui generis betrachtet werden kann, da die Stützung per Gesetz vorhanden ist und die Umsetzung u.a. durch die Arbeiterkammer und die Wirtschaftskammer sowie die freiwillige Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen erfolgt.

Somit sprechen mehrere Gründe für die Relevanz unserer heutigen Fragestellung. Bitte gestatten Sie mir einen Funken Selbstkritik, weil wir uns in all diesen Jahren stets an Deutschland orientiert haben. Der ausländische Begriff, der uns am besten gefallen hat, war jener der Mitbestimmung. Das an uns grenzende und nahestehende Österreich haben wir gewissermaßen „übersprungen“.

Wir sind daran interessiert, die geschichtlichen Besonderheiten und die Funktionsweise der Sozialpartnerschaft kennen zu lernen, aber wir möchten auch wissen, wo die kritischen Aspekte liegen und welche Perspektiven das Modell angesichts der sich ändernden politischen, sozialen und institutionellen Bedingungen hat.

Heute vernehmen wir in Italien eine Reihe von Meldungen über die aktuelle und potenzielle Instabilität des politischen Systems der Alpenrepublik. Wir wissen aber auch, dass dieses Modell des sozialen Dialoges und der Konzertierung sich bisher unter der Rahmenbedingung eines stabilen Beziehungsgeflechtes mit den politischen Akteuren entwickeln konnte. Dies ist ein weiterer Grund für unser Interesse.

Ich erinnere daran, dass an dieser Stelle weniger über *Sozialpartnerschaft* auf „nationaler“ Ebene diskutiert werden soll, weil unser Bezugsrahmen die Euregio ist, also das Trentino, Südtirol und das Bundesland Tirol. Nachdem das Bundesland Tirol Teil der Republik Österreich ist, sind dort sozialpartnerschaftliche Praktiken verbreitet. Welche Handlungsspielräume gibt es allerdings für bundeslandspezifische Entwicklungen innerhalb eines Modells, das für sich genommen national ausgerichtet ist?

In Südtirol gibt es fraglos die Narration der Sozialpartnerschaft. Angesichts der Dialoge zwischen Trentiner und Südtiroler Gewerkschaften muss vertieft werden, ob diese Narration – die sich auch aus der Verbindung mit

den Entwicklungen in Österreich speist – mit einer kohärenten Praxis einhergeht. Dies auch angesichts der Existenz des Arbeitsförderungsinstituts, einer Einrichtung, deren Gründung und Bestehen nicht zuletzt Anleihen am institutionellen Gefüge Österreichs zu verdanken ist.

Zudem gibt es die Realität im Trentino, die in den Grußworten von Frau Chiusole bereits zum Ausdruck gekommen ist. In den Jahren, in denen sich Italien vom Mythos der Konzertierung auf nationaler Ebene verabschiedete, hat sich im Trentino die Praxis des sozialen Dialoges und der Konzertierung weiterhin konsolidiert. Auch aus diesem Grund haben wir Trienter Gewerkschafter das Anliegen verspürt, die Thematik Sozialpartnerschaft umfassend zu vertiefen.

Wenn ich an den roten Faden denke, der unsere drei Gebiete verbindet – aber da überschreite ich meine Kompetenzen – könnte ich sagen, dass auch jenseits der industriellen Beziehungen die Kooperation zwischen kollektiven Akteuren tiefere Wurzeln hat, die in den Gebräuchen der Menschen des alpinen Raumes liegen. Der Dialog zwischen sozialen Gruppen ist ein gemeinsames Kennzeichen, die Ausrichtung ist konsensuell und konkordanzdemokratisch, wobei ich letzteren Begriff ohne negative Konnotation verwende.³¹

Es bleibt die Notwendigkeit - auch angesichts der im Herbst 2016 gemeinsam von den drei Landesräten für Arbeit unterzeichneten Dokumente - der Frage nachzugehen, wie diese Dimension des sozialen Dialoges auf die Ebene der Euregio gehoben werden kann.

Ohne gleich formelle Verhandlungen mit der heute anwesenden Generalsekretärin der Euregio eingehen zu wollen, aber um die Themenstellung festzuhalten, möchte ich an das Treffen zwischen den Gewerkschaften aller drei Gebiete und dem damaligen Südtiroler Landeshauptmann Luis Durnwalder erinnern, das dem Lehrlingswesen und der Jugendbeschäftigung gewidmet war.

Abschließen möchte ich mit einer Überlegung, von der ich hoffe, dass sie auch die nachfolgenden Beiträge inspiriert.

Je nachdem, welcher Akteur mit welcher Ausrichtung Tagungen über Konzertierung, sozialen Dialog oder Sozialpartnerschaft organisiert, kommt es zur Bildung von Befürwortern und Gegnern.

Wenn wie bei der heutigen Tagung eine gewisse gewerkschaftliche Ins-

³⁰ Das Seminar “Tempi duri, scelte difficili. I sindacati in Europa occidentale” fand am 3. Oktober 2014 im Rahmen der nationalen Tagung der italienischen Gesellschaft für industrielle Beziehungen AISRI mit dem Titel “Concertazione e contrattazione territoriale” statt. Der zitierte Buchtitel lautet: Bernaciak, Magdalena and Gumbrell-McCormick, Rebecca and Hyman, Richard (2014): **Trade unions in Europe : innovative responses to hard times** Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, Germany.

³¹ Anmerkung des Übersetzers: Der Autor verwendet im italienischen Original den Begriff „consociativo“, der im Italienischen die Verwurzelung eines Elitenkartells zum Zweck der Machterhaltung bezeichnet.

piration zum Tragen kommt, dann gelten diese Praktiken a priori als gut. In anderen Kontexten, insbesondere in Parteien, gilt die Konzertierung a priori als negativ. Denken wir an die Kritik an dieser Praxis, die in den letzten Jahren in Italien geäußert worden ist.

Der Hinweis besteht darin, die Konzertierung als Methode des Miteinbezugs zu sehen. Und sich auf die Ergebnisse zu konzentrieren. Diese Methode führt zu einem Ausgleich zwischen wirtschaftlichem Wachstum, sozialer Kohäsion und dem Konsens der Bevölkerung. Wenn man genauer überlegt, sind dies die drei entscheidenden Herausforderungen für die Zukunft der europäischen Union.

Wie wird Politik gestaltet? Wo liegt die Balance zwischen wachstumsorientierten und sozial ausgeglichenen politischen Maßnahmen? Wie kann um diese Politikfelder ein Konsens geschaffen werden? Der Wert der Konzertierung liegt genau in den Ergebnissen, zu denen sie führt.

Es liegt auf der Hand, dass für die Erzielung von Ergebnissen angemessene Institutionen notwendig sind. Weiterbildung ist für die Sozialpartner unerlässlich, um sich mit der *public policy* zu beschäftigen; hinzu kommt die demokratische Willensbildung innerhalb der Organisationen, um die getroffenen Entscheidungen „vital“ zu gestalten. Auch hierüber – über Bildung und Beteiligung innerhalb intermediärer Organisationen – werden wir heute diskutieren.

Sozialpartnerschaft in Österreich: Eine Erfolgsgeschichte mit Perspektiven

Ernst Tüchler

Worum geht es in der Sozialpartnerschaft? Für die Gewerkschaft geht es darum, dass es einer Volkswirtschaft gelingt, ausreichend Beschäftigung zu erzeugen von der – und das ist der zweite Punkt – faire Einkommen erzielt werden können. Diese Einkommen – dritter Punkt – müssen durch soziale Netze abgesichert sein, im Wesentlichen über die Sozialversicherungseinrichtungen. Viertens müssen die Elemente der Daseinsvorsorge – vom Kindergarten über die Schulbildung bis hin zu Krankenhäusern und Senioreneinrichtungen – funktionsfähig sein. Sozialpartnerschaft bedeutet, in all diesen Belangen mit den jeweiligen Konzepten wettbewerbsfähig zu sein.

Demgegenüber steht die Zielhierarchie der Unternehmensseite, bei der insbesondere die freie unternehmerischen Entscheidungsbefugnis und die Gewinnmaximierung im Vordergrund stehen, aber Zielsetzungen wie Wachstum, Beschäftigung, technologische Innovation und Forschung als wesentlich erachtet werden. Die sozialpartnerschaftlichen Lösungen umfassen somit die gewerkschaftlichen und unternehmerischen Anliegen – im Wissen, dass unsere Volkswirtschaft dabei international wettbewerbsfähig sein muss.

Über all das hinaus stellt sich stets die Frage, inwieweit wir als Gewerkschaft, als Sozialpartner unsere Ziele durchsetzen können. Und zwar nach innen und außen. Vorweg: Die Sozialpartner wirken auch heute bei wesentlichen politischen Entscheidungen mit.

Im Vorfeld der Gesetzgebung haben die Sozialpartner ein gesetzlich eingeräumtes Recht zur Stellungnahme – auch in europäischen Angelegenheiten – das gewerkschaftsseitig sich an Vollbeschäftigung, gerechten Einkommen und sozialer Absicherung orientiert.

Das soll am EU-Beitritt Österreichs – Mitglied der Europäischen Union seit 1995 – demonstriert werden. Bis dahin war Österreich mit Deutschland, dem

wichtigsten Handelspartner, in einem Währungsverbund mit de facto fixem Wechselkurs. Auch Italien war und ist ein starker Exportpartner mit 8% unserer Ausfuhren. In den Jahren 1992-93 gab es eine ungeheure Abwertung, de facto einen Abwertungswettlauf in Europa. Im Vergleich zum österreichischen Schilling verlor damals die italienische Lira um über 16% an Wert. Das hatte z. B. für die hocheffiziente österreichische Papierindustrie schwerwiegende Auswirkungen, weil sie 95% ihrer Produktion nach Italien lieferte und dort mit der Industrie der Abwertungsländer Schweden und Finnland (werteten um rd. 23% ab) hart im Wettbewerb stand. Selbst die theoretische Streichung aller Personalkosten der österreichischen Papierindustrie (ca. 17% der Herstellungskosten) hätte keine Verbesserung der Wettbewerbssituation gebracht, weil sie die wesentlich größere Abwertung der Hauptkonkurrenten in Italien nicht hätte kompensieren können. Die Herstellung gleicher Wettbewerbsbedingungen war für die Funktionäre des ÖGB (und der Arbeiterkammer), die sich jeweils aus Betriebsräten rekrutieren³², einer der Hauptgründe für den EU-Beitritt und die Wirtschafts- und Währungsunion.

Die Sozialpartnerschaft ist weniger als Ideologie, sondern durch starke Faktenbasiertheit begründet. Realpolitisch betrifft das insbesondere rund 850 Kollektivverträge, die in 450 bis 500 jährlichen Lohnverhandlungen rund die Hälfte des österreichischen Bruttonutzenproduktes bewegen. Andere wichtige Entscheidungsgremien sind die Sozialversicherungen, die Arbeitsmarktverwaltung und ähnliche. Bei Letzteren sind der ÖGB und die Arbeiterkammer (sowie die Wirtschaftskammer und in bestimmten Fällen die Landwirtschaftskammer) per Gesetz verankert und entscheiden über die Bestimmung der Mittel. Im Bereich der Agrarmarktverwaltung „AgrarMarkt Austria“ sind alle vier Sozialpartner gesetzlich eingebunden. Fast alle EU-Förderungen werden über diese aus dem Ministerium ausgelagerte Einrichtung abgewickelt. Die Sozialpartner sind im Verwaltungsrat vertreten und treffen dort die Entscheidungen, das Ministerium übt lediglich die Aufsicht aus. Im Wege der gegenseitigen Kontrolle gewährleisten die Sozialpartner auf diese Art, dass damit einerseits alles den gesetzlichen Erfordernissen entspricht, sichern aber darüber hinaus ein gewisses Maß an Systemstabilität – jeweils in gemeinsamer Verantwortung. Ähnliche Grundmuster gelten auch bei der Arbeitsmarktverwaltung und bei der Sozialversicherung.

