



CONFERENZA ANNUALE DELLA CES SUI CAE

30 Settembre –
1 Ottobre 2014

International Trade Union House
Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels

**Comitati aziendali europei:
il loro ruolo nella salute e sicurezza
e nell'anticipazione
del cambiamento**

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPEEN
TRADE UNION**



Con il supporto della
Commissione Europea

Wi-fi: International Auditorium
Password: brussels

INTRODUZIONE

I. Comitati Aziendali Europei (CAE), il ruolo guida nelle condizioni di lavoro e in materia di salute e sicurezza

Negli ultimi anni, le questioni che riguardano le condizioni di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) sono diventati una delle principali priorità dell'azione sindacale. La Commissione ha moltiplicato il numero di direttive e previsioni incentivanti in materia, come ad esempio la direttiva quadro 89/381 / CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul lavoro. Questa direttiva specifica in particolare, che i datori di lavoro sono tenuti a valutare i rischi professionali e a consultare i lavoratori su tutte le questioni relative alla loro salute e sicurezza sul lavoro.

Nella maggior parte degli Stati membri, i datori di lavoro sono ora tenuti a garantire ai propri dipendenti un ambiente sano e sicuro e le condizioni di lavoro dignitose. Un recente studio¹ condotto dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha illustrato che l'obbligo giuridico introdotto dalla direttiva quadro è ancora una delle principali forze trainanti che permettono di coinvolgere i manager aziendali nelle questioni legate a salute, sicurezza e condizioni di lavoro dei loro lavoratori. **Il ruolo dei sindacati e degli organismi di rappresentanza dei lavoratori, in particolare, nelle questioni circa le condizioni di lavoro e la salute e sicurezza sul lavoro è riconosciuto come un altro impulso importante per prevenire questo tipo di rischio.**

Ad oggi, i rappresentanti dei lavoratori sono sempre più chiamati a legare le proprie attività transnazionali orientate alla soluzione dei problemi legati al lavoro. **I comitati aziendali europei (CAE) sono ora i crocevia strategici del dialogo sociale in aziende internazionali.** Le organizzazioni sindacali europee

1 *ESENER. Surveying Europe's enterprises*. Presentation given by EU-OSHA during the ETUC conference on the 'Safety Reps' project (Budapest, 22-23 May 2013).
European Statistics on Accidents at Work (ESAW), 2011.

raccomandano fortemente di integrare le problematiche legate al lavoro nelle attività dei CAE e degli organismi europei di dialogo sociale settoriale. Come tale, la possibilità di connettere problemi di salute sul lavoro ad altre questioni spinose poste alle imprese è essenziale.

La maturità dei CAE tende a stimolare lo sviluppo di **buone pratiche** su questo tema. Pertanto, possiamo segnalare tre elementi che suscitano l'interesse delle parti sociali in un approccio a salute, sicurezza e condizioni di lavoro all'interno di CAE.

1. LA CRESCENTE DOMANDA CHE I CAE AFFRONTINO LE QUESTIONI DI SSL

La consapevolezza dell'importanza di questi temi e le conseguenze per i risultati aziendali è diventata più diffusa negli ultimi anni. A titolo di esempio, la direttiva del 2004 sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici ha generato consapevolezza nelle parti sociali. Gli istituti di ricerca, in particolare l'EU-OSHA e la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound, Dublino) a livello europeo, hanno investito nella promozione della comprensione delle questioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, del loro impatto e delle loro cause.

Nel corso degli ultimi decenni, un gran numero di norme, azioni preventive, nuove tecnologie e innovazioni nell'organizzazione del lavoro hanno notevolmente migliorato la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro dei lavoratori. Tuttavia, ancora sussistono molti rischi professionali sia psicosociali che mentali nel mondo del lavoro di oggi, tenuto conto dei rischi di intensificazione del lavoro, degli effetti negativi delle nuove tecnologie, dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e della vita lavorativa più lunga. Inoltre, le parti sociali si trovano a giocare un ruolo ancora più importante, dal momento che la Commissione europea sta smantellando le politiche europee in materia di salute sul lavoro. Ogni anno, **oltre 4.000 lavoratori hanno un incidente sul lavoro e più di tre milioni sono coinvolti in un incidente grave con conseguente assenza dal lavoro di più di tre giorni². In totale, il 24,2% dei lavoratori ritiene che il loro lavoro mette a repentaglio la loro salute e sicurezza e il**

2 European Statistics on Accidents at Work (ESAW), 2011.

25% pensa che esso abbia avuto effetti prevalentemente negativi sulla loro salute³.

