

Infopoint e' un progetto CES che fornisce supporto tecnico alle parti sociali per la costruzione di progetti sotto la linea di finanziamento 04030303, con il sostegno finanziario della Commissione Europea. Convenzione VS/2011/0452 SI2.607102



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI IN EUROPA

L'EUROPA DEVE FARSI CARICO DEL PROPRIO DEBITO SOCIALE!



La crisi del debito e le vie per uscirne sono al centro di tutte i dibattiti. Come è legittimo che sia. Tuttavia, vi è anche un debito sociale, che è altrettanto cruciale quanto quello monetario, se si vuole salvare l'Europa.

I programmi di austerità imposti ai paesi in difficoltà, ma anche ad altri paesi che desiderano conformarsi a tali criteri, si concentrano sui tagli che colpiscono le fasce più vulnerabili della società e l'indebolimento delle relazioni industriali. È in atto un'operazione di smantellamento sistematico di quel modello sociale che ha fatto dell'Europa un'oasi di democrazia avanzata e di ridotte disuguaglianze sociali. Esiste oggi un'emergenza sociale nei paesi del Sud, mentre cresce dovunque il livello delle disuguaglianze. Alcuni programmi economici spingono l'Europa verso la creazione di zone franche inaccettabili, perché stimolano una concorrenza al ribasso e mettono a repentaglio anche quei paesi che, oggi, sembrano cavarsela meglio. Ma il trattamento imposto oggi ai lavoratori di Grecia, Portogallo, Irlanda e Spagna, prima o poi, si rivelerà un boomerang anche per i lavoratori del Nord.

Intollerabile è poi la situazione dei giovani, il cui tasso di disoccupazione, in molti paesi del Sud, sfiora o raggiunge addirittura il 50%, con condizioni di lavoro precarie ormai generalizzate ovunque. Il fatto è che l'austerità non porta solo all'emergenza sociale. L'austerità è anche un clamoroso fallimento economico: le misure adottate finora non riescono infatti a contrastare l'onere eccessivo del debito né a ripristinare la fiducia dei mercati. Al contrario, l'austerità comporta un ulteriore indebolimento delle finanze pubbliche. Se anche la Grecia o la Spagna fossero in pareggio, in situazione di tanto decantato "deficit zero", il loro indice di indebitamento si troverebbe comunque alle stelle a causa del collasso del PIL nazionale e della loro attività economica e del calo esasperato dai tassi di interesse insostenibili che vengono loro imposti per soddisfare le attese dei mercati finanziari.

Chi ne approfitta?

Il capitalismo "casino" è all'origine dei problemi cui ci troviamo di fronte oggi. Questo sistema ha fallito. Ma il capitale viene tuttora tutelato e protetto. Mentre, nei loro comodi e piacevoli uffici, le banche manipolano i tassi di interesse, i governi continuano ad adoperarsi perché sia la gente a pagare per il fallimento del sistema. Le istituzioni dell'Unione Europea, in primis il Consiglio e la Banca centrale europea, e il Fondo

In questo numero

NOTIZIE DAI CAE	3	PROGETTI ED EVENTI EUROPEI	5
NOTIZIE SULLE SOCIETÀ EUROPEE (SE)	5	PUBBLICAZIONI	7

monetario internazionale, dovrebbero puntare invece ad una politica della crescita e dell'impiego. Al contrario, richiedono riforme strutturali, riduzioni dei salari minimi e delle pensioni e tagli alle indennità di disoccupazione. Scelte ingiuste quanto inefficaci. E' infatti necessario promuovere investimenti e salari dignitosi, a sostegno di una crescita sostenibile; è necessario perseguire una effettiva giustizia fiscale, e porre fine alla concorrenza al ribasso e all'evasione.

La CES userà tutta la propria forza ed influenza per stimolare un cambiamento di rotta. Superare in modo sostenibile la crisi presuppone il ripristino e il rafforzamento di meccanismi e di politiche che contribuiscano a ridurre tutte le forme di ineguaglianza sociale e a contrastare ed invertire la tendenza all'eccessiva concentrazione delle ricchezze nelle mani di pochi.

La CES sostiene un'Unione Europea che difenda l'occupazione di qualità, salari dignitosi, progresso e giustizia sociali. Si oppone fermamente allo smantellamento del nostro modello sociale, che tuttora costituisce un riferimento e un'ispirazione per i lavoratori del resto del mondo. La CES è quindi portatrice di un progetto sociale per l'Europa.