³² Sowohl ÖGB als auch Arbeiterkammer sind Einrichtungen der österreichischen ArbeitnehmerInnen. Der ÖGB basiert auf dem Vereinsgesetz und sieht sich mehr als die politische Vertretung, während die Arbeiterkammer auf dem Arbeiterkammergesetz beruht und auf den technischen Ebenen im Wege von Expertise und Beratungsleistungen aktiv ist.

Falls gesetzliche Adaptierungen erforderlich sind, kommt es zu Verhandlungen mit der Regierung, deren Mitglieder gegenwärtig zu einem relativ hohen Grad aus dem Bereich der Sozialpartner kommen. Dabei schwingt im Hintergrund mit, in welchem Ausmaß der Staat dabei aktiv sein soll.

Bereits seit 1972 hat sich gezeigt, dass der Handel für Österreich sehr wichtig ist und der Export maßgeblich zum Aufstieg des Landes geführt hat. 1994 haben sich die Sozialpartner für den Beitritt zur EU ausgesprochen und waren bei den Verhandlungen als Experten mit eingebunden. Die Regierung hat ein Gesetz erlassen, wonach alle Europa betreffenden Angelegenheiten bereits im Vorfeld mit den Sozialpartnern kommuniziert werden. Die Sozialpartner haben das Recht, sich zu all diesen Aspekten einzubringen. Dies gilt aktuell auch für die Zustimmung zum Freihandelsabkommen CETA.

Die in Europa jetzt diskutierte Einführung von Produktivitätsräten in jedem europäischen Land ist in Österreich bereits Realität. Diese Rolle erfüllt der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen als klassisch sozialpartnerschaftliches Instrument. Der Beirat erstellt Expertisen über die gesamte wirtschaftliche und soziale Entwicklung, einschließlich der öffentlichen Haushalte sowie der Lohn- und Preisentwicklung.

Vor welchen Herausforderungen steht die österreichische Sozialpartnerschaft?

Da ist zum ersten die starke Bevölkerungsentwicklung, die zum überwiegenden Teil auf Migration aus Ost- und Südosteuropa sowie aktuell auf Flüchtlingsströme zurückzuführen ist. Das ist aber nur ein Teil des Phänomens: Die mittel- bis längerfristigen Bevölkerungsprognosen zeigen, dass vor allem die urbanen Gebiete sehr stark anwachsen werden und gleichzeitig es in ländlichen Regionen sehr starke Rückgänge geben wird. Weil darüber hinaus vorwiegend in den Städten die Beschäftigungszentren liegen und Arbeit durch die Digitalisierung in Zukunft sehr starkem Wandel unterworfen sein wird, werden diese Entwicklungen am gesamten institutionellen Gefüge rühren.

Zudem brauchen wir ein Wirtschaftswachstum, das mit der Bevölkerungsentwicklung Schritt hält. Sonst stellt sich die Verteilungsfrage noch stärker als heute. Über welche Alternativen verfügen wir? Zum einen kann argumentiert werden, dass die „Reichen“ über Vermögenssteuern stärker zur Kasse gebeten werden sollen. Eine sehr starke Erhöhung der Vermögenssteuern ist in Österreich aber schwierig durchzusetzen. Eine zweite Variante ist die vom ÖGB favorisierte Wertschöpfungsabgabe: Nicht nur der Faktor Arbeit soll besteuert werden, sondern auch andere Komponenten. Diese Thematik ist eine klassische Fragestellung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen.

Die Tiroler Sozialpartnerschaft als Standortfaktor. Eine gute lokale Praktik

Hartwig Röck

Vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, in Trient über die Tiroler Sozialpartnerschaft zu referieren. Bitte beachten Sie, dass ich eine besondere Perspektive wähle: ich bin Vertreter der Arbeiterkammer Tirol, einer Arbeitnehmervertretung. Würde hier ein Vertreter einer Wirtschaftsorganisation sprechen, dann würde zwar ein großer Teil des Referates wohl sehr ähnlich aussehen, in einigen Bereichen allerdings andere Nuancen zeigen.

Die österreichische Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft

Ich möchte auf die institutionellen Rahmenbedingungen der Österreichischen Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft (so die korrekte Bezeichnung) eingehen. Diese besteht im Wesentlichen aus vier Trägerorganisationen: Einerseits der Arbeiterkammer Österreichs, der Wirtschaftskammer Österreichs, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Landwirtschaftskammer Österreichs. Darüber hinaus gibt es in Österreich auch noch andere Berufskammern und Interessensvertretungen, die allerdings nicht Teil der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft sind. Diese Kammern vertreten berufsspezifische Interessen.

Um die Größenordnungen und rechtlichen Rahmenbedingungen abschätzen zu können, ist ein Blick auf die Trägerorganisationen der Sozialpartnerschaft hilfreich:

- In Bezug auf die Arbeiter-, Wirtschafts- und Landwirtschaftskammer besteht eine Pflichtmitgliedschaft. So wie Unternehmer bzw. Unternehmen Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer sind, sind Arbeitnehmer Pflichtmitglieder der Arbeiterkammer. Diese beiden Institutionen

verfügen über eine verfassungsmäßige Verankerung der Vertretungsrolle für die Arbeitnehmer bzw. für die Unternehmen.

- Pflichtmitgliedschaft besteht ebenfalls im Bereich der Landwirtschaftskammer, in der Agrarbetriebe und Bauern verpflichtend organisiert sind.
- In Ergänzung dazu, aber von enormer Bedeutung, gibt es den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) als wesentliche Säule der Arbeitnehmervertretung. Dieser ist auf Vereinsbasis begründet, die Mitgliedschaft freiwillig, mit allen Vorzügen und Nachteilen, die dieses Faktum mit sich bringt.

Die Arbeiterkammer vertritt mit ca. 3,500.000 Vollmitgliedern (ohne Pensionisten), das sind etwas mehr als 40% der Bevölkerung, die meisten Menschen in Österreich. Die Wirtschaftskammer vertritt ca. 500.000 Mitglieder (Unternehmen und Unternehmer), davon ca. 60% EPU's (=Ein-Personen-Unternehmen). Der Gewerkschaftsbund hat 1,200.000 Mitglieder, die zum weit überwiegenden Teil Mitglied der Arbeiterkammer sind. Die Landwirtschaftskammer repräsentiert ca. 200.000 Mitglieder).

Diese österreichische Sozialpartnerschaft besteht seit der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg. Einer der Entstehungsgründe ist die desolade wirtschaftliche und soziale Situation nach dem Krieg. Die Lebensmittelproduktion musste in Gang gesetzt werden; ein Arrangement war wichtig, um die Preis- und Lohnpolitik aufeinander abzustimmen. Mit den Löhnen sollten ausreichend Lebensmittel gekauft werden können, um nicht in eine sozial prekäre Situation zu gelangen. Der Start der Sozialpartnerschaft war im Grunde ein Notprogramm, um die österreichische Nation aus dem politischen Patt der Zwischenkriegszeit herauszuführen und um eine Lösung der brennendsten Probleme des Alltags zu finden. Es hat in der Folge institutionelle Anpassungen auf unterschiedlichen Ebenen gegeben, wie Umgründungen oder Umbenennungen von Kommissionen und Beiräten:

- 1945 - Gründung eines gemeinsamen Komitees zur Beratung dringlicher sozialpolitischer Probleme
- 1947 - Gründung einer „Ständigen gemeinsamen Wirtschaftskommission“ sowie von Lohn-Preis-Abkommen
- 1957 - Errichtung der „Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen“
- 1963 - Gründung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen
- 1992 - Abkommen „Sozialpartnerschaft Neu“
- 2006 - Bad Ischler Dialog der österreichischen Sozialpartner

In den 1950er Jahren wurden die Preise wichtiger Güter wie Brot und Treibstoff in der Tat in dieser Kommission bestimmt. Gleichzeitig wurden auch die Lohnverhandlungen mitbestimmt, um Preise und Entlohnungen aufeinander abzustimmen. Somit sollte dem wirtschaftlichen und sozialen Auseinanderdriften des Landes ein Riegel vorgeschoben werden. Dies hat sich im Laufe der Jahre immer weiterentwickelt. Eine der neuesten Entwicklungen ist der Bad Ischler Dialog, eingeführt im Jahre 2006. Darin werden immer wieder neue Programme, neue Aspekte in die Sozialpartnerschaft mit eingebracht. Dies sind häufig Vorschläge an die nationale Politik, aber auch hartnäckige Forderungen zur Anpassung des politischen sowie administrativen Systems in Österreich an neue Herausforderungen.

In Österreich ist Sozialpartnerschaft eine verfassungsrechtlich abgesicherte Institution, die sehr tief in verschiedenen Entscheidungsprozessen dieses Staates verankert ist.

Die Aufgaben der Sozialpartner sind dabei vielfältig. Kollektivvertrags- und Lohnverhandlungen betreffen in erster Linie die Wirtschaftskammer auf Seiten der Arbeitgeber und die Gewerkschaft auf Seiten der Arbeitnehmer. Die Arbeiterkammer spielt in diesem Bereich eine untergeordnete Rolle, wenngleich sie die Arbeitnehmervertreter natürlich wissenschaftlich, technisch oder organisatorisch unterstützt.

Darüber hinaus gibt es sehr viele Ebenen und Themen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, in die sich die Sozialpartner einbringen. Insgesamt ist diese Regulierungsebene auf die Bundesebene, auf die nationale bzw. gesamtstaatliche Ebene zugeschnitten. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen auch die Sozialversicherungen, allen voran der Hauptverband der Sozialversicherungsträger, wo die Sozialpartner intensiv mit eingebunden sind.

Neben dieser gesetzlichen Dimension gibt es eine weitere, ebenso wichtige und maßgebliche Komponente des Wirkens. Die Sozialpartnerschaft ist ganz maßgeblich eine informelle Einrichtung. Darin spielen sich informelle Verhandlungen und Problemlösungsversuche ab, teils innerhalb, zu einem guten Teil aber außerhalb der gesetzlich vorgesehenen Gremien. Kennzeichnend für die Sozialpartnerschaft ist, dass sich die Verbände und Kammern auch freiwillig einbringen, aus gesellschaftspolitischen und gesamtstaatlichen Überlegungen heraus. Das ist notwendig, damit auf politischer Ebene sachgerechte Lösungen gefunden werden können.

