

Il Congresso di Atene della Ces: alla ricerca di una strategia di difesa del «modello sociale europeo»

Udo Rehfeldt*

Il 12° Congresso della Confederazione europea dei sindacati (Ces) si è svolto, relativamente poco seguito dalla stampa europea, dal 16 al 19 maggio ad Atene. La sua segreteria aveva scelto questa città per manifestare la solidarietà della Confederazione con i sindacati e i lavoratori greci in lotta contro i progetti di politica di austerità del loro governo, miranti a soddisfare le esigenze di riduzione del debito pubblico della Grecia poste dal Fondo monetario internazionale e dall'Unione Europea. Una scelta molto apprezzata dai rappresentanti delle confederazioni sindacali greche, con l'eccezione della corrente comunista, che aveva affisso nelle principali arterie di Atene e nelle vie di accesso al luogo del Congresso manifesti con la scritta *Ces: burocrati go home!*. Questa opposizione tuttavia è rimasta isolata e nessuna manifestazione pubblica di rilievo ha segnalato alcuna ostilità verso la presenza dei delegati Ces nella capitale greca.

1. Il nuovo contesto economico e politico

In occasione del precedente Congresso di Siviglia, nel 2007, la Ces aveva adottato la parola d'ordine «Passare all'offensiva», allora interpretata come l'inizio di una svolta nella sua politica¹. I quattro anni trascorsi hanno mostrato le difficoltà a trasformare in risultati questo nuovo orientamento. Il sentimento dominante nel Congresso della Ces è stato piuttosto che il movimento sindacale si trova attualmente impegnato in una lotta difensiva per salvaguardare il «modello sindacale europeo» di fronte agli attacchi alle conquiste sociali e alle stesse basi dei diversi sistemi nazionali di contrattazione colletti-

* Udo Rehfeldt è ricercatore dell'Ires francese ed esperto di studi sindacali e di relazioni industriali comparate.

¹ Vedi Dufresne, Gobin (2007).

va. «Resistere e ripartire», infatti, è una delle parole d'ordine del Piano d'azione 2011-2014 adottato dal Congresso.

Questa situazione non è del tutto nuova per il movimento sindacale europeo, che da anni si va indebolendo sotto l'effetto della crisi e delle politiche neoliberiste. Tuttavia era finora prevalsa l'impressione che la Ces fosse ancora capace di «limitare i danni», negoziando accordi a livello europeo e ottenendo qualche successo politico, riuscendo ad attenuare gli orientamenti di alcuni progetti della Commissione europea, ad esempio in occasione della sua mobilitazione contro il progetto di direttiva Bolkenstein sulla liberalizzazione dei servizi nel 2005-2006.

Nei primi decenni della sua esistenza, e fino alla presidenza di Jacques Delors, la Ces poteva contare sul sostegno della Commissione europea, in base a un criterio di reciprocità che permetteva di colmare il deficit di legittimità democratica della Commissione. Dopo l'arrivo di José Barroso, questi tempi idilliaci sono ormai conclusi. La nuova Commissione tende ad amplificare gli orientamenti di deregolamentazione neoliberista dei governi, senza per questo essere disposta o capace di attuare una regolazione compensatrice a livello europeo. Nel primo periodo della costruzione europea, i sindacati incontravano anche un sostegno indiretto nella giurisprudenza della Corte di giustizia delle comunità europee (Cgce), che riequilibrava parzialmente la tendenza alla deregolamentazione economica mediante l'affermazione della legittimità di un contropotere di regolazione sociale. Le recenti sentenze Laval, Viking e Rueffert hanno messo fine a questo riequilibrio, poiché la Corte di giustizia dell'Unione Europea (Cgue, ex Cgce) dà ora priorità assoluta alla deregolamentazione economica rispetto alla regolazione sindacale e sociale, compreso quanto riguarda il diritto fondamentale di sciopero.