Mentre si discute oggi sull'opportunità di una nuova Convenzione, o addirittura di un nuovo Trattato, i responsabili politici devono essere ben consapevoli del nostro impegno e della nostra determinazione nell'esigere che i diritti sociali abbiano priorità sulle libertà economiche.

Bernadette Ségol, *Segretaria generale della CES*
Ignacio Fernández Toxo, *Presidente della CES*

La [pagina web](#) sul Patto sociale per l'Europa.

Il dépliant riguardante il Patto sociale è disponibile in varie lingue sul [sito della Ces](#). Il documento approvato dal comitato esecutivo della Ces "Un Patto sociale per l'Europa": www.etuc.org/a/10024.

14 NOVEMBER 2012
WITH THE EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
FOR JOBS AND SOLIDARITY – NO TO AUSTERITY

AUSTERITY DOESN'T WORK!

The European trade union movement has for years been denouncing austerity measures. They are dragging Europe into economic stagnation and even recession. The result is that growth has stalled and unemployment continues to rise. Wages and social protection cuts are attacks against the European social model and increase inequality and social injustice.

The International Monetary Fund (IMF)'s «miscalculations» have had an unbearable impact on the daily life of European workers and citizens. It brings into question the whole basis of austerity policy. The IMF must apologize. The Troika must revise its demands.

Europe has a social debt, not just a monetary debt. The promised recovery has not happened. Twenty-five million Europeans are out of jobs. In some countries, the unemployment rate for young people is over 50 per cent. The sense of injustice is widespread and social discontent is growing.

We want action for sustainable growth and jobs. Not just words. The social situation is urgent.

**THERE HAS TO BE A CHANGE OF COURSE
FOR A EUROPEAN SOCIAL COMPACT**

European trade unions demand a change of course. The remedies being applied are not working. They are destroying our jobs and our social heritage.

The ETUC seeks a Social Compact for Europe with real social dialogue, an economic policy that fosters quality jobs, economic solidarity between countries and social justice.

Workers are paying a steep price for the crisis and austerity measures, while the world of finance and speculators continue to prosper.

Let's stop tax fraud and put an end to tax havens and tax competition between countries. The financial transaction tax has to help repair the damage of casino capitalism.

**FOR JOBS AND SOLIDARITY
NO TO SOCIAL INEQUALITIES**

We reject:

- Dismantling social protection,
- Increased labour market flexibility,
- Privatisation of public services,
- Downward pressure on wages,
- Lower pensions,
- Deregulation of social standards,
- Social exclusion,
- Growing inequalities,
- Challenges to collective bargaining and social dialogue.

We propose:

- Economic governance at the service of sustainable growth and quality jobs,
- Economic and social justice through redistribution policies, taxation and social protection,
- Employment guarantees for young people,
- An ambitious European industrial policy steered towards a green, low-carbon economy and forward-looking sectors with employment opportunities and growth,
- A more intense fight against social and wage dumping,
- Pooling of debt through Euro-bonds,
- Effective implementation of a financial transaction tax to tackle speculation and enable investment policies,
- Harmonisation of the tax base with a minimum rate for companies across Europe,
- A determined effort to fight tax evasion and fraud,
- Respect for collective bargaining and social dialogue,
- Respect for fundamental social and trade union rights.

LA CES MOBILITA L'EUROPA SINDACALE PER UNA GIORNATA DI AZIONE E SOLIDARIETA IL 14 NOVEMBRE 2012!

Una giornata europea di azione vedrà il movimento sindacale europeo mobilitato contemporaneamente nei 27 paesi dell'Unione.

La giornata comprenderà scioperi, manifestazioni ed altre iniziative promosse dalla CES e dalle confederazioni affiliate a promozione del Patto Sociale per l'Europa.

La giornata di azione e solidarietà lanciata dalla CES per il Patto sociale Europeo ha una sua pagina dedicata sul [sito della CES](#) disponibile in inglese e in francese.

La Dichiarazione di lancio della giornata di azione della CES è disponibile sul [sito della CES](#) in diverse versioni linguistiche.

[Guardate il video!](#)

European Trade Union Confederation • www.etuc.org • #14Nov2012

NOTIZIE DAI CAE



etui.