Perciò, l'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute è sempre più al centro delle discussioni in seno ai CAE. A titolo di esempio, alcuni accordi CAE hanno ora istituito gruppi di lavoro per affrontare i problemi specifici connessi alle condizioni di lavoro e alla salute e sicurezza sul lavoro. Ad esempio, a salute e la sicurezza sul lavoro sono temi di negoziazione in Arcelor Mittal e GdF-SUEZ.

2. I BENEFICI DEGLI SCAMBI TRANSNAZIONALI SULLE TEMATICHE DEL LAVORO

All'interno CAE, lo scambio su temi legati al lavoro che si applicano a tutti i partecipanti aumenta notevolmente la qualità del dialogo. Infatti, gli scambi sulle attività e le condizioni di lavoro hanno dimostrato di poter raccogliere maggiore consenso che le questioni salariali e occupazionali. Inoltre, discutere le condizioni di lavoro e i rischi per la salute (ad esempio legati a rumore, relazioni, strumenti di lavoro) unisce i membri del CAE. Affrontare tali questioni trascende le differenze di dimensioni (ad esempio di sito, situazione economica, legate a specificità locali e nazionali, o riguardanti la cultura del dialogo sociale) e identifica situazioni comuni. Di conseguenza, le questioni che attengono a condizioni di lavoro, salute e sicurezza sono spesso incorporate come oggetto di dialogo in accordi di stabilimento. A titolo di esempio, il CAE di **France Telecom/Orange** ha condotto uno studio sui rischi psicosociali tra tutti i lavoratori (in 16 paesi europei). Un questionario di valutazione è stato redatto con un gruppo di lavoro ed i risultati sono stati divulgati. Un incontro con i dirigenti delle società controllate nazionali è stato poi organizzato per annunciare i risultati specifici di ogni paese. Questo lavoro continuerà nei negoziati nazionali.

3. LA CAPACITÀ DI PRODURRE RISULTATI TANGIBILI E COMUNI CHE SONO UTILI PER LE ATTIVITÀ

Il miglioramento delle condizioni di lavoro sembra essere una priorità nelle indagini che chiedono ai lavoratori le loro aspettative dai sindacati. Si tratta

³ European Working Conditions Survey (EWCS), 2010.

di un chiaro mandato: come possiamo parlare di difesa dei diritti dei lavoratori se non affrontiamo la necessità di base di tenerli in vita e proteggere la loro salute? Inoltre, questo vale per tutti i lavoratori, siano essi dipendenti o dirigenti.

Come tale, la direzione può presentare una valutazione della situazione in materia di condizioni di lavoro e di salute e sicurezza all'interno di varie filiali europee ad un CAE per la revisione. Tuttavia, i risultati del rapporto non sempre possono riflettere le realtà incontrate dai rappresentanti dei lavoratori all'interno CAE. Come risultato, è possibile eseguire una specifica analisi collettiva e elaborare una strategia d'azione. Identificare e riconoscere le realtà affrontate dai lavoratori può quindi facilitare il lancio di azioni molto operative derivanti da confronti e scambi all'interno del CAE. Ad esempio, ConsultingEuropa ha sostenuto sette CAE dello stesso settore come parte di un progetto lanciato dalla federazione sindacale europea UNI Europa. Le parti sociali sono state in grado di analizzare congiuntamente le sfide per mezzo di un questionario, una sessione congiunta e visite aziendali. Attività orientate alla prevenzione dei rischi professionali (ad esempio calore, rumore), già introdotte con successo in un sito, sono state condivise e sviluppate in altri siti che potessero affrontare lo stesso problema. In sede di riunione CAE, la direzione verifica regolarmente il lancio di azioni preventive.

In un altro scenario, un grave incidente che si è verificato in uno dei paesi rappresentati in un CAE può innescare un'analisi delle condizioni di lavoro e dei meccanismi di prevenzione in siti di altri paesi, il che significa che i CAE possono contribuire a ridurre il tasso di incidenti e garantire un monitoraggio transnazionale. Ad esempio, il CAE Michelin si è sforzato di introdurre un sistema trasversale all'interno dell'azienda per assicurare che il CAE monitorasse gli infortuni sul lavoro e i meccanismi di prevenzione in tutti i siti.