Volendo fissare nuove regole per il ripristino degli equilibri di bilancio, la Commissione non esita più a superare le prerogative che le sono attribuite dai trattati e che le vietano di intervenire su retribuzioni e diritto sindacale. Nel quadro di un «Patto Euro plus», essa ora raccomanda agli Stati membri di smantellare i meccanismi della contrattazione collettiva nel settore pubblico, così come quelli che fissano i salari minimi, ciò che avrà come conseguenza di ridurre ancor di più la quota delle retribuzioni nel quadro di una generalizzazione delle politiche di austerità di bilancio. Non è dunque sorprendente che al centro del dibattito del Congresso di Atene siano state poste la difesa delle conquiste sociali e dei sistemi di contrattazione salariale. Segno dei tempi, il presidente Barroso non si è neanche recato, come era costume,

a parlare al Congresso, ma si è fatto sostituire dal commissario incaricato degli Affari sociali.

I diversi interventi pronunciati dalla tribuna hanno mostrato una quasi unanimità su ciò che il movimento sindacale respinge e su ciò contro cui lotta. L'unanimità si è avuta anche sul rifiuto del ripiegamento nazionalista e sulla stigmatizzazione delle tendenze xenofobe, così come sulla difesa del livello europeo come un livello appropriato della lotta sindacale per una migliore regolazione economica e finanziaria. Ma né i documenti preparati dalla segreteria né le centinaia di interventi dei delegati hanno permesso di esprimere una vera strategia europea unificata e articolata con le strategie nazionali.

2. La Ces e il Congresso: qualche numero

La Ces è stata creata nel 1973. Attualmente comprende 83 confederazioni sindacali di 35 paesi, compresi paesi ancora non membri dell'Unione Europea, in particolare Svizzera, Norvegia, Islanda, Liechtenstein, Croazia e Turchia. Alcune organizzazioni di Bosnia Erzegovina, Serbia e Macedonia hanno status di osservatore. Alla Ces sono affiliate anche 12 federazioni sindacali europee.

Il numero dei delegati al Congresso è determinato in proporzione al numero di iscritti dichiarato da ciascuna organizzazione, ma *in base a un calcolo che garantisce una rappresentanza minima*. Ogni organizzazione può aggiungere fino a un terzo di «supplenti». In totale vi erano ad Atene 434 delegati nazionali, con la maggiore delegazione proveniente dall'Italia (56), seguita da Germania (34), Spagna (28) e Francia (quest'ultima con 28 delegati: otto della Cgt, sette della Cfdt, sei della Cgt-Fo, cinque dell'Unsa e due della Cftc). Le federazioni europee erano rappresentate da 97 delegati, la federazione dei servizi Uni-Europa era la più numerosa (20 delegati). Strutture trasversali come il Comitato delle donne, il Comitato dei giovani, la Federazione dei pensionati (Ferpa), i Consigli sindacali interregionali (Csir), erano rappresentate da dieci delegati ciascuna, ma con un diritto statutario di voto ridotto a due per queste ultime tre. Anche il Consiglio dei quadri Eucadres aveva dieci rappresentanti, ma senza diritto di voto.

La composizione di genere di ciascuna delegazione è tenuta, per statuto, a «riflettere» la composizione degli iscritti dell'organizzazione rappresentata.

Durante il Congresso ai partecipanti è stata distribuita una statistica di ripartizione dei delegati in base al genere: il 40 per cento dei delegati erano donne, di cui il 42 per cento delegati nazionali e solo il 33 delegati delle federazioni (quest'ultima percentuale è in costante progresso dal 1995, quando solo il 24 per cento erano donne). Di norma, più il numero dei delegati è elevato, maggiore è la percentuale di donne. Ad Atene, alcune piccole delegazioni sono state particolarmente mal considerate perché non comprendevano nessuna donna: è il caso del sindacato andorrano Usda, del turco cipriota Turk-Sen, del francese Cftc, del greco Adedy, dell'olandese Mhp, dello sloveno Zss e del turco Disk. Il numero di delegazioni senza donne è in costante diminuzione dal 2003, in cui era ancora di 30. Tornando alla Francia, la composizione della delegazione è stata piuttosto ben considerata, con il 50 per cento di donne per Cgt e Cgt-Fo, il 43 per Cfdt, ma solamente il 20 per Unsa e lo zero per cento per Cftc.