CGIL



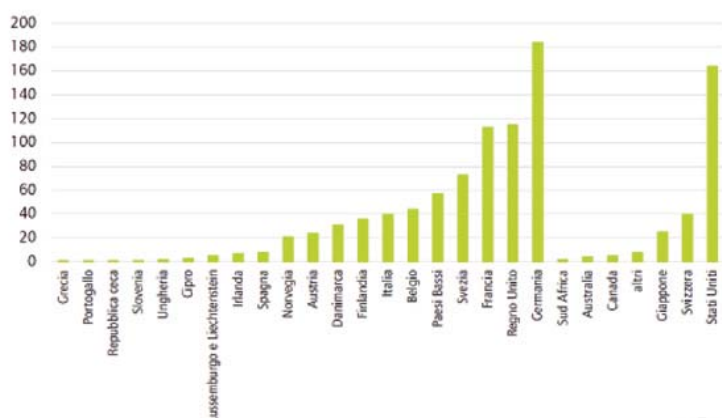
WORKER PARTICIPATION EU

QUANTE IMPRESE IN EUROPA HANNO UN COMITATO AZIENDALE E SONO SINDACALIZZATE? E QUANTE MULTINAZIONALI? E QUANTI CAE SONO ATTUALMENTE ATTIVI?

UNA PANORAMICA DEL LIVELLO DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI IN IMPRESE LOCALI E MULTINAZIONALI

Strumenti come il sostegno legislativo per la rappresentanza dei lavoratori in azienda, ormai presenti sia a livello comunitario che in quasi tutti gli stati europei, possono essere determinanti per orientare le prassi degli attori sociali, ma da soli non sono sufficienti per raggiungere livelli di tutela universalistici. Da una rapida panoramica sullo sviluppo della rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale e transnazionale emerge in generale, infatti, che la situazione é in costante miglioramento, ma ancora ben lontana da un pieno sviluppo. Per quanto riguarda la rappresentanza transnazionale all'interno delle multinazionali europee, calcolata a partire dai dati forniti dall' ETUI nella banca dati sui CAE, va segnalato che ad aprile per la prima volta il numero dei CAE attivi in

CAE in funzione, per paese della sede dell'impresa



Fonte: Istituto sindacale europeo (ETUI), bancadati CAE, 7/2012

etui.

Europa ha superato quota 1000 e oggi ha raggiunto le 1016 unità. Questi coprono 946 aziende multinazionali (MNCs), in quanto alcune MNCs hanno più CAE attivi al loro interno. Inoltre sono in corso 61 negoziazioni per l'istituzione di nuovi accordi. Questi primi dati ci suggeriscono un quadro sicuramente positivo, ma ancora insufficiente se si considera che le imprese che ricadono all'interno della direttiva 1994/45 superano le 2000 unità. Provando ad andare un po' più in profondità possiamo vedere che questi accordi CAE sono principalmente siglati in multinazionali di grandi dimensioni e con un

elevato grado di internazionalizzazione, provenienti dal settore metalmeccanico, e con casa madre tedesca, francese, inglese o americana.

Per quanto riguarda la rappresentanza aziendale dei lavoratori a livello nazionale, invece, secondo L'Indagine Eurofound 2009 sulle imprese europee (ECS) circa un terzo (34%) delle aziende con più di 10 dipendenti dispone al suo interno di un sindacato o di un comitato aziendale. Questo dato è però soggetto a forti differenze sia tra paesi, raggiungendo quote del 55% nei paesi scandinavi a scapito di paesi come la Grecia e il Portogallo dove il dato si aggira intorno al 20%, sia tra settori industriali, sia per dimensione d'impresa.

In generale, è possibile affermare che la rappresentanza sul posto di lavoro è più diffusa nei paesi in cui prevale la contrattazione nazionale o settoriale. È inoltre maggiore nei paesi con livelli più elevati di sostegno legislativo per la rappresentanza sul posto di lavoro. Se quindi da un lato il sostegno legislativo è un importante strumento per la diffusione di una piena rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale, esso è privo di significato senza un'azione sindacale incisiva che spinga per l'attuazione e l'implementazione di quanto stabilito dalle leggi.



QUAL È IL RUOLO DELLE MULTINAZIONALI NEL PANORAMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI? QUALI I LORO PUNTI DI FORZA?