Zur Tiroler Sozialpartnerschaft

Wie schaut es nun auf Ebene des Bundeslandes Tirol aus? Die Tiroler Wirtschafts- und Sozialpartner sind ähnlich organisiert und geformt wie auf Bundesebene. In Tirol wurde jedoch zusätzlich die Industriellenvereinigung Tirol (diese Institution gibt es ebenfalls auf gesamtösterreichischer Ebene), ein freiwilliger Zusammenschluss der Industriebetriebe Tirols, mit in die Tiroler Sozialpartnerschaft aufgenommen. Auch diese Vereinigung bringt wichtige Aspekte in den Diskurs ein.

Zu den Größenordnungen in Tirol:

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol hat aktuell ca. 240.000 Vollmitglieder (bzw. 360.000 incl. Pensionisten), die Wirtschaftskammer 42.600 (darunter ca. 60% EPU's und 2.700 Neugründungen pro Jahr); der ÖGB hat 62.000 Mitglieder mit leicht steigender Tendenz; in der Landwirtschaftskammer Tirol sind 35.000 Mitglieder (davon 15.800 Betriebe) organisiert; die Industriellenvereinigung Tirol umfasst 449 Betriebe, die insgesamt 42.000 Personen beschäftigen.

Die Tiroler Sozialpartner arbeiten nicht nur zusammen, sondern stellen das auch unter das Symbol eines eigenen Logos. In den vergangenen Jahren ist die informelle Ebene sehr stark ausgebaut worden.

Die Aufgaben der Sozialpartner in Tirol

Es gibt keine Möglichkeit, über Löhne und Gehälter direkt zu verhandeln, das ist auf Länderebene nicht vorgesehen. Dennoch behaupten wir, funktioniert diese Sozialpartnerschaft sehr gut, weil alle beteiligten Organisationen starke Beratungsdienstleistungen für ihre Mitglieder aufgebaut haben.

Um als Institution zu funktionieren - das zeigt das Beispiel der AK Tirol sehr eindringlich - ist es unerlässlich, in der Bevölkerung verankert zu sein. Dies erfolgt durch unsere Beratungsdienstleistungen. Es genügt nicht, eine wissenschaftliche Arbeitsgruppe zu bilden und womöglich losgelöst von den Alltagsproblemen der Menschen zu forschen. Vielmehr sind wir als Beratungs- und Hilfestellungsinstitution tagtäglich für die Menschen und Mitglieder auch spürbar in der Lösung tagtäglicher Probleme. Das ist eine wesentliche Basis des Funktionierens der Sozialpartnerschaft in Österreich: das Eingebundensein der Mitglieder in ihren Institutionen. Anders wäre in einer sehr pluralen und dem ständigen Wandel unterworfenen Gesellschaft eine verpflichtende Mitgliedschaft kaum möglich. Die Mitgliedschaft in einer

Institution, die nur politische Zirkel bedient oder wissenschaftliche Papiere verfasst, ist kaum mehr politisch vertretbar und durchsetzbar.

Das heißt: Auf der einen Seite gibt es diesen wichtigen Pol der Beratung, der Hilfe und Intervention in Einzelfragen auch gegenüber behördlichen Stellen sowie die wichtige rechtliche Vertretung verschiedener Personen und Gruppen auch vor Gericht und bei Behörden. Als AK können wir jedes Mitglied vor Gericht vertreten, wenn es um arbeits- und sozialrechtliche Aspekte geht – auch ohne Anwalt. Dies ist eine wichtige Legitimation im Hinblick auf die Mitglieder. Somit sind wir stets mit aktuellen Lebensproblemen befasst. Gleichzeitig erhalten wir dadurch einen direkten Einblick in die aktuelle Rechtsprechung und deren Wandel. Dies schafft wiederum Grundlagen für politische Empfehlungen, wo gesetzliche Änderungen wichtig wären oder anzustreben sind.

Neben der allgemeinen und besonderen Vertretung ist die Entsendung in Beiräte und Gremien eine der Basisaufgaben der Sozialpartner, auf Bundes- wie auf Länderebene.

Der fachlichen, politischen und sozial-gesellschaftlichen Analyse der jeweiligen Situationen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, verbunden mit der Beratung der politisch Handelnden. Einzelne politische Entscheidungsträger werden gebrieft und gecoacht. Damit haben diese Experten der Arbeiterkammer (und der anderen Sozialpartner) eine unmittelbare politische Wirkung.

Die österreichische Verfassung sieht vor, dass den Sozialpartnern sämtliche Gesetzesentwürfe und -verordnungen in einem Begutachtungsverfahren zur Beurteilung vorgelegt werden. Dieser formale Aspekt der Rechtsausübung ist wichtig und wird in der Regel genau eingehalten (und überprüft).

Wie entwickelt sich die Sozialpartnerschaft?

Die Orientierung an der nationalen Ebene und der vorgesehenen Formalien allein genügen nicht. Deshalb haben sozialpartnerschaftliche Prozesse in den Bundesländern erst später, in etwa ab den 1970er Jahren, wirkliche Bedeutung erlangt. In den Bundesländern wie Tirol liegt die Stärke in den informellen Prozessen. Es wird versucht, Akzeptanz im Vorfeld und im Nachhinein zu erwirken. Das waren nicht immer nur rosige Zeiten. Es gab auch Zeiten mit heftigen Auseinandersetzungen und einen „Nulldialog“. Das war gesamthaft betrachtet nicht erfolgreich - für alle Beteiligten - und so hat wieder eine neue Entwicklung eingesetzt.

Derzeit erleben wir eine kooperative und aktive Phase der Tiroler Sozialpartnerschaft auf den unterschiedlichen Ebenen. Eine wichtige Ebene bilden dabei gemeinsame Studien, Auftragsstudien, zum Teil von einzelnen Sozialpartnern oder gemeinsam veranlasst, an denen neben externen Experten die einzelnen Organisationen mitarbeiten, die in der Folge dann sozialpartnerschaftlich diskutiert werden und fallweise in Entscheidungsprozesse einfließen oder in gemeinsamen Forderungspapieren resultieren.

Es ist sehr wichtig, wichtige Fragestellungen gemeinsam zu erörtern und zu erarbeiten. Dies führt auch dazu, dass diese Ergebnisse einen politischen Output haben. Aktuell gibt es drei Arbeitsgruppen: Eine beschäftigt sich mit dem Thema „Leistbares Wohnen“, da wir in Tirol eine besonders prekäre Situation am Wohnungsmarkt hinsichtlich der Kosten für das Wohnen haben. Die Immobilienpreise steigen überproportional, vor allem im Tiroler Zentralraum. Eine zweite Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit dem Themenkomplex Arbeits- und Lebensraum Tirol. Dabei geht es um Formen der Kooperation in Tirol angesichts der sich immer stärker globalisierenden Wirtschafts- und zunehmend digital geprägten Arbeitswelt. Welche Rolle spielen diese Entwicklungen für Tirol und in Tirol? Wie kann man diesbezüglich in der Euregio kooperieren? Immer wieder Thema zwischen den Sozialpartnern ist die Beschäftigungs- und Lohnentwicklung in Tirol, dies aber durchaus kontrovers; damit beschäftigt sich eine dritte Arbeitsgruppe.

Die Chancen und Möglichkeiten der Sozialpartnerschaft liegen darin, sich nicht nur auf die ureigenen Vertretungsaufgaben der einzelnen Sozialpartner zu beschränken, sondern eine gesellschaftspolitische Rolle zu übernehmen und zu behaupten. Es braucht eine Verzahnung; wirtschaftspolitische Belange sind nicht zu trennen von den sonstigen Anliegen der Menschen in einer Region. Sich nur auf einen Ausschnitt zu beschränken, ist unserer Ansicht nach langfristig nicht erfolgreich.

Ganz entscheidend ist es, Vertrauen aufzubauen, zu nutzen und um Verständnis zu werben. Sozialpartnerschaft ist in erster Linie keine Kampforganisation - manchmal sind härtere Töne aber vielleicht notwendig, um die Wichtigkeit mancher Anliegen oder die Tragweite manchen Missstandes zu untermauern. Hier unterscheiden wir uns auch von der gewerkschaftlichen Position. Sozialpartnerschaft heißt auch, dass eine Arbeitgeberorganisation gelegentlich um Verständnis wirbt für eine Position der Arbeitnehmerseite und umgekehrt. Es ist vielleicht insgesamt hervor zu streichen, dass das Funktionieren einer Institution nicht auf Konfliktfreiheit und der Harmonie von Diskussionen beruht. Das wäre eine grundsätzliche Fehleinschätzung. Das Funktionieren basiert auf dem Dialog, auf dem ständigen Prozess.

Wichtig ist es, einen breiten Konsens zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes herbeizuführen. Das kann bedeuten, dass in manchen Bereichen Überreglementierungen zurückgenommen werden müssen.

Auf Landesebene wirken wir in vielfältiger Weise mit, da Vieles auch im Bundesland Tirol entschieden werden kann. Aufgrund der persönlichen Kontakte und informellen Einflussmöglichkeiten hat man vor Ort viele Möglichkeiten, zur gemeinsamen Entscheidungsfindung beizutragen. Die nationale Ebene tickt oft anders.

In einem Zeitalter, in dem alles hinterfragt wird, gibt es natürlich auch Kritik an der Einrichtung der Sozialpartnerschaft und an ihren Mechanismen. Die Kritik wird häufig von jenen geäußert, die in dieser Sozialpartnerschaft nicht integriert sind. Das sind u.a. neu hinzukommende politische Vereinigungen und andere Institutionen, die den Sozialpartnern vorwerfen, in Hinterzimmern intransparent zu verhandeln. Natürlich muss manchmal im Stillen verhandelt werden, so wie Menschen „im Stillen“ mit ihrer Hausbank verhandeln. Es ist Teil der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsstrategien, nicht zu frühzeitig mit Positionen oder Ergebnissen in die Medienöffentlichkeit zu treten. Das stört selbstverständlich diejenigen, die in diese entscheidungsvorbereitenden Prozesse nicht eingebunden sind. Es steht jedoch jeder politischen Gruppierung frei, sich um Sitz und Stimme im Rahmen der Sozialpartnerschaft zu engagieren.

Der wichtigste, oder vielmehr der am öftesten geäußerte Vorwurf gegen die Sozialpartnerschaft ist, es werde der politischen Konfrontation aus dem Weg gegangen. Viele Diskussionen finden außerparlamentarisch statt, in Vorgesprächen, in Gremien, in diversen Verhandlungsrunden. Politik funktioniert jedoch nicht nur auf der parlamentarischen Ebene, sondern durch zahlreiche begleitende, unterstützende bzw. hemmende Prozesse. Die Meinung der Institution, die ich vertrete und meine persönliche Auffassung dazu: Unabhängig davon, in welchem Gremium und mit welcher Verhandlungsprozedur eine Einigung, ein Konsens erzielt wird, sind die gesellschaftlichen Wirkungen interessant. Ob die Entscheidung auf parlamentarischer, vor- oder nachparlamentarischer Ebene erzielt wird, ist für den Bürger weniger relevant. Es zählt das Ergebnis und die Möglichkeit, ein gedeihliches Leben in der Region Tirol führen zu können.