Un'ultima annotazione: il tempo di parola per ciascun delegato è stato limitato per statuto a quattro minuti, ma spesso è stato ridotto a tre dalla presidente uscente, che dirigeva il dibattito.

3. Il piano d'azione 2011-2014

Come in passato, i congressisti si sono confrontati con un voluminoso documento strategico predisposto dalla segreteria uscente, intitolato *Mobilitazione per l'Europa sociale. Strategia e piano di azione 2011-2014*. Esso è composto di 11 capitoli, che sono stati discussi e approvati nel corso di cinque mezze giornate:

- 1... per una governance economica europea equa;
- 2... per un'occupazione di qualità e durevole;
- 3... per una regolazione finanziaria efficace contro il capitalismo casinò;
- 4... per rafforzare il modello sociale europeo;
- 5... per un modello produttivo e uno sviluppo giusti e durevoli;
- 6... per più uguaglianza e coesione sociale;
- 7... per una mobilità giusta ed equa;
- 8... per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 9... per un'Europa dei lavoratori più forte e una globalizzazione equa;
- 10... per un vero dialogo sociale a tutti i livelli;
- 11... mobilitazione per un'Europa sociale.

Il capitolo 11, in effetti, si occupa del problema degli strumenti da adottare per raggiungere gli obiettivi, dunque della questione della strategia propriamente detta. È tuttavia uno dei capitoli più corti del Piano ed è stato discusso in 35 minuti, insieme ai capitoli 9 e 10.

4. La battaglia degli emendamenti

Con «solamente» 135 pagine (più alcuni allegati), il Piano di azione 2011-2014 è un po' più compatto di quello adottato quattro anni fa a Siviglia (230 pagine). Questo testo più corto suscitava anche meno proposte di emendamenti, ma chi scrive ne ha comunque contati circa 250 (contro i 575 presentati a Siviglia)². La maggior parte degli emendamenti si proponeva di migliorare le formulazioni del testo e sono stati subito accettati dalla segreteria. Solamente per 81 (ossia meno di un quarto), la segreteria raccomandava il rifiuto. Con votazione palese, capitolo per capitolo il Congresso ha seguito le raccomandazioni della segreteria respingendoli con schiacciante maggioranza.

In casi isolati, gli autori di un emendamento hanno insistito per sottoporlo al voto, subendo un cocente insuccesso. È il caso dei sindacati svizzeri, che volevano impegnare la segreteria a organizzare una «iniziativa dei cittadini europei» (una petizione) per sostenere una campagna europea contro il *dumping* salariale e sociale. Il testo adottato dal Congresso si limita a dichiarare che la Ces mobiliterà i lavoratori contro gli attacchi dell'Unione Europea alla libertà di contrattazione collettiva «quando ciò sarà necessario». Il segretario generale uscente, il britannico John Monks, ha dichiarato che il sindacato aveva a disposizione strumenti più potenti delle petizioni, molto costose in termini finanziari e organizzativi, senza per questo garantire migliori risultati dei mezzi classici di lotta sindacale (come scioperi o manifestazioni).