PENSIERI DAL DISCORSO DI JAN DRAHOKOUPIL DA UN SEMINARIO CAE

Nel contesto odierno non è più possibile fare a meno di considerare le imprese multinazionali come un attore cardine delle relazioni industriali, in quanto assumono un potere economico e politico in molti casi superiore a quello dei singoli stati nazionali. Questa, in estrema sintesi, è la principale lezione che si può ricavare dall'intervento di Jan Drahoukoupil, ricercatore presso l'ETUI, durante il seminario sui CAE tenutosi nei giorni scorsi a Ispra.

Per comprendere la reale potenza delle multinazionali (Multi-National Companies = MNCs) occorre dare uno sguardo ad alcuni dati di tipo quantitativo. Esse sono circa 80.000 in tutto il mondo con un numero di dipendenti che supera i 77 milioni (UNCTAD, World Investment Report 2012). Se tali dati sono di per se sufficientemente impressionanti, considerando solo le prime 100 MNCs per fatturato, la questione della concentrazione del potere emerge in maniera più evidente. Queste, infatti dispongono di una forza lavoro che supera i 15,3 milioni di dipendenti e sono responsabili di oltre il 50% degli investimenti esteri nel mondo. La forza delle MNCs però non risiede solo nei numeri.

Come ha ampiamente spiegato Drohoukoupil, esse hanno al proprio interno una serie di competenze economico-giuridiche che danno loro la capacità di operare agilmente all'interno delle diverse legislazioni nazionali, alla ricerca dei contesti più favorevoli per i propri investimenti. Perciò la natura transnazionale della loro azione, unita all'altissima professionalità dei loro staff, consente alle MNCs di lavorare in un contesto di responsabilità giuridica molto limitata.

Quando si parla di MNCs occorre usare cautela rispetto alle generalizzazioni. Infatti per multinazionale si intende "un' impresa che effettua investimenti diretti, sia in proprio che attraverso il controllo di alcune attività, in più di un paese" (Dunning e Lundan, 2008). Da questa definizione si capisce l'enorme eterogeneità che contraddistingue le MNCs, poiché l'investimento all'estero può avvenire su diverse dimensioni: quella delle vendite, della produzione, delle attività. La combinazione di questi elementi consente una molteplicità di forme organizzative, le quali, come ha scritto Suzanne Berger nel suo libro *Come competono*, sono indice del fatto che nel mercato globale possono coesistere diverse efficaci strategie d'impresa.

Tutto ciò porta a concludere che la forte concentrazione di potere delle MNCs, la loro capacità di eludere le legislazioni nazionali e la loro enorme eterogeneità, impongono al sindacato un impegno sempre maggiore. Le MNCs sono oggi uno degli attori più importanti delle relazioni industriali e il sindacato non deve esimersi dal mettere in campo strategie transnazionali per arginarne il potere. In quest'ottica i CAE sono sicuramente un primo importante strumento da valorizzare, al fine di sviluppare delle azioni sindacali transnazionali a livello di impresa multinazionale.

.....

I due articoli sopra riportati provengono dalla Newsletter Internazionale ICARUS, pubblicata nell'ambito dell'omonimo progetto co-finanziato dall'Unione Europea "Information and Consultation: Approaches of Research coordinating good Union Standard". Il progetto, promosso dalla CGIL Lombardia in partenariato con 5 grandi organizzazioni sindacali regionali di altrettanti paesi europei, gode di un ampio supporto scientifico interno, ed è dedicato al tema della rappresentanza e della sindacalizzazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, al tema dei Comitati Aziendali Europei e del ruolo economico giocato dalle compagnie e gruppi multinazionali nel contesto del mercato globale. Ulteriori informazioni sul sito web saranno presto disponibili in diverse lingue.

.....