4. CONCLUSIONI

I CAE hanno ormai raggiunto un certo livello di maturità come organi di rappresentanza, che permette loro di andare oltre la semplice applicazione delle direttive. L'esistenza di CAE attivi con i rappresentanti che lavorano su salute e sicurezza può fare la differenza tra una società che ufficialmente e regolarmente applica le regole, e una che implementa una protezione reale. **Perciò, i comitati aziendali europei sono un buon modo per affrontare le questioni che**

riguardano condizioni di lavoro e di salute e sicurezza:

- Lo scambio transnazionale tra parti sociali su questioni legate al lavoro è più facile, in quanto i temi trattati spesso danno luogo a consenso.
- L'azione dei CAE su questi temi rende più facile per i lavoratori comprendere queste attività specificamente, dal momento che le loro azioni si basano su pratiche professionali tangibili.
- Lo scambio di buone pratiche migliora il supporto che i CAE forniscono in generale.
- Il confronto con situazioni migliori in altri stabilimenti può spingere i datori di lavoro ad agire.

*Jean-Jacques Paris and Liesbeth Van Criekingen
(ConsultingEuropa/SECAFI)*

II. Ristrutturazioni, anticipazione del cambiamento e crisi

Le ristrutturazioni aziendali nonché settoriali sono una caratteristica costante della vita economica derivante dal progresso e dalle innovazioni tecnologiche, dai cambiamenti sociali e politici che influenzano in particolare il mercato del lavoro e le politiche sociali. Anche se l'Unione europea ha sempre attraversato fasi di ristrutturazione accelerata in settori specifici (ad esempio acciaio, tessile), o delle economie nazionali (ad esempio il processo di trasformazione in Europa centrale e orientale), la ristrutturazione dopo la crisi del 2008 è diversa.

Due aspetti sono qui importanti: *in primo luogo*, la crisi del 2008 ha chiuso bruscamente un periodo di netta costante espansione dell'occupazione. Tra il 2002 e il 2008 l'occupazione nell'UE-27 è aumentata di 14,2 milioni di posti di lavoro, molti dei quali nel settore dei servizi, che ha aumentato la sua quota di occupazione totale dal 67% al 72%. Durante questo periodo l'espansione dell'occupazione in altri settori è stata in grado di compensare la perdita di posti di lavoro nell'industria e nell'agricoltura. Già prima del 2008, cinque milioni di posti di lavoro andarono persi nell'industria. Tuttavia, secondo dati Eurostat, la crisi del 2008 ha colpito l'industria particolarmente duramente e altri 6 milioni di posti di lavoro sono andati persi entro il 2012.

Un secondo aspetto della ristrutturazione dopo la crisi è ancora più preoccupante in quanto si è in gran parte 'fatto in casa': La crisi del 2008 ha portato a termine una fase relativamente lunga di creazione di occupazione netta e ha determinato un aumento repentino e costante della disoccupazione che continua in tutti gli Stati membri ad eccezione della Germania. Come risultato dell'austerità, le disparità nel mercato del lavoro tra diversi Stati membri dell'UE hanno raggiunto una scala mai conosciuta dalla creazione dell'Unione europea nel 1993. Nel 1994 il tasso medio di disoccupazione nell'UE è stato del 10,7% con il 3,8% in Austria e del 22% in Spagna come due estremi. Nel 2013, con un tasso medio UE dell'11%, il divario era significativamente più alto, con il 4,9% in Austria, 27,5% in Grecia e 26,1% in Spagna. La crisi occupazionale è più drammatica in quei paesi che sono stati le principali vittime dei programmi di "riforme strutturali" della Troika dopo 2009/2010, vale a dire la Grecia, la Spagna e il Portogallo.

1. VERSO LA SCOMPARSA DELL'EUROPA SOCIALE?

Concentrandosi su enormi spese per salvare il settore finanziario dagli effetti delle proprie colpe e per le "riforme strutturali" che includono tagli alla spesa pubblica, privatizzazioni, riduzioni dei salari e prestazioni sociali, e quindi minando la contrattazione collettiva e la sicurezza del lavoro, l'Europa ha adottato un approccio di governance economica e monetaria che tende a vedere il progresso sociale e i successi del passato al massimo come un lusso supplementare, ma anche sempre più come un ostacolo ingombrante alla necessità di ripristinare la competitività.