Come sempre, alcune organizzazioni si sono distinte per i loro sforzi di emendare il testo. La metà degli emendamenti proveniva da tre soli paesi: Spagna (80), Portogallo (48) e Svezia (37), seguiti da vicino dalla Francia (31). Il sindacato socialista spagnolo Ugt ha presentato il maggior numero di emendamenti (32), battendo questa volta il «campione» degli emendamenti

² Per una comparazione, vedi l'analisi minuziosa degli emendamenti di Siviglia svolta da Dufresne, Gobin (2007).

all'epoca del Congresso di Siviglia, il sindacato comunista portoghese Cgt-In (31 emendamenti). In proporzione al numero dei suoi aderenti, bisogna citare l'exploit del sindacato basco spagnolo Ela-Snv, con 26 emendamenti. Come fanno tradizionalmente, i sindacati belgi e quelli italiani hanno presentato i loro emendamenti in modo unitario, rispettivamente 27 e 24. Per ciò che riguarda la Francia, si può notare che Force ouvrière, che abitualmente presentava numerosi emendamenti, ha adottato ad Atene una tattica inversa, non presentandone nessuno, contentandosi di sostenere due emendamenti avanzati in modo unitario dall'insieme delle cinque organizzazioni francesi. Va anche osservato che la quasi totalità degli emendamenti provenivano da organizzazioni della «vecchia Europa» (occidentale). Solamente otto di essi venivano dall'Europa dell'Est: quattro dalla Polonia (Solidarnosc), tre dalla Repubblica Ceca (Cmkos), uno dall'Ungheria (Liga); a questi bisogna aggiungere un emendamento turco e un emendamento cipriota (unitario). Solamente quattro delle 12 federazioni sindacali europee affiliate alla Ces hanno presentato emendamenti: la Fem (metallurgia) ne ha proposti 12, la Fetbb (costruzioni) e la Etf (trasporti) congiuntamente otto, la Epsu (servizi pubblici) due.

Più significativo del numero degli emendamenti, che possono riguardare argomenti di varia importanza, è il numero di emendamenti che sono stati rifiutati dalla segreteria e, quindi, dal Congresso. Ciò permette di calcolare un «tasso di insuccesso» (numero di emendamenti respinti rispetto al numero di emendamenti presentati). A Siviglia il record del tasso di insuccesso fu ottenuto da Force ouvrière. Ad Atene sono stati i sindacati scandinavi ad avere i maggiori tassi di insuccesso, particolarmente il sindacato svedese Lo-S (78 per cento), il finlandese Sak (60), il danese Lo-Dk (52) e il secondo sindacato svedese Saco (50). Anche il sindacato basco Ela-Stv ha sperimentato un consistente tasso di insuccesso (42 per cento). Bisogna qui tenere conto del fatto che il progetto di testo della segreteria è spesso già un compromesso tra differenti orientamenti su cui essa non ha voluto, o potuto, trovare un accordo. Gli argomenti lasciati «in sospeso» sono in grande parte gli stessi sui quali già il Congresso di Siviglia non aveva trovato un accordo, in attesa della prosecuzione del dibattito con la speranza di un chiarimento, se possibile unanime. Ma questa speranza non si è concretizzata ad Atene. Gli orientamenti su un certo numero di argomenti sono rimasti molto divergenti. È, in particolare, il caso dello spinoso tema del salario minimo (ne parleremo più avanti).

5. Il Manifesto di Atene

Un documento programmatico centrale per i prossimi quattro anni, intitolato il *Manifesto di Atene*, era stato preparato dalla segreteria ed è stato votato dal Congresso senza possibilità di emendamenti. Il *Manifesto* parte da una constatazione sul problema essenziale per i sindacati europei: «la crisi finanziaria che colpisce la Grecia, l'Irlanda e il Portogallo, e la più generale politica di governance dell'austerità in altri Stati membri, esercitano una pressione per la riduzione delle retribuzioni, dei servizi pubblici, della sicurezza sociale, delle pensioni e delle condizioni di lavoro e di vita».

Il progetto di «Patto Euro plus», con la sua pressione per la riduzione degli stipendi del settore pubblico e dei salari minimi è «totalmente inaccettabile» per la Ces, che annuncia una campagna fondata su questi principi:

- l'autonomia dei partner sociali nella contrattazione collettiva e salariale deve essere rispettata;
- le retribuzioni sono il motore dell'economia, promuovendo crescita e occupazione;
- il potere di acquisto dei salari e dei trattamenti dei lavoratori deve essere migliorato con aumenti in linea con l'inflazione e la produttività, preservando i sistemi esistenti di indicizzazione;
- le regole in materia di debito pubblico devono essere adattate per non provocare una recessione causata dalle misure di austerità.