NOTIZIE SULLE SOCIETÀ EUROPEE

AGGIORNAMENTI SULLE SE



Tra l'estate e i primi mesi dell'autunno, il ritmo di creazione di nuove SE – in paesi che non siano la Repubblica Ceca – è rallentato. Dal primo ottobre 2012, un totale di 1426 SE registrate risulta sul database EWADB. In termini di distribuzione sul territorio, la situazione non è quindi cambiata: meno di un settimo delle SE oggi sono state identificate dal database come impieganti più di 5 lavoratori. In pratica, comunque, il numero di normali SE potrebbe essere significativamente superiore in conseguenza della lacuna, persistente, circa le informazioni di impiego, causata da regole di pubblicazione insufficienti della legislazione sulle SE.

www.worker-participation.eu/European-Company/SE-COMPANIES/SE-Database-EWADB/News-on-European-Companies-October-2011

PROGETTI ED EVENTI EUROPEI



CONFERENZA ANNUALE DELLA CES SUI COMITATI AZIENDALI EUROPEI

La Conferenza CAE del 2012, organizzata nell'ambito del progetto [Infopoint](#) con il supporto della Commissione Europea (BH 04.03.03.03), ha avuto luogo a Bruxelles il 15 e 16 ottobre 2012. Ha ospitato più di 100 partecipanti da tutta Europa, tra delegati CAE, coordinatori e rappresentanti delle Federazioni Sindacali Europee.

Il cuore del dibattito è stato l'impatto concreto della revisione della direttiva CAE 2009/38/EC sui nuovi accordi e sul funzionamento dei CAE, ad un anno di distanza dalla conclusione del periodo di trasposizione in legislazioni nazionali. Partecipanti e oratori hanno discusso su come e quanto i progressi riportati a livello legislativo comunitario si siano concretizzati in effettivi miglioramenti per la vita dei CAE. Le presentazioni hanno riferito di casi recenti di migliore funzionamento, migliore coordinamento e maggiore effettività dei diritti dei CAE. Sindacalisti di ogni estrazione hanno scambiato idee ed esperienze sulle modalità che i CAE possono percorrere all'interno di strategie sindacali, per essere realmente organismi di rappresentanza della forza lavoro europea delle multinazionali. In tempi difficili di costante cambiamento, la discussione politica – di alto livello – si è concentrata su come i CAE possano essere una pietra miliare del dialogo sociale nelle imprese multinazionali, e quindi attori del consolidamento dell'Europa sociale. In questo senso, si è sottolineata la loro importanza quali strumenti sindacali.

Il rapporto della conferenza ed il materiale presentato sono disponibili sulla pagina web dell'Infopoint della CES [in inglese](#) e [in francese](#).

IL PROGETTO INFORMIA II

PROGETTO EUROPEO “ROLE OF INFORMATION AND CONSULTATION OF EMPLOYEES AND WORKERS AT NATIONAL AND EUROPEAN LEVELS FOR THE IMPROVEMENT OF COMPETITIVENESS, EMPLOYMENT GROWTH AND BETTER IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN SOCIAL MODEL (INFORMIA II)” - IL RUOLO DELL'INFORMAZIONE E DELLA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI A LIVELLO NAZIONALE ED EUROPEO PER MIGLIORARE COMPETITIVITÀ E CRESCITA OCCUPAZIONALE, E PER UNA MIGLIORE IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO SOCIALE EUROPEO - VS/2011/0277

Già nel 2010 la Commissione Europea co-finanziò un progetto che mirava ad investigare la natura e la portata degli accordi per l'informazione e la consultazione in 4 stati membri:

Bulgaria, Francia, Irlanda ed Italia, e nella Croazia candidata all'annessione.. Lo studio svolto nell'ambito del progetto INFORMIA (*Improvement of the Process of Workplace Information and Consultation for a Better Employees' and Workers' Representation in Europe*) analizzava non solo le procedure per l'informazione e la consultazione, ma anche il funzionamento di meccanismi quali quelli attuati dai CAE e da commissioni per la salute e sicurezza.

Il secondo progetto, INFORMIA II, è stato disegnato sulla base dei risultati del precedente, e ha teso a investigare il ruolo di informazione e consultazione dei lavoratori – sia nelle dimensioni nazionali che in quella europea – rispetto al loro essere funzionali ad una maggiore competitività, alla creazione di impiego, all'affermazione del Modello Sociale Europeo. Sette organizzazioni partner sono state coinvolte in questa seconda fase. Oltre al promotore, La Confederazione dei Sindacati Indipendenti della Bulgaria (CITUB), anche l'Organizzazione Industriale Bulgara (BIA) ha partecipato ai lavori, insieme ad confederazioni sindacali ed enti di ricerca croati (Union of Autonomous Trade Unions – UATUC); ciprioti (Workers Confederation (SEK)); italiani (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, Roma, (IRES)); irlandesi (Irish Congress of Trade Unions); e britannici (Royal Holloway College, University of London).