Zwischen zwei Stühlen? Die Sozialpartnerschaft in Südtirol zwischen „Norden“ und „Süden“

Werner Pramstrahler

Die Ausgangslage

Wenn bisher südlich des Brenners von Sozialpartnerschaft die Rede war, konnte man sicher sein, dass jemand in Südtirol diesen Begriff bemühte. Allerdings ohne durchschlagenden Erfolg. In den letzten Jahrzehnten hat sich in Südtirol keineswegs ein stabiles tripartistisches Entscheidungssystem etabliert. Dessen ungeachtet wird vor allem auf deutschsprachiger Seite der Begriff Sozialpartnerschaft für sämtliche Formen der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verwendet und zusätzlich noch für die Abstimmung der Unternehmerverbände und der Gewerkschaften mit der Landesregierung. Selbst der vom italienischen System vorgesehene Abschluss von Betriebsabkommen und Landeszusatzabkommen wird in Südtirol als sozialpartnerschaftliche Errungenschaft dargestellt.

Wird aber der auf die österreichische Realität zugeschnittene Begriff der Sozialpartnerschaft ohne eigene Inhalte und Regeln verwendet, besteht die Gefahr, dass dieser nicht mehr ist als eine unverbindliche Worthülse.

Sozialpartnerschaft im Norden, *concertazione* im Süden

Der Begriff Sozialpartnerschaft ist der österreichischen Realität der kollektiven Arbeitsbeziehungen entlehnt. Die österreichische Sozialpartnerschaft beruht auf klar umrissenen institutionellen, politischen und historischen Rahmenbedingungen und Grundlagen, die keineswegs auf Südtirol bzw. Italien zutreffen. Um nur drei zu nennen (vertiefend Tálos 2008, Praprotnik, Jenny und Müller 2015, Pernicka & Hefler, 2015, siehe auch die Beiträge in diesem Band):

- a. Österreich verfügt mit der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer, der Landwirtschaftskammer und dem ÖGB über de facto monopolartige, zentralisierte und sehr verpflichtungsfähige Verbände;
- b. Zwischen den Verbänden und dem Parlament, den Parteien und der Regierung existieren nach wie vor starke Verflechtungen.
- c. Österreich kennt nicht nur die Pflichtmitgliedschaft in den Kammern, sondern auch die gesetzlich verankerte betriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen.

Umgekehrt sind in Italien die tripartistischen und die kollektivvertraglichen Beziehungen gering institutionalisiert. Italien gilt als pluralistisches und voluntaristisches System. Umso bemerkenswerter ist, dass sich in den 1990er Jahren ein international beachtetes System der *concertazione* etabliert hat (stellvertretend für die umfangreiche Literatur Regalia & Regini, 2004 sowie Carrieri & Pirro, 2016). Während in Österreich die Sozialpartnerschaft u.a. aufgrund des EU-Beitrittes und neuer Regierungskonstellationen eine Abschwächung erfuhr, gewann die italienische *concertazione* angesichts der ökonomischen Probleme und der politischen Schwäche der italienischen Regierungen stark an Bedeutung. Das ist ein, unter anderen, bleibender Verdienst des Mitte September 2016 verstorbenen Carlo Azeglio Ciampi. Diese Abkommen folgen der Methode der Konzertierung, also der Abstimmung zwischen Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Der wegweisende Pakt wurde im Juli 1993 abgeschlossen und betraf die Konzertierung der Lohnpolitik sowie die Neuordnung des Systems der Kollektivvertragsebenen („*Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli aspetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*“). Der Pakt schuf wichtige Voraussetzung, damit Italien die Kriterien für den Beitritt zur europäischen Wirtschafts- und Währungsunion erreichen und einhalten konnte. Ein weiterer Sozialpakt aus dem Jahr 1998 übertrug die Konzertierung auf die regionale Ebene. Im Jahr 2001 sind zudem neue Kompetenzen an die Regionen und autonomen Provinzen übergegangen. Dies hat zur Entstehung einer Reihe von territorialen Abkommen, so genannten „Runden Tischen“, und zu Territorialpakten geführt. Die Nutzung dieses Instrumentariums durch die Autonome Provinz Trient ist aus Südtiroler Sicht besonders bemerkenswert (zu den Hintergründen siehe Carrieri, 2016).

In den Jahren 2002 und 2007 sind in Italien weitere Sozialpakete abgeschlossen worden. Diese waren bereits von den starken Divergenzen zwischen den Gewerkschaftsbünden gekennzeichnet. Im Abkommen über die Neuordnung des Kollektivvertragssystems aus dem Jahre 2009 sind die un-

terschiedlichen Interessenlagen der Gewerkschaften noch deutlicher zutage getreten. Wie das im Jänner 2016 von den Gewerkschaften ausgearbeitete Dokument „*Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*“ zeigt, hat sich die Lage seitdem geändert, allerdings ist die *concertazione* vom sozialen Dialog abgelöst worden, den einige italienische Regierungen weniger verbindlich interpretieren. Gewerkschaften und Unternehmerverbände werden zwar zu Stellungnahmen aufgefordert, die Maßnahmen aber nicht mehr konzertiert. Bestimmte Regierungsentscheidungen werden selbst bei einem relevanten gewerkschaftlichen Dissens getroffen, so etwa die Arbeitsrechtsgesetzgebung der Regierung Renzi, bekannt als „*jobs act*“. Eine Überwindung dieser postkonzertativen Phase ist nicht abzusehen, und somit auch nicht das Ende der Odyssee der gesamtstaatlichen kollektiven Arbeitsbeziehungen.

Südtirol zwischen zwei Stühlen?

Südtirol hat bislang weder eine Tradition der *concertazione* noch ein Sozialpartnerschaftsmodell entwickelt. Zwar wurden in der Vergangenheit zaghafte Anleihen am italienischen und am österreichischen Modell genommen. Diesen war jedoch keine Dauerhaftigkeit beschieden. 1972 wurde der Landeswirtschafts- und Sozialbeirat per Landesgesetz eingeführt. Dieser wurde de facto ab 1983 bedeutungslos und wurde de jure im Jahr 1995 abgeschafft. Ebenfalls Mitte der 90er Jahre läuft die auf freiwilliger Basis aktive „Sozialpartnerkommission“ des Wirtschafts- und Sozialinstituts aus, mit der seit 1980 der Versuch unternommen worden war, die österreichische Sozialpartnerschaft, also den so genannten „institutionalisierten neokorporatistischen Tripartismus“ zu importieren. Im Wesentlichen waren nur die vorwiegend deutschsprachigen Verbände Teil dieser Kommission (Pan, 2014). Weitere Versuche, eine Politik der Konzertierung zu etablieren, sind bis dato stets partiell geblieben, so auch der „Sozialpartnertisch“ innerhalb der SVP. Dieser Befund gilt auch für den Politikstil der Institutionen: Exemplarisch erwähnt sei die Entstehung der vier „Mehrjahrespläne für Beschäftigungspolitik“ (1997 – 99, 2000 – 2006, 2007 – 2013 und 2013 – 2020), von denen jeder auf eine andere Art und Weise erstellt worden ist. Ein verbindliches tripartistisches Entscheidungsmuster hat sich nicht etabliert.

Einer der Hauptgründe für die zurückhaltende Nutzung sozialpartnerschaftlicher Instrumente ist die starke Stellung der Landesregierung. Diese war und ist in der Lage, auch ohne formelle Legitimation durch Verbände

wichtige wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitische Entscheidungen zu treffen. Die Einbeziehung der gesellschaftlichen Gruppen und Interessensverbände erfolgt durch informelle Absprachen. Der im Wesentlichen über Jahrzehnte angewachsene Landeshaushalt Südtirols, die gute Performance des Arbeitsmarktes und die Überschaubarkeit der sozialen Probleme bilden wichtige Rahmungen für die hohe Legitimität des Regierungshandelns. Das erzeugte keine Notwendigkeit einer breiten Konzertierung, obwohl die formellen Voraussetzungen für eine Intensivierung in Südtirol bereits seit Mitte der 90er Jahre bestünden, nämlich aufgrund der Kompetenzübertragungen des Staates an die Regionen und autonomen Provinzen sowie der Dezentralisierung des Kollektivvertragssystems.

Konzertation setzt voraus, dass Verbände sich auch untereinander akkordieren müssen, gerade und umso mehr in einem Land mit einem stark verankerten Verbandspluralismus. Dies allein ist angesichts der andauernden Auseinandersetzung um Vertretungsansprüche keine leichte Aufgabe. Dennoch gibt es in Südtirol Themenstellungen, die einen konzertativen Politikstil zur Entfaltung bringen können.

- **Umverteilung.** Es ist nicht zu erwarten, dass der Südtiroler Landeshaushalt weiter steigen wird. Damit gewinnt ein Klassiker der konzertativen Politik, die sogenannte sekundäre Einkommensverteilung, die Umverteilung, wieder an Bedeutung.
- **Evaluation.** Bei knapperen Mitteln wird es immer relevanter, politische Maßnahmen auf ihre Auswirkungen hin zu überprüfen. Der Einbezug der Verbände und der verbandsnahen Einrichtungen erleichtert konsensorientierte Lösungen und die Verbände sind in der Lage, ihr *Knowhow* frühzeitig einzubringen. Dies führt zu einer effizienteren Umsetzung politischer Entscheidungen und eröffnet Möglichkeiten, die Effekte dieser Maßnahmen zu evaluieren.
- **„Flexicurity“.** Der demografische Wandel, die Alterung der Beschäftigten sowie die Herausforderung der Digitalisierung brauchen eine Verzahnung und Abstimmung der Beschäftigungspolitik mit der Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik. Notwendig ist ein regionales System der „Flexicurity“. Die Entwicklung auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt mit seinem relativ hohen Anteil an zeitbefristeten Verträgen verlangt eine Neujustierung des lokalen Welfare.
- **„Governance“.** In der Verteilung der Kompetenzen innerhalb der Südtiroler Landesregierung fehlen Anreize zur Sozialpartnerschaftlichkeit – etwa ein gemeinsames Ressort für Wirtschaft und Arbeit. Die

Landesarbeitskommission, oftmals als höchstes „sozialpartnerschaftliches“ Organ des Landes titulierte – hat kaum Befugnisse in der Wirtschaftspolitik. Selbst im Politikfeld der aktiven Arbeitsmarktpolitik gibt es Begrenzungen in Form diverser politischer und administrativer Zuständigkeiten.

- **Förderung der Kollektivvertragstätigkeit und der Beteiligung.** In den politischen Agenden Südtirols ist diese kaum zu finden. Es sollten aber, in der Arbeitsmarkt-, der Sozial- und der Bildungspolitik, oder wo immer möglich, eigenständige Vereinbarungen und Maßnahmen der Kollektivvertragsparteien angeregt werden. Auch hinsichtlich der Unterstützung der Beteiligung der Arbeitnehmer an betrieblichen Entscheidungsprozessen hat Südtirol Nachholbedarf.