La Ces vuole battersi per un «*New Deal* europeo» e per una «governance economica europea, al servizio dei popoli e non dei mercati». Questo *New Deal* deve comprendere: la tassazione delle transazioni finanziarie, l'armonizzazione della base fiscale delle società, tassi di imposta minima per le imprese, azioni in favore dell'introduzione di euro-obbligazioni. Tra le 20 esigenze indicate nel *Manifesto* figurano anche alcune rivendicazioni precise: l'inclusione di un «Protocollo di progresso sociale»; la revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori e il progetto di regolamentazione del mercato interno – conosciuto come «Monti II» – che garantisca, nei trattati europei, la priorità dei diritti fondamentali, come quelli di sciopero e sulle libertà economiche; il diritto di sciopero nelle questioni sovranazionali; una specifica «camera del lavoro» presso la Corte di giustizia europea. Il documento, infine, si conclude con l'augurio di una massimizzazione degli strumenti di cui dispone la Ces, cioè: campagne e mobilitazioni, istituzioni dell'Unione Europea (particolarmente il Parlamen-

to europeo), «dialogo sociale» con i datori di lavoro, alleanze con la «società civile», vertice sociale tripartito.

6. Il dibattito sulla strategia futura

L'ordine degli strumenti definito nel *Manifesto* denota una certa innovazione nell'azione della Ces, ma in esso ancora non si trova una riflessione né sul rapporto tra questi strumenti né tra l'azione nazionale e l'azione europea, cioè sull'avvio di una vera strategia a medio termine. La segreteria uscente ha iniziato una tale riflessione ma, vista l'opposizione suscitata in alcune organizzazioni affiliate, si è dovuta accontentare di allegare al Piano di azione un «documento di discussione» intitolato – in modo apparentemente anodino – «Verso un mercato del lavoro europeo?». Questo documento comincia ricordando il dibattito apertosi al Congresso di Siviglia tra sindacati francesi e belgi, da un lato, sindacati nordici e italiani, dall'altro. Per evitare il dumping sociale in Europa, i primi sostenevano l'introduzione di un salario minimo europeo o di un «meccanismo coordinato o una formula comune per dei salari minimi a livello nazionale», mentre i secondi, che non hanno un salario minimo a livello nazionale, temono che l'introduzione di una tale misura mini le basi della contrattazione collettiva nazionale. Ma sono il Consiglio dei ministri europei e la Commissione che vogliono oggi uniformare la formazione delle retribuzioni, sorvegliando i costi salariali unitari nella zona euro, controllando i salari minimi e indebolendo i meccanismi della contrattazione collettiva. In una tale situazione, afferma il documento, voler difendere l'autonomia nazionale della contrattazione non basta più, bisogna inventare nuove forme di articolazione tra i livelli nazionali e quello europeo.

Il documento parte dalla constatazione che la contrattazione collettiva è il cuore del lavoro dei sindacati, il cui obiettivo è di evitare una concorrenza reciproca e di migliorare la loro posizione negoziale di fronte alle imprese. Ora, l'integrazione economica europea tende a erodere i sistemi nazionali di formazione degli stipendi. La libertà di circolazione di beni, servizi e capitali dà alle imprese la possibilità di mettere i lavoratori in concorrenza al di là delle frontiere. I sindacati sono posti davanti alla sfida di portare il principio «tutti insieme» a livello europeo per ridurre le pressioni concorrenziali sulle retribuzioni. All'obiettivo principale di impedire che i lavoratori si facciano concorrenza reciproca, particolarmente all'interno della zona euro, si aggiun-

ge ora un altro obiettivo: contribuire a un «dosaggio delle politiche macroeconomiche che favoriscano l'occupazione», in modo da sollecitare la Banca centrale europea, attraverso strategie salariali «responsabili», a fissare tassi di interesse bassi per stimolare investimenti e crescita. Secondo il documento, le pressioni dei governi della zona euro e della Commissione, precedentemente evocate, renderebbero necessaria una revisione delle posizioni di alcuni affiliati alla Ces.