Gli obiettivi del progetto sono stati perseguiti attraverso una serie di interviste con rappresentanti dei lavoratori, in particolare delegati CAE, in tre settori (farmaceutico/salute; finanziario; agroalimentare). Sono stati intervistati anche sindacalisti e rappresentanti delle direzioni aziendali coinvolti in procedure di informazione e consultazione di una serie di imprese multinazionali operanti nei paesi del partenariato. Le interviste hanno permesso di approfondire il funzionamento nella pratica delle procedure suddette, già previste nella legislazione europea, ed in particolare di verificare l'impatto della refusione della direttiva CAE sul funzionamento di tali organismi di rappresentanza.

A completamento dell'indagine sono stati organizzati 3 workshop: a Dublino, nel novembre 2011, sul tema '*Le nuove norme della Direttiva CAE refusa in materia di migliore coordinamento tra CAE e sedi e procedure nazionali per l'informazione e la consultazione*'; a Londra, nel febbraio 2012, su '*Diversi modelli di relazioni di impiego in Europa*'; a Nicosia, in aprile 2012, su '*Informazione e consultazione a Cipro nel quadro di sistematizzazione delle relazioni industriali tra volontario e statutario*'.

I risultati della ricerca e dei workshop sono stati collezionati ed elaborati per la conferenza europea finale.

Il rapporto comparativo europeo è disponibile in linea in inglese, in italiano sul sito web dell'IRES CGIL ed in tutte le lingue del partenariato alla pagina web del progetto.

Il testo è disponibile anche al seguente link:

www.ugt.es/actualidad/2012/octubre/LIBRO_CRISISYREFORMASSept12FIN.pdf

Maggiori informazioni sui progetti INFORMIA ed INFORMIA II sono disponibili alle pagine web www.informiaproject.org e <http://informiaproject-2.org>



CRISI E RIFORME DEL LAVORO: L'IMPATTO SUL DIALOGO SOCIALE A LIVELLO DI IMPRESA

Il progetto europeo è stato promosso dalla confederazione sindacale spagnola UGT (Unión General de Trabajadores), in partenariato con la francese Force Ouvrière (FO) France, la portoghese União Geral de Trabalhadores (UGT), la belga Fédération General du Travail de Belgique (FGTB), l'italiana Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), la rumena Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR). La CES e l'ETUI hanno collaborato e supportato le attività progettuali.

Gli obiettivi del progetto:

1. lo scambio di informazioni tra sindacalisti nazionali impegnati a livello europeo sugli effetti che la nuova legislazione ha prodotto sulle relazioni industriali sul posto di

lavoro e sulla applicazione dei diritti di informazione e consultazione

2. l'esame degli effetti e delle conseguenze della crisi su forme di e approccio a diritti di informazione e consultazione imprese di dimensioni nazionali, identificando modelli di buone pratiche basati sull'uso coordinato e collaborativo dei suddetti diritti

3. la raccolta di elementi analitici che permettano alla Commissione Europea di formulare una valutazione migliore circa la necessità di rivedere la Direttiva 2002/14/CE, che tenga conto della sua reale applicazione nel contesto delle relazioni industriali nelle imprese

4. lo scambio di informazioni rilevanti e di valutazioni tra organizzazioni sindacali europee circa il modo in cui diritti di informazione e consultazione sono implementati, e soprattutto circa le situazioni in cui il dialogo sociale a livello di impresa è più debole.

I partner sindacali del progetto hanno operato una valutazione delle recenti modifiche legislative che hanno coinvolto lo sviluppo delle pratiche dei diritti in esame nelle imprese. Per questo si sono condotti casi di studio in ogni paese su imprese in cui i diritti di informazione e consultazione hanno contribuito alla gestione di crisi economiche e processi di ristrutturazione.

Una breve nota sui temi trattati è disponibile [in inglese](#).

Il rapporto finale è disponibile [in spagnolo e in inglese](#)

Per ulteriori informazioni, contattare Ricardo Rodriguez, rrodriguez@labour.es

.....

CONSULTATE LE PAGINE WEB DI INFOPOINT DISPONIBILI [IN INGLESE](#) E [FRANCESE](#) SUL SITO DELLA CES PER ULTERIORI INFORMAZIONI SU PROGETTI, ATTIVITA', STUDI ED EVENTI SUI DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE IN EUROPA!

.....