Tabelle 1 – Mögliche Struktur und Themenfelder der institutionalisierten tripartistischen Konzertation in Südtirol

Akteure	• Landesregierung, Landesrat/rätin • Arbeitgeberorganisationen • Gewerkschaften • Partiell auch die Sozialverbände
Zielsetzung	• Austausch von Know how • Schaffung eines gemeinsamen Problembewusstseins • Mittelfristiger Konsens und Accountability in relevanten Politikfeldern
Themenfelder	• Lokale Entwicklung • Lokaler Welfare • Beschäftigungspolitik: Digitalisierung, Aging und Flexicurity
Ergebnisse	• Vertrauen • Verzicht auf Maximierung der eigenen Interessen • Orientierung an den langfristigen Interessen
© AFI 2017	

Aktive Kollektivvertragsparteien als zweites sozialpartnerschaftliches Standbein

Neben dem stärker institutionalisierten Tripartismus (alias Sozialpartnerschaft) gibt es den Bereich der Kollektivvertragstätigkeit, der von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgeübt wird. Ihre Eigeninitiativen sind das zweite Standbein eines konzertativen Systems in Südtirol. Die

kollektivvertraglich regelbaren Maßnahmen reichen von der Zusatzrente über die Weiterbildung oder soziale Stützmaßnahmen bis hin zu zusätzlichen Leistungen der Gesundheitsversorgung. Solche Initiativen belasten den öffentlichen Haushalt nicht, weil sie von den Unternehmen und den abhängig Beschäftigten gemeinsam finanziert werden.

Bilaterale Körperschaften sind ein möglicher Träger von Initiativen auf Sektorenebene bzw. auf territorialer Ebene. Dafür gibt es bereits erfolgreiche Beispiele: Die bilateralen Körperschaften im Bausektor, im Handwerk, im Tourismus und im Handel. Diese Einrichtungen können verstärkt genutzt werden, eine sektorenspezifische Politik zu betreiben, die folgende Aspekte umfasst: das Monitoring der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Sektors, die Entwicklung und Einführung zusätzlicher Sozialleistungen, die Durchführung gemeinsam geplanter und evaluierter Weiterbildungsmaß-

nahmen (etwa über die paritätischen Interprofessionellen Fonds) sowie die gemeinsame Entwicklung und Implementation sektorenspezifischer Innovationsstrategien oder die Entwicklung neuer Berufsbilder. Eine verstärkte Rolle der bilateralen Körperschaften würde auch die öffentliche Politik entlasten, da die Kollektivvertragsparteien ihren Handlungsspielraum wahrnehmen und wichtige Bereiche eigenverantwortlich fördern.

Zu unterscheiden ist die konsensorientierte Rolle der Kollektivvertragsparteien von der Kollektivvertragsverhandlung selbst, in der unterschiedliche Interessen zum Tragen kommen. Der Abschluss von Betriebsabkommen bzw. Landeszusatzverträgen ist für sich genommen kein Ausdruck von „Sozialpartnerschaft“ im Sinne einer Kooperation aller drei Akteure (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Politik) oder einer besonders harmonischen Kooperation, sondern Teil der kollektiven Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Damit wird sichergestellt, dass für alle Beschäftigten eines Sektors bzw. eines Produktionszweiges oder Betriebes die selben Regeln Anwendung finden. Dezentrale Abkommen sind kein Zusatz, sondern ein integraler Bestandteil des zweistufigen italienischen Kollektivvertragssystems.

Ein stabiler, zwischen den Parteien vereinbarter Ordnungsrahmen wäre ein wichtiger Standortfaktor für Südtirol.

Schlussfolgerungen

Ob „Sozialpartnerschaft“ oder *concertazione* – die gegenseitige Anerkennung als Verhandlungspartner sowie die Verständigung über und das Einhalten der Spielregeln sind die Voraussetzung für das Gelingen.

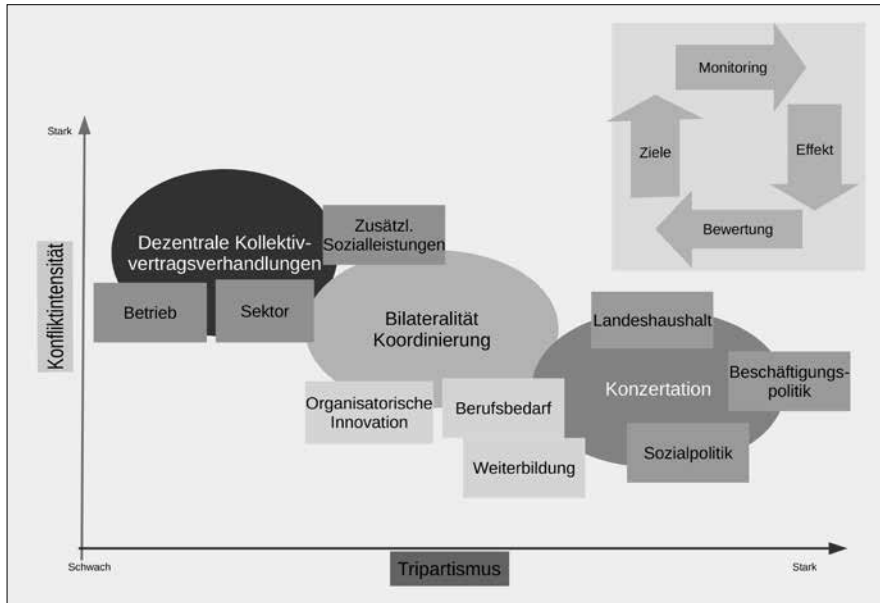
Das im Trentino entwickelte Konzept (Ianeselli & Mattei, 2015), Anleihen bei der österreichischen Sozialpartnerschaft zu nehmen – insbesondere was die Handlungsfelder, die Methode der Kooperation sowie die Etablierung verpflichtungsfähiger Akteure anlangt – stellt für Südtirol weit mehr als nur eine Denkanregung dar. Die Möglichkeit zu Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden besteht in Südtirol bereits seit Langem. Etwas systematischer könnte die Landesregierung als Partner einbezogen werden. Ihr käme auf lokaler Ebene die Rolle des Moderators und Dialogförderers zwischen den Kollektivvertragsparteien zu und weniger die Aufgabe als „Finanzier“.

Angesichts der Notwendigkeit, Ressourcen effizient einzusetzen, ist eine Abstimmung zwischen den politischen Entscheidern und den Kollektivvertragsparteien in der Lohn- und Sozialpolitik notwendig (Abbildung 1).

Tabelle 2 – Handlungsbereiche der Kollektivvertragsparteien in Südtirol

	Kollektivvertragsverhandlungen: Vorrangig divergente Interessen	Bilateralismus: Vorrangig konvergente Interessen
Zielsetzung	Anteil an der primären Einkommensverteilung Macht im Betrieb	Angebot an Diensten für die Entwicklung des Sektors / des Betriebes
Regelungsbereiche	Zusatzentlohnungen Einstufungen Arbeitsorganisation Arbeitszeitregelungen	Weiterbildung Soziale Sicherheit und Vereinbarkeit Innovation
Modalität	Verhandlungen, anlassbezogen auch mit Konflikt.	Entwicklung gemeinsamer sektorenbezogener Strategien Gemeinsame Umsetzung von Maßnahmen Gemeinsames Monitoring (auch bezogen auf die Implementation der Strategien)
Ergebnis	Landeszusatzvertrag oder Betriebsabkommen	Maßnahmen, Vertrauen
Akteure	Management und betriebliche Interessenvertretung	Unternehmervverbände und Gewerkschaften
© AFI 2017		

Abbildung 1 – Schema einer konzertierten Einkommens- und Sozialpolitik in Südtirol



© AFI 2017

In Südtirol wäre ein sozialpartnerschaftliches Modell, das „nicht zwischen den Stühlen sitzt“, sondern produktiv Impulse sowohl aus dem Norden wie aus dem Süden aufnimmt und umsetzt, ein unerlässlicher Beitrag, um für die Herausforderungen des Landes gerüstet zu sein:

- Der Nexus zwischen einer hohen Produktivität und einer hohen Qualität der Arbeitsbedingungen muss gestärkt werden;
- durch die Digitalisierung der Arbeitswelt und den demografischen Wandel stellen sich eine Reihe von grundlegenden Fragen im Hinblick auf die Entwicklung der Berufe und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften;
- die wirtschafts-, arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen müssen koordinierter getroffen werden.

Ein möglicher Weg kann die Festlegung von gemeinsam zu erreichenden Zielmarken in bestimmten Bereichen innerhalb bestimmter Zeiträume sein, z.B. im Hinblick auf die Entwicklung der Produktivität, der Qualität der Arbeitsbedingungen, der Fachkräftesicherung, der sozialen Kohäsion

und der Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer an den betrieblichen Entscheidungsprozessen.

Die Professionalisierung der Akteure ist angesichts der Heterogenität der Arbeitswelt ein wichtiger Aspekt. Ein besonderes Anliegen ist die Stärkung der Artikulations- und Durchsetzungsfähigkeit der Interessen der abhängig Beschäftigten. In diesem Kontext ist sowohl der Blick auf das Bundesland Tirol als auch auf die Nachbarprovinz Trient und die dort vorhandenen sozialpartnerschaftlichen Institutionen äußerst anregend. Innerhalb der Europa-region ist das Thema der „Eurobetriebsräte“ interessant und ein potenzielles Kooperationsfeld der Arbeitnehmervertretungen. Der Transfer von *good practices* in den als Herausforderungen skizzierten Politikfeldern ist eine Möglichkeit, die Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino als „Sozialraum“ zu etablieren und zu stärken.

Sozialpartnerschaftliche Mechanismen der öffentlichen Entscheidungsfindung im Trentino - Kurzfassung - Abstract

Mario Vittorio Giovannacci

In der Autonomen Provinz Trient sind konzertative Praktiken dank der starken Unterstützung des öffentlichen Akteures, nämlich der Landesregierung, seit geraumer Zeit verankert. Es gibt eine Reihe von tripartistischen Abkommen, mit denen die Sozialpartner und die Landesregierung die Leitlinien der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung festlegen. Diese konzertativen Mechanismen sind so stark verankert, dass das Trentiner Modell mit Fug und Recht als dem österreichischen als Sozialpartnerschaft ebenbürtig aufgefasst werden kann, mit dem es die Grundausrichtung teilt.

Der öffentliche Akteur – in der Regel die Landesregierung – und die Sozialpartner sind kooperative Beziehungen mit dem Ziel eingegangen, den traditionellen Gegensatz der Interessen zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital abzumildern.

Ein wichtiger institutioneller Ausdruck hierfür ist die Bildung eines einzigen Ressorts, das die Agenden der Wirtschaftspolitik wie der Sozialpolitik umfasst und Ausdruck dieses „Willens zur Synthese“ ist.

Im Trentino lassen sich drei unterschiedliche Ebenen dieses Beziehungsgeflechtes feststellen: die (dezentrale) Kollektivvertragstätigkeit, die Nutzung bilateraler Körperschaften (gemeinsam von den Sozialpartnern verwaltete Einrichtungen) und die Konzertierung. Während die beiden ersten Mechanismen exklusiv vom Willen der Kollektivvertragsparteien abhängen, übt in der Konzertierung der dritte Partner – die Landesregierung – eine ausgleichende Rolle aus, die fallweise auch darin besteht, Ressourcen zur Verfügung zu stellen (in Form von wirtschafts- und finanzpolitischen Maßnahmen).