Il documento pone allora una serie di domande: «è realistico per la Ces tentare di proteggere i sistemi nazionali dalle pressioni del mercato unico europeo? un protocollo di progresso sociale, un regolamento Monti II, la revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori, sarebbero sufficienti? possiamo almeno considerare che queste misure siano completate da un approccio di scala europea, stabilendo quindi un ventaglio più ampio di norme minime comuni che si ispirino a quelle dell'Oil e degli Stati più avanzati dell'Unione?». Il documento avanza allora tre proposte:

- una direttiva quadro per definire un sistema comune di contrattazione collettiva che comporti retribuzioni minime, una ripartizione equa degli aumenti di produttività, la garanzia dell'uguaglianza per le donne e i lavoratori migranti, la contrattazione obbligatoria sull'occupazione e il lavoro in occasione di cambiamenti nell'impresa;
- la partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione delle imprese;
- un rapporto annuale sul rispetto delle nuove norme del lavoro, da esaminare nella sede di una conferenza europea tripartita.

Per procedere su questa nuova via, la Ces dovrebbe migliorare la strategia esistente di coordinamento dei negoziati collettivi, associandovi le federazioni sindacali, in modo da formulare rivendicazioni e organizzare azioni comuni. Queste proposte non sono state davvero discusse ad Atene, ma si vedrà se la nuova segreteria farà suo questo progetto e organizzerà il dibattito su questo tema.

7. Il rinnovo della segreteria

La segreteria uscente della Ces è stata rinnovata quasi per intero ad Atene. Dei sette componenti iniziali, quattro avevano lasciato durante il loro mandato di quattro anni: il segretario generale aggiunto Reiner Hoffmann

era diventato nel 2009 segretario del distretto Renania del Nord-Vestfalia della Federazione sindacale dei lavoratori di miniere, chimica ed energia (Ig-Bce); la segretaria generale aggiunta Maria Helena André era diventata nel 2009 ministro del Lavoro del governo socialista portoghese; Catelene Passchier era diventata nel 2010 responsabile della contrattazione collettiva della confederazione sindacale olandese Fnv; Walter Cerfeda era diventato nel 2010 vicepresidente della nuova Fondazione Bruno Trentin, creata dalla Cgil.

Per garantire gli affari correnti della Ces restavano allora in carica solo tre segretari: il segretario generale (dal 2003) John Monks, già segretario generale della confederazione britannica Tuc (1993-2003), non candidato al rinnovo del mandato perché reso nobile dalla regina d'Inghilterra nel 2010, siede ora alla Camera dei Lord (la camera alta del Parlamento britannico); il segretario generale aggiunto Joël Decaillon, ex ferroviere, responsabile del settore Europa della Cgt francese dal 1991 e artefice della sua entrata nella Ces nel 1999, segretario confederale della Ces dal 2003 e dal 2009, non candidato al rinnovo; Jozef Niemiec, segretario confederale della Ces dal 2003 e segretario generale aggiunto dal 2009, co-fondatore del sindacato polacco Solidarnosc nel 1980 e responsabile nazionale di questo sindacato dal 1992 al 2003, unico membro della segreteria uscente a sollecitare il rinnovo del suo mandato.