PUBBLICAZIONI

“RAPPORTO EUROACTA – UN’AZIONE EUROPEA IN MATERIA DI ACCORDI AZIENDALI TRANSNAZIONALI”



Il rapporto è il risultato finale del progetto “EUROACTA”, il cui obiettivo era di monitorare e approfondire la diffusione, le procedure e gli aspetti legali relativi alle esperienze realizzate con gli accordi aziendali transnazionali (il cui acronimo inglese è TCAs).

Realizzata grazie al sostegno dell'UE, la ricerca è stata promossa e coordinata dall'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES) nazionale italiano, in partnership con alcuni sindacati, istituti di ricerca sindacale e dipartimenti universitari di sette stati membri dell'UE: Italia, Francia, Spagna, Germania, Polonia, Bulgaria e Svezia. Si è trattato della CGIL, dell'Associazione "Bruno Trentin", dell'IRES Emilia Romagna e dell'Università di Cassino per l'Italia, di ASTREES e dell'IRES per la Francia, della Fundacion 1 ° de Mayo (CC.OO) per la Spagna, di Solidarnosc per la Polonia, dell'ISTUR-CITUB per la Bulgaria, dell'Università di Amburgo per la Germania. La CES e il sindacato dei colletti bianchi svedese TCO hanno offerto il loro sostegno esterno. Grazie a questa ampia ed influente rete di organizzazioni, è stato possibile acquisire degli esperti europei che sono anche gli autori di alcuni tra i più noti studi sull'argomento.

Il tema centrale della ricerca ha riguardato il tipo di regolazione che meglio si presterebbe a conferire ai TCA una dose adeguata di certezza giuridica. Inoltre, si

voleva verificare la reale efficacia delle soluzioni adottate finora su base negoziale, e migliorare il livello di coordinamento tra gli attori coinvolti nella contrattazione collettiva sia a livello internazionale che nazionale e aziendale. Sulle esperienze concrete di TCA sono stati condotti due ricerche empiriche, presso la Volkswagen (settore auto) e l'ArcelorMittal (siderurgia), per esaminare l'impatto di questo tipo di accordi nei paesi del partenariato dove queste due importanti multinazionali hanno stabilimenti e marchi affiliati. Lo scopo del progetto era anche quello di promuovere e di migliorare la conoscenza di questa tematica tra i partner sociali europei. Con due workshop internazionali, a Parigi e a Danzica, e una conferenza conclusiva a Roma, si è riusciti a portare avanti uno scambio di vedute e di esperienze tra esperti e attori negoziali dei diversi paesi partner. Questi tre eventi hanno complessivamente richiamato più di cento partecipanti. Abbiamo in questo modo intrecciato e discusso sia di problemi teorici che di esperienze concrete di TCA, con testimonianze dirette su casi come ArcelorMittal, Areva, Axa, GDF Suez, Schneider, Electrolux, Ford, GM Europe, Volkswagen. Questo rapporto conclusivo è la sintesi di tutte le suddette attività e dei contributi realizzati dai ricercatori e pubblicati per esteso in una versione in inglese. Esso attesta lo sforzo teorico e la ricerca sul campo proficuamente condivisa nelle varie fasi di comune elaborazione.

Lo studio è disponibile in inglese, contributi vari sono in italiano, tedesco, polacco, francese. Lo stesso studio sarà anche presto pubblicato come libro: S. Leonardi (a cura di), *Transnational Company Agreements: a stepping stone towards the internationalisation of industrial relations*, Ediesse, 2012.



LA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI IN EUROPA

Il francese Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES) ha dedicato l'ultimo numero della sua rivista *Revue de l'IRES* (n. 71) alla partecipazione dei lavoratori a livello europeo. La rivista include articoli sui Comitati Aziendali Europei, la Società Europea (SE) e la contrattazione collettiva transnazionale. Tutti gli articoli sono disponibili gratuitamente sul sito dell'IRES. Gli *abstract* sono disponibili anche in inglese.

Fonte: www.worker-participation.eu

.....

CONTRIBUTI:

Umberto Bettarini, Fabio Ghelfi, Salvo Leonardi, Marina Monaco, Angelo Motola, Kevin O'Kelly, Ricardo Rodriguez, Bernadette Segol, Michael Stollt, Ignacio Fernández Toxo, Laura Zunica

Con il sostegno della Commissione Europea