Concentrandoci esclusivamente sull'austerità fiscale e l'insistenza stoica a che i paesi non competitivi dovrebbero sopportare tutti i costi di un riadattamento, stiamo vivendo uno **smantellamento** massiccio ed una scomparsa dell' **Europa sociale**, e con essa del modello che si è immaginato per distinguere l'UE dalle altre regioni del mondo. In termini di gestione delle ristrutturazioni aziendali in così come a più alti livelli, questo modello o dimensione sociale si traduce in nozioni quali la partecipazione dei lavoratori, il dialogo sociale, politiche proattive del mercato del lavoro e norme minime a livello UE e quadri giuridici in materia di informazione, consultazione e altri diritti dei lavoratori in situazioni di ristrutturazione aziendale. Tuttavia, soprattutto a causa della mancanza di volontà politica non è stato possibile ottenere un quadro giuridico per l'anticipazione delle ristrutturazioni e la gestione del cambiamento in modo socialmente responsabile e sostenibile, come richiesto dal Parlamento europeo. Invece di creare un quadro giuridico europeo proattivo per affrontare le ristrutturazioni, alla fine del 2013 la Commissione europea ha fornito un *"Quadro qualitativo per le ristrutturazioni e l'anticipazione del cambiamento"* (QFR), che consiste principalmente di un insieme di principi generali e raccomandazioni da attuare su base puramente volontaria da parte di tutti i soggetti interessati⁴. Ma non è solo la natura puramente volontaria del QFR che solleva seri dubbi e scetticismo circa l'eventuale impatto concreto di questa iniziativa. La CES e le sue organizzazioni affiliate sono ben consapevoli delle carenze dei quadri giuridici e delle direttive che sono già in atto: la maggior parte sono state adottate dalla legislazione nazionale e contengono norme che devono essere applicate in situazioni di ristrutturazione e di cambiamento aziendale chiaramente definiti.

4 http://ec.europa.eu/news/pdf/131213_en.pdf . See also the ETUC position: <http://www.etuc.org/press/eu-guidelines-restructuring-let-down-millions-workers-etuc-condemns-%E2%80%99wishes-wishful-thinking%E2%80%99#.UzQiJvldUfwb>

Come la CES ha imparato dall'esperienza, da parte dei membri nazionali e attraverso attività congiunte come il recente progetto "*Anticipare il cambiamento e la ristrutturazione di imprese multinazionali attraverso il forte commercio transnazionale di cooperazione sindacale*"⁵, gli schemi già esistenti di partecipazione dei lavoratori troppo spesso non funzionano nella pratica a causa di malfunzionamenti e carenze intrinseci, o perché troppo spesso le regole non vengono rispettate, o perché sono addirittura minati attivamente dai datori di lavoro e dalla direzione aziendale.

Abbiamo anche appreso che la crisi in atto, l'austerità fiscale e i programmi di "riforme strutturali" non hanno solo portato ad una accelerazione di ristrutturazioni aziendali e a necessari adeguamenti relativi alla crisi, ma anche ad un circolo vizioso di peggioramento delle condizioni di lavoro e di indebolimento dei diritti dei lavoratori alla partecipazione e alla contrattazione collettiva. Indipendentemente da contesti settoriali e nazionali, le Federazioni Sindacali Europee di settore riferiscono tendenze quali un più forte approccio al valore azionario, l'attenzione alla ristrutturazione aziendale per la competitività basata sulla riduzione dei costi, il declassamento delle condizioni di lavoro, l'aumento della pressione sui salari e sui benefici sociali, nonché un'estensione della più flessibili e insicure forme di lavoro all'interno di imprese e settori.

Un ulteriore risultato del progetto CES-FSE è che **le ristrutturazioni sia a livello d'impresa che a livello settoriale mancano di ogni strategia industriale lungimirante che vada al di là della riduzione dei costi**. Le decisioni aziendali non sono sempre prese con un atteggiamento responsabile, e maggiore importanza è spesso tributata ai risultati finanziari delle imprese che alla sostenibilità dell'economia reale e alla base industriale. Alcune aziende non sono in realtà in difficoltà finanziarie o economiche. L'unica logica che prevale dietro i tagli di posti di lavoro e la pressione costante su livelli salariali e condizioni di lavoro è quella del "profitto a due cifre". In alcune aziende con operazioni di taglio dei costi mirate alla forza lavoro in violazione della legislazione UE a volte nascondono – o rivelano – una sostanziale mancanza di strategie industriali a breve termine.

Pertanto, **ristrutturazioni aziendali focalizzate solo sul valore azionario** possono essere considerate come la controparte di austerità fiscale e di

5 http://ec.europa.eu/news/pdf/131213_en.pdf . See also the ETUC position: <http://www.etuc.org/press/eu-guidelines-restructuring-let-down-millions-workers-etuc-condemns-%E2%80%98wishes-wishful-thinking%E2%80%99#.UzQjVldUfwb>

programmi di riforme strutturali intesi a promuovere la competitività delle intere economie nazionali. Qui non sorprende che, a seguito delle riforme strutturali, la copertura della contrattazione collettiva dal 2008 sia scesa più drammaticamente in Spagna, Portogallo e Grecia.