La nuova segreteria eletta dal Congresso di Atene è così composta:

- Bernadette Ségol, francese, nata nel 1949, segretario generale. Dopo gli studi di filosofia all'università di Tolosa, ha compiuto tutta la sua carriera in seno al movimento sindacale internazionale ed europeo: come assistente del segretario generale della Federazione internazionale dei lavoratori del settore tessile (1974-1985), poi segretario dell'Euro-Fiet (l'organizzazione regionale della Federazione internazionale degli impiegati, tecnici e quadri del commercio, della finanza e di altri servizi) e, dopo l'integrazione della Fiet nella nuova federazione internazionale Uni, segretario generale dell'Uni-Europa (2000-2011). Nella nuova squadra sarà responsabile delle politiche economiche, monetarie e fiscali, in particolare della regolamentazione finanziaria;

- Jozef Niemiec, polacco, nato nel 1955, rieletto segretario generale aggiunto. Sarà responsabile del mercato del lavoro, della politica europea dell'occupazione e della ricerca;

- Patrick Itschert, belga, nato nel 1953, eletto segretario aggiunto. Economista e membro del sindacato socialista Fgtb, ha cominciato la sua carriera

nella ricerca e nell'amministrazione per diventare nel 1991 segretario generale della Federazione sindacale europea del settore tessile, abbigliamento, cuoio e calzature (Fse-Thc), incarico che cumulava dal 2009 con quello di segretario generale della Federazione internazionale dei lavoratori di tessile, abbigliamento e cuoio (Fitthc). Avrà la responsabilità del dialogo sociale e della flexicurity;

- Claudia Menne, tedesca, nata nel 1962, in precedenza capo del Dipartimento per le pari opportunità e la politica delle donne e della famiglia della Confederazione tedesca Dgb (2006-2011). Dopo gli studi di storia ha cominciato la carriera nella ricerca, poi come funzionaria del consiglio di impresa della Opel e di diverse federazioni sindacali tedesche. Avrà la responsabilità della protezione sociale, dell'uguaglianza uomo-donna, dei diritti di lesbiche, gay, bisessuali e persone transgender, dei lavoratori portatori di handicap, dei lavoratori domestici e dell'informazione-consultazione-partecipazione;

- Luca Visentini, italiano, nato nel 1969, in precedenza segretario generale della Regione Friuli Venezia Giulia della Uil (1996-2011) e presidente del Consiglio sindacale interregionale (Csir) del Friuli Venezia Giulia, del Veneto e della Croazia del Sud-Ovest. Ha studiato letteratura ed è anche scrittore. Avrà la responsabilità del coordinamento della contrattazione collettiva, della coesione economica e sociale (politica regionale), dei lavoratori migranti e della formazione permanente;

- Veronica Nilsson, svedese, nata nel 1971. Economista, ha cominciato la sua carriera in differenti amministrazioni, a partire dal 1996 ha lavorato per la confederazione sindacale svedese Tco. Nel 1997-1998, poi di nuovo nel 2008-2009, è stata direttore aggiunto dell'ufficio dei sindacati svedesi a Bruxelles. Dal 2001 al 2008 è stata funzionaria del Tuac, il Comitato consultivo sindacale presso l'Ocse a Parigi. Di ritorno a Bruxelles, è stata funzionaria (2009-2010) della Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (Fsesp) e, dal 2010, della Ces. Avrà la responsabilità del mercato interno, dei servizi pubblici, dell'orario di lavoro, del lavoro temporaneo, del distacco dei lavoratori, del programma «Legiferare meglio» e della sindacalizzazione;

- Judith Kirton-Darling, britannica, nata nel 1977 in Tanzania. Dopo gli studi di scienze politiche ha cominciato la sua carriera nel 2001 come ricercatrice all'Istituto sindacale europeo (Etui). È diventata funzionaria della Uni-Europa (2003-2007), poi del sindacato britannico Amicus (2007-2008),

infine della Federazione europea dei metallurgici Fem (2008-2011). Avrà la responsabilità della politica industriale, delle ristrutturazioni, dell'ambiente e della salute e sicurezza.

I candidati sono stati eletti a voto segreto, ottenendo tra l'88 (Veronica Nilsson) e il 95 per cento dei voti (Judith Kirton-Darling). La nuova segretaria generale, Bernadette Ségol, è stata eletta col 93 per cento dei suffragi. Solo il risultato di Jozef Niemiec si trova nettamente al di sotto (83 per cento), probabilmente perché era il solo candidato conosciuto dalla grande maggioranza dei congressisti e perché, durante i suoi otto anni alla segreteria, si era fatto dei solidi nemici in alcuni sindacati nazionali.