Wenngleich es im Trentino insgesamt 270 Betriebsabkommen vor allem in größeren Betrieben gibt, ist diese Form der dezentralen Verhandlungstätigkeit rückläufig. Derzeit sind 8 territoriale Abkommen in Geltung; auch hier lassen

sich allerdings Verzögerungen beim Abschluss feststellen. Anders als in der Nachbarprovinz Südtirol fehlen Landeszusatzabkommen im Tourismus und im Handel.

Durchaus beachtlich sind die gemeinsam geführten Einrichtungen. Dazu zählen der Rentenzusatzfonds Laborfonds (mit seiner Ausdehnung auf die gesamte Region Trentino – Südtirol), der Fonds für zusätzliche Gesundheitsdienstleistungen „Sanifonds“ sowie der „Solidaritätsfonds“, eine besondere Form der Entgeltfortzahlung bei Betriebskrisen.

Als Trienter Besonderheit lassen sich Formen der „Mikro-Konzertierung“ feststellen. Es geht vor allem um das gemeinsame Agieren der Sozialpartner und der Landesregierung, um die Beschäftigungslage von Arbeitnehmern aus Krisenbetrieben zu verbessern. Durch Weiterbildungsmaßnahmen und gezielte Betriebsansiedlungen ist es mehrfach gelungen, im Fall von Betriebsauflösungen bzw. sonstigen Krisen Nachfolgebetriebe anzusiedeln.

Die Trentiner Arbeitsmarktgesetzgebung bildet eine wichtige juristische Grundlage für die starke Beteiligung der Sozialpartner an der Ausarbeitung des Beschäftigungsplans. Gemeinsam mit dem Agieren der „Arbeitsagentur“ ist das eine wesentliche Voraussetzung für die Beteiligung der Sozialpartner.

Die Trentiner Sozialpartnerschaft erlebt derzeit eine Bedeutungsverschiebung. Nach wie vor fungiert die soziale Kohäsion als Leitbild; diese wird durch eine Redistributionspolitik in die Praxis umgesetzt. Allerdings zeichnet sich zunehmend eine wachstumsorientierte Politik ab, die darauf abzielt, die soziale Kohäsion durch ein stärkeres Wirtschaftswachstum zu erreichen. Dies erfolgt durch die gezielte Unterstützung von Betrieben, die Formen der strategischen Mitarbeiterbeteiligung vornehmen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Autonome Provinz Trient das breite Repertoire der Konzertierung nützt: Dies gilt zum einen für eher defensive Maßnahmen zur Stützung der Einkommen, aber zunehmend auch für Mechanismen, die darauf abzielen, das Trentino als Wirtschaftsstandort attraktiver zu gestalten. Sämtliche politische Maßnahmen werden in Form von „Pakten“ formalisiert.

Es liegt auf der Hand, dass solche Formen der öffentlichen Politik auf der Existenz verpflichtungs- und kompromissfähiger Akteure beruhen. Die fehlende Koordinierung auf Seite der Arbeitgeberverbände ist eine Herausforderung für die Weiterentwicklung des insgesamt erfolgreichen Trentiner Modells.

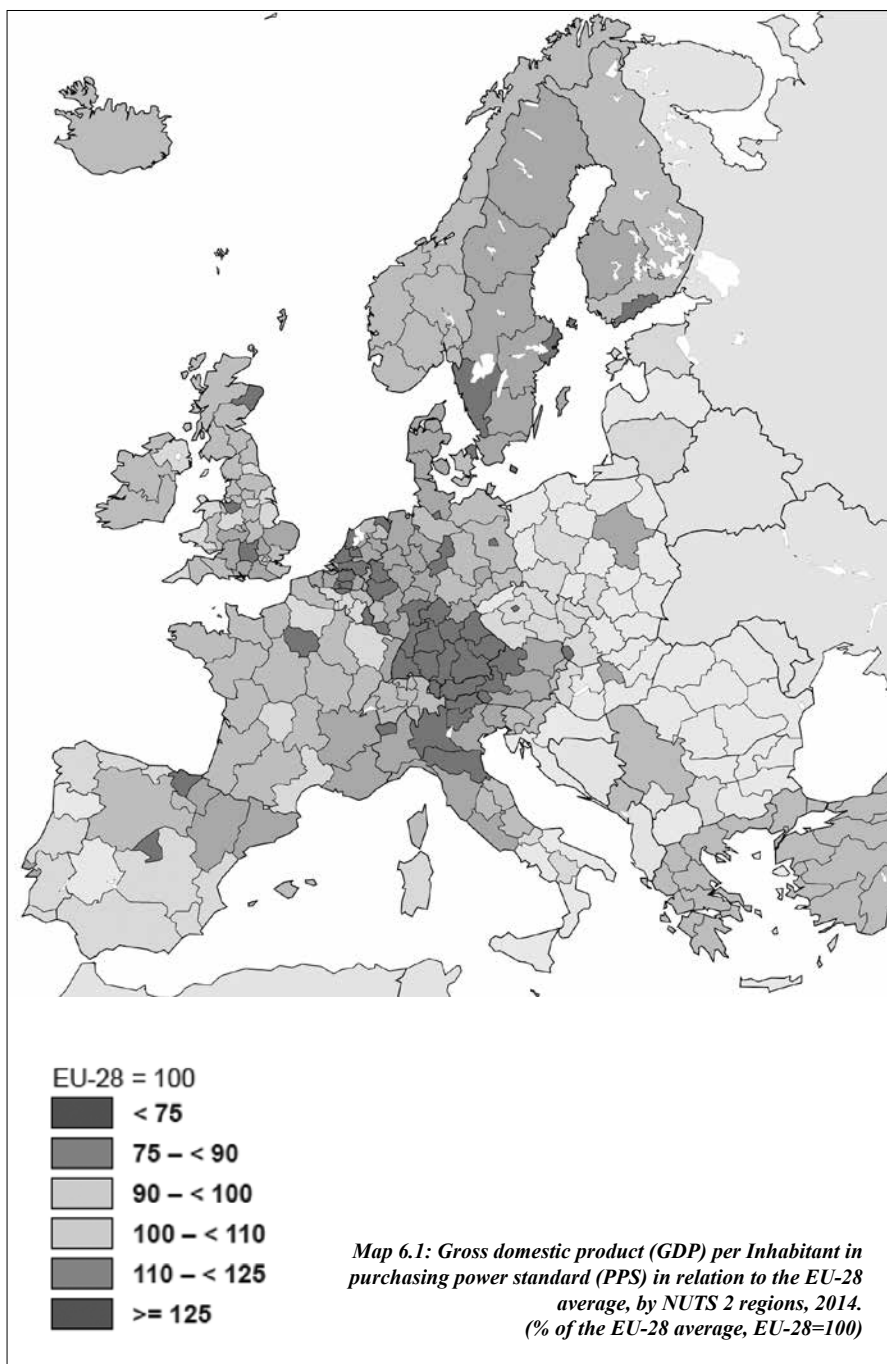
Landesautonomie und Sozialpartner für die Schaffung eines gemeinsamen Raumes

Gianfranco Cerea

Das Bundesland Tirol, Südtirol und das Trentino weisen sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf, die manches Mal historische Kontinuität haben. Die institutionellen Rahmenbedingungen sind objektiv anders: eine geringere Autonomie für das Bundesland Tirol – wenngleich Teil eines föderalen Staates –, mehr Ressourcen und Selbstverwaltung für das Trentino und Südtirol – dank des Autonomiestatutes innerhalb des italienischen Staates mit seinen ausgeprägt zentralistischen Zügen.

Die Demografie, das Einkommensniveau, die sozialen Bedingungen und die Erwerbstätigkeit lassen den Schluss zu, dass die Unterschiede zwischen den Gebieten gering sind. Relativ gesehen ist Südtirol das wohlhabendste Gebiet, das Bundesland Tirol das bevölkerungsreichste und mit überaus ausgeprägter touristischer Attraktivität. Zwar weist das Trentino im Allgemeinen die ungünstigsten Werte im Hinblick auf Einkommen und Beschäftigung auf; der Abstand zu den entsprechenden Werten der beiden anderen Gebiete liegt aber fast immer bei 10%. Es mutet fast paradox an, dass die heutigen Differenzen zwischen den drei Ländern bereits 1910 zu verzeichnen waren.

Der wichtigste zu unterstreichende Aspekt betrifft allerdings die Position, die diesen drei Gebieten innerhalb Europas zukommt. Auf der angeführten Karte lässt sich erkennen, dass das Trentino, Südtirol und das Bundesland Tirol einen homogenen Mittelpunkt im ökonomischen Herzen Europas bilden. Deutlich wird, dass die Einkommen der Euregio sich auf demselben Niveau bewegen wie in Île de France (also Paris), durchaus mit Bayern mithalten können und über dem dänischen Niveau liegen. Werden die drei Territorien der Euregio aggregiert betrachtet, so ergeben sich daraus relevante Informationen: Das BIP der Euregio liegt höher als jenes Sloweniens und entspricht



praktisch jenem Kroatiens, der Euregio kommt also das ökonomische Gewicht eines kleinen europäischen Staates zu.

Besonders aussagekräftig ist die Entwicklung des Tourismus. Im Jahr 2015 wurden in den Betrieben der Euregio insgesamt 81 Millionen Nächtigungen verzeichnet. Griechenland liegt mit 99 Millionen etwas darüber, Österreich ohne Tirol zählt 78 Millionen, London 61 Millionen und Île de France 76 Millionen Nächtigungen. Der euroregionale Tourismus liegt gleichauf mit jenem von Paris, London oder Griechenland; er schlägt mit dem Doppelten der Tschechischen Republik zu Buche und ist mehr „wert“ als jener Portugals, oder, bezogen auf Italien, als das entsprechende Aggregat der drei Regionen Emilia-Romagna, Toskana und Latium.

Das „Land Tirol“ als einheitlichen Raum zu begreifen ist ein wichtiger kultureller Schritt angesichts der gegenwärtigen Herausforderungen.

Es wird behauptet, dass wir in einer Krise leben und eine Reihe von Menschen ist der Meinung, die Rückkehr zu alten Regeln sei möglich. Als aussagekräftigste Beispiele hierfür seien der Brexit und die Positionen vieler Parteien und Bewegungen angeführt, die eine Rückkehr zu Nationalismus und Barrieren vorschlagen und mit der Hoffnung verknüpfen, man könne die Bedingungen für den relativen Wohlstand der vergangenen Jahrzehnte wiederum hervorbringen. Aber die Welt hat sich im Vergleich zurzeit von vor 30 und 40 Jahren grundlegend und irreversibel geändert. Wir haben die letzten 200 Jahre in einer Ära gelebt, in der kleine Minderheiten in großem Wohlstand leben konnten, während der Rest der Welt arm war: die 20-30.000 Dollar BIP von Millionen Bewohnern der reichen Länder versus die 300–400 Dollar BIP pro Jahr der Milliarden Menschen, die in anderen Regionen des Globus leben.

Derzeit gibt es drei Milliarden Menschen, die zum Glück der Armut entkommen: insbesondere in Indien, in China und in Südostasien. Diese drei Milliarden Menschen lebten bis vor wenigen Jahren mit einem Einkommen von 300 bis 1.000 Dollar im Jahr – wenig verglichen mit unseren 30.000 Dollar. Wir kommen aufgrund der Beachtung dieser Entwicklung nicht umhin zu verstehen, dass wir uns mit einer offenen Welt messen müssen. Die Differenzen zwischen einem Kontinent und dem anderen sind so groß wie im 16. Jahrhundert, nicht wie jene im 19. oder 20. Jahrhundert. In den letzten beiden Jahrhunderten konnte der Westen eine Position der Stärke einnehmen, die es ihm erlaubt hat, seine Bedingungen dem Rest der Welt aufzuzwingen. Entweder hat der „Rest“ der Welt hierfür Verständnis gezeigt oder aber dieses Verständnis wurde mit militärischen Mitteln erzielt.

Im gegenwärtigen globalen Kontext haben einzelne europäische Länder

ein unzureichendes Gewicht, vereint steigt ihr Gewicht. Was für das Verhältnis Europas zum Rest der Welt gilt, gilt auch für das Verhältnis der Länder der Europaregion Tirol zu Europa.

Die Weiterbildung der Sozialpartner für eine aktive Rolle in den Entscheidungsprozessen. Ein Blick auf wichtige Erfahrungen und Ausblick auf zukünftige Entwicklungen - Kurzfassung

Riccardo Maraga

Abstract

Der Autor verweist auf die Wichtigkeit von Formen der „High Performance Work Organisation“ und die Relevanz arbeitsorganisatorischer Innovationen für eine positive Trendwende angesichts der stagnierenden Wettbewerbsfähigkeit Italiens. Gerade für die Attraktivität als Wirtschaftsstandort spielen stabile und effiziente industriellen Beziehungen eine Schlüsselrolle. Formen starker Partizipation der Arbeitnehmer werden in Italien selten angewandt, wenngleich es zielführend wäre, gegenseitiges Vertrauen auf betrieblicher Ebene als entscheidenden Faktor der Wettbewerbsfähigkeit zu nutzen.

Der Autor bietet einen fundierten historischen-juristischen Überblick über die Entwicklung der Beteiligungsrechte in Italien, die heute in erster Linie kollektivvertraglich verankert sind und stellt die aktuell im italienischen Parlament deponierten einschlägigen Gesetzesentwürfe vor. Wenngleich von der Verfassung vorgesehen, hat die fehlende gesetzliche Grundlage für die Partizipationsrechte der Arbeitnehmer mit dazu geführt, dass nach wie vor Informationsasymmetrien im Hinblick auf die Entwicklungen innerhalb der Betriebe vorhanden sind, wobei in der Regel die gewerkschaftliche Seite über weniger Informationen verfügt. Aktuell setzt das Abkommen zwischen der „Volkswagen-Group Italia“ und den Gewerkschaften, das am 8. März 2016 unterzeichnet worden ist, einen wichtigen Impuls. Dieses Abkommen führt erstmals in Italien Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte nach deklariert deutschem Muster ein.

Jegliche Form der Mitwirkung – ob gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen – macht eine Professionalisierung der betrieblichen Interessensvertretungen unumgänglich. Der Autor unterstreicht die wichtige Rolle,

die in Österreich durch die Arbeiterkammern und in Deutschland durch die Hans-Böckler-Stiftung auf diesem Feld geleistet wird und verortet in den „verwandten“ Einrichtungen des Trentino, dem Laboratorio Relazioni di Lavoro e Sindacali (LaReS) und Südtirols, dem AFI | Arbeitsförderungsinstitut, ein Potenzial, in diese Richtung zu wirken. Diese beiden Einrichtungen erhalten durch die auch in Zukunft fortschreitende Dezentralisierung des italienischen Kollektivvertragssystems strategische Bedeutung für ihre jeweiligen Regionen.

Anhang

Sozialpartnerschaft

Werner Pramstrahler

Die österreichische Sozialpartnerschaft gilt als Musterfall eines demokratischen neokorporatistischen Systems, das in eine Konkordanzdemokratie eingebettet ist. In den Sozialwissenschaften bezeichnet der Begriff Neokorporatismus Formen ausgeprägter Einbindung („Inkorporierung“) organisierter Interessen – in der Regel Verbände - in die Politik sowie die Teilhabe an der Formulierung und Ausführung politischer Entscheidungen. Die angesichts spezifischer historischer und kultureller Bedingungen nach 1945 entstandene österreichische Variante zeichnet sich durch mehrere Besonderheiten aus (vgl. Praprotnik/Jenny/Müller 2015 mit weiteren Verweisen):

- a) die Mitgliedschaft in den drei Kammern, der Wirtschaftskammer, der Kammer für Arbeiter und Angestellte, der Landwirtschaftskammer, ist eine gesetzlich vorgesehene Pflicht;
- b) die Einheitsgewerkschaft ÖGB verzeichnete über Jahrzehnte einen hohen Organisationsgrad, alle Interessenvertretungen verfügen bis heute über eine sehr hohe organisatorische Konzentration,
- c) das politische Naheverhältnis der Dachverbände zu den maßgeblichen Regierungsparteien SPÖ und ÖVP, die in der Regel die Regierung, davon über Jahrzehnte in Form einer Koalition, gebildet haben,
- d) die lange Phase des Wirtschaftsaufschwunges sowie die starke Exportabhängigkeit Österreichs, die eine stark wettbewerbsorientierte und sozial verträgliche Einkommens- und Lohnpolitik notwendig machte.

Etabliert hat sich ein äußerst stabiles System, in dem die Interessenverbände durch Beratung, formelle und informelle Möglichkeiten Einfluss auf die Regierungspolitik nehmen und auch an der Umsetzung teilhaben. Die Politikfelder betreffen nicht nur die klassischen Bereiche, sondern reichen von der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik bis hin zur Bildungs-,

Forschungs- und Agrarpolitik. Durch die starke Einbindung der Verbände – etwa die gesetzlich vorgesehenen Begutachtungsverfahren – sind diese Akteure angehalten, nicht allein die Partikularinteressen ihrer Mitglieder zu vertreten, sondern das Gemeinwohl stärker im Blickfeld zu haben. Jahrzehntlang spielte der 1964 gegründete Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen eine dominante Rolle als sozialpartnerschaftlicher think tank, der durch agenda setting und Expertise die österreichische Regierungspolitik stark beeinflusst hat.

Sozialpartnerschaft bedeutet keineswegs, dass Interessensgegensätze nicht zum Austrag gelangen. Kollektivvertragsverhandlungen sind durchaus ein kontroverser Moment. Dennoch prägt die Sozialpartnerschaft das Lohnverhandlungssystem: Die Verhandlungen sind hoch koordiniert und auch synchronisiert (Schneider-Wagner 2000): Die Konzentration des Verhandlungspartners Wirtschaftskammer durch die Pflichtmitgliedschaft führt dazu, dass Österreich einen der höchsten kollektivvertraglichen Deckungsgrade hat (98% der unselbständig Beschäftigten). Gerade angesichts der Zentralisierung der Verhandlungen sind Spielräume für innovative und differenzierende Regelungen möglich. Derzeit werden jährlich etwa 450 Kollektivverträge und 30 Mindestlohntarife zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen abgeschlossen. Hinzu kommen im dualen österreichischen System noch gesetzlich vorgesehene Betriebsvereinbarungen, die mit den Betriebsräten abgeschlossen werden.

Wenngleich es schwer möglich ist, den Anteil an wirtschaftlicher und sozialer Performance zu quantifizieren, der direkt mit der „Sozialpartnerschaft“ zusammenhängt, so gehen Analysen unisono davon aus, dass die Auswirkungen positiv sind: ein langfristig höheres Wirtschaftswachstum, eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenrate und Inflation, ein signifikant höheres Wachstum der Produktivität. Im Hinblick auf die soziale Gerechtigkeit und die sozialen Konflikte werden ebenfalls positive Auswirkungen verzeichnet (vgl. Leibrecht/Rocha-Akis 2014).

Die Frage nach der möglichen „Überlegenheit“ des neokorporatistischen Steuerungsmodells wird seit Jahrzehnten auch unter Beteiligung italienischer Sozialwissenschaftler geführt (stellvertretend für die intensive Diskussion: Regalia und Regini 2004). Folgende Faktoren tragen zur höheren Performance sozialpartnerschaftlicher Systeme bei (angelehnt an Leibrecht/Rocha-Akis 2014: 49ff):

- Zentralisierte bzw. koordinierte Lohnverhandlungssysteme sind besser als unkoordinierte geeignet, externe Schocks zu absorbieren, da sie über eine höhere Reallohnflexibilität verfügen. Daher ist die Arbeitslosigkeit gering.

- Koordinierung und Zentralisierung der Lohnverhandlungen führen in Verbindung mit einem hohen kollektivvertraglichen Deckungsgrad zu einer höheren Reallohnflexibilität, einer geringeren Lohnspreizung und geringer Arbeitslosigkeit.
- Hoch koordinierte Lohnverhandlungen können sich positiv auf die Gesamtwirtschaft auswirken, da sie sich nicht am „schwächsten Glied“ in der Kette orientieren, sondern einen Anreiz für Unternehmen bieten, auf ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu setzen.
- Umfassende und verpflichtungsfähige Verbände neigen eher dazu, das Gemeinwohl zu beachten. Sie repräsentieren differente Gruppen, die bereits verbandsintern zur Kooperation angehalten werden. Sind diese Verbände in der Öffentlichkeit anerkannt und wird ihnen Vertrauen entgegengebracht, tragen sie zur Aufrechterhaltung von Sozialkapital bei. Umfassende Verbände werden unter anderem durch externe Anreize gestützt; die Pflichtmitgliedschaft ist – wie das Ghent System – ein solcher Anreiz.

Als Kritikpunkte an der Sozialpartnerschaft werden die Intransparenz und Informalität der Aushandlungsprozesse ins Treffen geführt, die nicht dem Anspruch demokratischer Partizipation genügen. Zudem wird die Anpassungsfähigkeit des Gesamtsystems als eingeschränkt beurteilt; es kommt zudem vor, dass Entscheidungen blockiert bzw. zu Lasten der nicht beteiligten Dritten getroffen werden (Talòs 2008).

Seit ca. 2 Jahrzehnten erodieren zentrale Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Sozialpartnerschaft; das grundlegende Politikmuster – dichte Interaktionsmuster zwischen den Akteuren und die permanente Suche nach Konsens – spielt aber nach wie vor eine wichtige Rolle. Zwar nimmt die Bedeutung der Sozialpartnerschaft auf Bundesebene ab, zumindest auf Tiroler Landesebene lässt sich durchaus eine Revitalisierung neuer Formen sozialpartnerschaftlicher Interaktionen feststellen. Aus italienischer Perspektive ist es interessant, dass die Kammern nach wie vor Einrichtungen sind, in denen Expertise für die jeweilige repräsentierte Gruppe erarbeitet wird und die Mitglieder betreut werden.

Bibliografie

Carrieri, M. (2016) Le ragioni della solidità e della resilienza del sindacalismo trentino. [Online] Available from: http://www.cgil.tn.it/doc/Qrs3_2016_TDZ-MCarrieri.pdf [Accessed: 2 February 2017].

Leibrecht, M. & Rocha-Akis, S. (2014) Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance Beitrag in den WIFO-Monatsberichten . [Online] (2014). Available from: https://www.wko.at/Content.Node/iv/presse/wkoe_presse/presseaussendungen/Sozialpartnerschaft_MB.pdf [Accessed: 28 January 2017].