Si sarà notato che la nuova segreteria è composta in maggioranza da donne. Per la prima volta una donna è stata eletta segretario generale. La seconda cosa che colpisce è che la segreteria è composta da uomini e donne con una formazione universitaria. La percentuale di universitari è sempre stata alta nelle segreterie della Ces. Ciò non è sorprendente: considerando che la Ces all'inizio faceva essenzialmente un lavoro di *lobbying* presso la Commissione, ciò richiedeva un elevato livello di competenze tecniche dei responsabili e una buona conoscenza delle lingue (inizialmente del francese, adesso soprattutto dell'inglese). Ciò che colpisce è anche l'elevato numero di segretari confederali che hanno svolto la loro carriera essenzialmente, se non esclusivamente, all'interno di istanze europee. Ancora una volta niente di sorprendente, considerando che il mestiere di sindacalista europeo esige una buona conoscenza dei dossier europei. Si tende dunque alla formazione di esperti europei e alla costituzione di una «tecnocrazia», non semplicemente di una «burocrazia», come avevano denunciato i sindacati comunisti greci, menzionati all'inizio dell'articolo. Quest'evoluzione comporta il pericolo di un allontanamento dalle radici del sindacalismo, per la mancanza di conoscenza delle culture sindacali e di legami organici con la vita sindacale nazionale e locale. A questo proposito è problematico che solamente tre dei sette segretari confederali attuali (Jozef Niemiec, Luca Visentini e Claudia Menne) siano stati, per un periodo significativo della loro vita professionale, responsabili di organizzazioni sindacali nazionali.

Un ultimo commento riguarda la ripartizione degli incarichi dal punto di vista geografico e politico. Dalla costituzione della Ces nel 1973, i segretari confederali sono stati in genere originari dei grandi paesi della «vecchia Europa», con un'apertura simbolica ai nuovi ingressi nell'Unione (Portogallo, Finlandia, Polonia). Questa ripartizione è stata mantenuta al Congresso di

Atene, tuttavia con un'accentuazione della prevalenza nordeuropea, poiché al posto di una portoghese ha fatto il suo ingresso nella segreteria una svedese. Simbolicamente l'equilibrio Nord-Sud è stato ristabilito con l'elezione di Ignazio Fernandez Toxo, segretario generale del sindacato di sinistra spagnolo Comisiones Obreras (Cc.Oo), alla presidenza della Ces, al posto della presidente uscente, la svedese Wanja Lundby-Wedin, presidente di Lo-S. Sebbene – come impone l'indipendenza sindacale – l'appartenenza o l'orientamento politico dei segretari confederali siano stati raramente oggetto di comunicazioni pubbliche, la segreteria uscente era orientata chiaramente a sinistra, più precisamente sinistra socialista con un elemento cattolico di sinistra (Solidarnosc). Questa tendenza prevalente di sinistra sembra essere stata mantenuta, anche se mancano ancora notizie precise sugli orientamenti politici di gran parte dei nuovi eletti, compresa la nuova segretaria generale³.

Riferimenti bibliografici

Dufresne A., Gobin C. (2007), *Europe: Vers une offensive syndicale européenne? Le 11° Congrès de la CES*, in *Cronique Internationale de l'Ires*, 108, settembre.

[Traduzione a cura di Bruno Rossi]

³ La sostituzione di un sindacalista italiano proveniente dal sindacato maggioritario di sinistra (Cgil) da parte di un altro italiano proveniente da una confederazione orientata verso il centro non è significativa in sé, perché deriva dal rispetto della regola di rotazione tra le tre confederazioni, che continuano a praticare una politica unitaria a livello europeo malgrado la rottura dell'unità a livello italiano.