Praprotnik, K., Jenny, M. & Müller, W.C. (2015) Sozialpartnerschaftliche Politikberatung: Das Auslaufen eines Modells. Zeitschrift für Politikberatung. [Online] 7 (3), 79–90. Available from: doi:10.5771/1865-4789-2015-3-79.

Regalia, I. & Regini, M. (2004) Collective bargaining and social pacts in Italy. In: Katz, Harry et al (Hg).: Tripartite Dialogue and Labor Policies: Essential or Irrelevant. Ithaca, Cornell University Press. pp. 59–84.

Schneider, F. & Wagner, A. (2000) Korporatismus im europäischen Vergleich: Förderung makroökonomischer Rahmenbedingungen? [Online]. Available from: <https://www.econstor.eu/handle/10419/73296> [Accessed: 28 January 2017].

Tálos, E. (2008) Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik. Innsbruck - Wien - Bozen, Studienverlag.

Arbeiterkammer

Werner Pramstrahler

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte, kurz Arbeiterkammer (AK), ist die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Österreich. Für die meisten Arbeitnehmer besteht eine Pflichtmitgliedschaft in der Kammer. Die andere große Interessensvertretung der Arbeitnehmer ist die Gewerkschaft (in Österreich der ÖGB), die auf vereinsrechtlicher Basis strukturiert ist. In den meisten Ländern ist diese Form der Interessensvertretung unbekannt, es gibt jedoch vereinzelt ähnliche Interessenvertretungen in den deutschen Bundesländern Bremen (Arbeitnehmerkammer Bremen) und Saarland (Arbeitskammer des Saarlandes) sowie in Luxemburg.

Nach diversen Anläufen und konzeptionellen Überlegungen sowohl von sozialdemokratischer als auch von christlich-sozialer Seite beschloss das demokratisch gewählte Parlament 1920 die Einführung der Kammer für Arbeiter und Angestellte, die 1921 mit den Handelskammern gleichgestellt worden sind. Der erste Arbeiterkammertag fand im selben Jahr statt.

Von 1934 – 1938 (sog. Periode des „Austrofaschismus“) bleiben die Arbeiterkammern zwar formal bestehen, sie werden allerdings in der autoritär eingeführten Einheitsgewerkschaft „Gewerkschaftsbund der österreichischen Arbeiter und Angestellten“ unterstellt. 1938, dem Jahr des Anschlusses Österreichs an das nationalsozialistische Deutschland, werden die Arbeiterkammern aufgelöst. Eine Reihe von ehemaligen Funktionären der AK werden zum Opfer der NS-Diktatur.

1945 werden die Arbeiterkammern neu errichtet und leisten ihren Beitrag zur Entstehung der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft. 1949 finden die ersten AK-Wahlen statt. 1991 gründet die AK eine eigene Vertretung in Brüssel, 1992 wird das bis heute gültige Arbeiterkammengesetz (AKG) beschlossen. 1996 findet eine Mitgliederbefragung über die Beibehaltung der

Pflichtmitgliedschaft statt. 90,6% der Teilnehmenden sprechen sich für die Aufrechterhaltung der obligatorischen Mitgliedschaft aus.

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte sind föderal aufgebaut, in jedem Bundesland gibt es eine Landeskammer. Die Kammer Wien ist zugleich die Bundesarbeiterkammer. Die demokratische Legitimation erfolgt durch periodische Wahlen alle fünf Jahre, zu denen politische Fraktionen antreten. Die wichtigsten politischen Gruppierungen sind derzeit die Fraktion der Sozialdemokratischen GewerkschafterInnen (FSG-SPÖ), die Fraktion Christliche Gewerkschafter (FCG-ÖAAB = Österr. Arbeiter- und Angestelltenbund, Teilorganisation der ÖVP), die Freiheitlichen ArbeitnehmerInnen (FA) und die Grünen Arbeitnehmer. Die Wahlbeteiligung hat bei der Arbeiterkammerwahl 2014 ca. 40% betragen.

Die AK genießt in der Bevölkerung hohe Anerkennung und breites Vertrauen. Insbesondere das Beratungsangebot ist für die Menschen greifbar und bestärkt dieses Vertrauen, was durch außergewöhnliche Umfragebewertungen untermauert wird.

Die AK stützt den ÖGB:

- durch Expertise bei vielen Sachthemen (Wirtschaft, Soziales, Konsumentenschutz, uvm.),
- durch Finanzierungsbeiträge für Ausbildungsgänge, die ÖGB-Funktionären und Betriebsräten (Betriebsräteakademie, usw.) zur Verfügung gestellt werden
- durch ein breites Beratungsangebot, insbesondere in der arbeits- und sozialrechtlichen Beratung
- Subventionen für einzelne Kampagnen und Projekte.

Anders als die Arbeiterkammer trägt der ÖGB auch Züge einer Kampforganisation; der sehr stark an Durchsetzung interessiert sein muss.

Gekürzte Fassung von <https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/akundoegebgeschichte>, erweitert durch die Beantwortung der Fragen der Tagungsteilnehmer durch Hartwig Röck und Ernst Tüchler.

Autoren

Antonella Chiusole

Generaldirigentin (Dirigente Generale, leitende Beamtin) der Agentur für Arbeit der Autonomen Provinz Trient. Die Agentur ist eine Einrichtung des Landes und verfügt über Autonomie im Bereich des Managements, der Verwaltung und der Finanzgebarung; sie wird von einem tripartistischen Verwaltungsrat geführt, setzt die aktive wie passive Arbeitsmarktpolitik um und führt die Arbeitsvermittlungszentren.

Gianfranco Cerea

Studium an der Katholischen Universität Mailand und an der Universität York, Spezialisierung auf die Themen der öffentlichen Wirtschaft. Seine akademische Karriere hat an der Fakultät für Wirtschaft der Katholischen Universität Mailand begonnen und sich dann an der Universität Trient fortgesetzt, an der er seit 1985 ordentlicher Professor ist.

Durchführung und Publikation von Studien über die Finanzierung und Ausgabegebarung von Regionen und Lokalkörperschaften, über öffentliche Dienstleistungen, über Steuerhinterziehung und über Wohlfahrtspolitik. Die jüngsten Studien betreffen die öffentlichen Haushalte der italienischen Sonderautonomien.

Mitarbeit und Beratungsfunktionen in verschiedenen Ministerien, Regionen und Lokalkörperschaften.

Mario Vittorio Giovannacci

Führungskraft mit dem Spezialauftrag zur „Unterstützung der Konzertation und der dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen“ im Department für wirtschaftliche Entwicklung und Arbeit der Autonomen Provinz Trient. Autor

diverser Publikationen über industrielle Beziehungen und Arbeitsorganisation. Langjährige Tätigkeit für Privatbetriebe, Gewerkschaften und öffentliche Einrichtungen verschiedener italienischer und österreichischer Regionen, war mit Bildungs-, Beratungs- und Forschungsaufgaben im Bereich dezentrale Kollektivvertragsverhandlungen und industrielle Beziehungen betraut.

Franco Ianeselli

Generalsekretär der CGIL des Trentino seit Mai 2015.

2001 wird er als knapp 20-Jähriger Verantwortlicher für den Kommunikationsbereich des Gewerkschaftsbundes. Fünf Jahre später erfolgt der Ruf in das Sekretariat des Bundes mit dem Aufgabenbereich Arbeits- und Sozialpolitik. Er ist Mitglied des Verwaltungsrates der Agentur für Arbeit und der Landesarbeitskommission, zudem des Rentenzusatzfonds Laborfonds. In diesen Funktionen beteiligt er sich an der Ausarbeitung des “gesetzlichen Mindesteinkommens” und der landesspezifischen Sozialleistungen. Diese Themen verfolgt er auch als Generalsekretär und nimmt an der Ausarbeitung des “Aktivierungseinkommens” und des “Lokalfonds für die Solidarität” Anteil. Zwischen 2014 und 2015 Verantwortlicher der Transportarbeitergewerkschaft FILT CGIL des Trentino und Mitglied im Verwaltungsrat von „Sanifonds“.

Riccardo Maraga

Advokat mit Schwerpunkt Arbeitsrecht am Gerichtsstand Mailand. Er beschäftigt sich vor allem mit dem individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, insbesondere mit Fragen der kollektivvertraglichen Verhandlungsabläufe, der sozialen Abfederungsmaßnahmen und der betrieblichen Sozialleistungen.

PHD in Wirtschaftsrecht an der “Università Politecnica delle Marche” mit einer Abschlussarbeit über die “Kollektiven Arbeitsbeziehungen nach dem Fall Fiat”. Verfasser diverser Artikel und Publikationen über Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie Vertiefungen über Sozialpartnerschaft und gewerkschaftliche Vertretungsnormen. Mitglied des Redaktionskomitees der Zeitschrift “Quaderni di rassegna sindacale”.

Valentina Piffer

Seit 2014 Vertreterin des Trentino beim EVTZ “Euregio Tirol-Südtirol-Trentino”, fungiert seit 2015 als Generalsekretärin der Einrichtung. Dolmetschstudium in Innsbruck, anschließend Studienaufenthalte in Kanada und Erfahrungen im Bereich Kommunikation und Marketing. Nach längeren Auslandserfahrungen ist sie wiederum im Trentino wohnhaft.

Werner Pramstrahler

Forschungsmitarbeiter des AFI | Arbeitsförderungsinstitut Bozen, beschäftigt sich mit dem Wandel der Arbeitswelt und der kollektiven Arbeitsbeziehungen auf regionaler Ebene.

Hartwig Röck

Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik der Arbeiterkammer Tirol. Studium der Geografie mit den Schwerpunkten Raumplanung und Regionalentwicklung. Kenntnisse der Arbeitswelt auch aus Perspektive des selbstständigen Unternehmensgründers. Seit 2005 für die AK Tirol als Fachreferent tätig, ab 2010 Leiter der Wirtschaftspolitischen Abteilung, die mit den Arbeitsbereichen Umwelt und Verkehr, Energie, Statistik, Europa, Steuerwesen, Gemeinden, Raumordnung und Nachhaltigkeit sowie Arbeitsmarktpolitik ein breites und abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld bietet. Hartwig Röck ist bzw. war im Rahmen dieser Tätigkeit Mitglied zahlreicher Gremien auf Landes- wie auch Bundesebene.

Ernst Tüchler

Volkswirt, seit 1993 im volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB tätig, vertritt den ÖGB in verschiedenen Einrichtungen, u.a. in der Forschungsförderungsgesellschaft, in der Agrarmarkt Austria, der E-Control, dem Fiskalrat und der Wettbewerbskommission und war u.a. Mitglied der österreichischen Verhandlungsdelegation bei den WTO-Verhandlungen 1999 und 2005.

finito di stampare nel mese di luglio 2017
da Stampalith

Sozialpartnerschaft nell'Euregio.

Esperienze a confronto. Atti del convegno

Atti del convegno del 7 ottobre 2016

Sozialpartnerschaft in der Euregio.

Erfahrungen im Vergleich. Tagungsunterlagen

Tagungsunterlagen vom 7. Oktober 2016

In collaborazione con



Con il patrocinio di