2. PARTECIPAZIONE COLLETTIVA DEI LAVORATORI COME CHIAVE PER UNA MIGLIORE PREVISIONE E UNAGESTIONE PIÙ SOSTENIBILE DEL CAMBIAMENTO

Per quanto il movimento sindacale europeo si batte per una inversione della austerità fiscale, e nonostante i seri sforzi per stimolare l'industria e l'occupazione, **la partecipazione dei lavoratori a livello aziendale e il riequilibrio tra le aspettative degli azionisti e i valori dei portatori di interessi devono essere considerati come fattori chiave per l'anticipazione e la gestione del cambiamento in modo sostenibile.** E qui, nessun'altra organizzazione collettiva che rappresenti gli interessi dei lavoratori riflette le sfide da affrontare, nonché l'esperienza di buona e cattiva pratica tanto quanto i comitati aziendali europei (CAE) e le strutture di partecipazione dei lavoratori nelle multinazionali europee.

Il progetto CES con le FSE, e l'esperienza dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese transnazionali e dei CAE hanno dimostrato molto chiaramente che **qualsiasi tipo di competitività a lungo termine e sostenibile e la relativa riorganizzazione e gestione delle ristrutturazioni aziendali possano essere raggiunti e realizzati con successo solo con il contributo attivo e il sostegno della forza lavoro, e non contro di essa.**

Di conseguenza, i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali devono essere forniti di tutti i mezzi legislativi e pratici che consentano loro di svolgere il loro ruolo a tutti i livelli interessati - vale a dire a livello europeo così come a livello nazionale. Ciò implica riempire i vuoti tra le disposizioni della legislazione europea, le leggi nazionali di attuazione e la pratica nel campo dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione. Le questioni relative all'effettivo godimento dei diritti di informazione e consultazione da parte dei comitati aziendali europei devono essere affrontate, e le limitazioni al diritto dei delegati CAE di agire come rappresentanti di tutta la forza lavoro europea devono essere rimosse. L'attuale legislazione UE in questo senso deve essere valutata per il suo impatto e modificata nella sua lettera e nell'attuazione pratica, se necessario, dai legislatori europei e nazionali.

L'esperienza dei CAE, sia di buone così come di cattive pratiche, mostra che procedure di informazione e consultazione lacunose o parziali minacciano la capacità dei lavoratori di comprendere l'intera dimensione del cambiamento e di impegnarsi in consultazione significativa e anticipazione del cambiamento. Migliorare l'efficacia della partecipazione dei lavoratori, l'informazione e la consultazione è quindi cruciale per garantire un potenziale di innovazione, il cui peculiare valore aggiunto risiede nel fatto che essa è il prodotto di un processo decisionale partecipativo.

Il potenziale di coinvolgimento dei lavoratori raggiunge il suo punto più alto quando fornisce soluzioni ai conflitti in modo permanente e decisivo. L'espressione principale di tale potenziale si realizza nella contrattazione collettiva. Pertanto, il consolidamento del legame tra coinvolgimento dei lavoratori e contrattazione a livello aziendale transnazionale e lo sviluppo di un quadro giuridico europeo adeguato per l'informazione, la consultazione e la rappresentanza a livello organismi di governance a livello europeo, così come per accordi aziendali transnazionali affidabili ed efficaci (TCA) , potrebbe essere considerato come un mezzo importante per favorire lo sviluppo di soluzioni su misura e affrontare le sfide legate alla gestione del cambiamento, soprattutto in una prospettiva preventiva.

C'è una forte necessità di un quadro normativo più integrato, che permetta di gestire le ristrutturazioni in modo coerente, equo e responsabile in tutta Europa. Tale quadro deve coinvolgere l'obbligo per le direzioni delle multinazionali di per attivare procedure di consultazione volte a raggiungere un accordo con i sindacati al livello pertinente (europeo e nazionale / locale) prima di attuare qualsiasi misura di ristrutturazione.

Tale approccio dimostra rispetto per un approccio partecipativo, per il contributo della forza lavoro al processo decisionale nell'interesse dell'impresa, nonché della società tutta, e garantisce la massima efficacia delle misure concordate congiuntamente a tutti i livelli. Consente un approccio più coordinato e coerente, al monitoraggio delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori a diversi livelli e in differenti dimensioni.

Data la complessa interazione tra i livelli locali e transnazionali all'interno di multinazionali, nonché tra livelli settoriali e aziendali, la necessità di strategie integrate deve andare oltre la dimensione aziendale. E 'sempre più urgente inquadrare le ristrutturazioni aziendali in una prospettiva più ampia, vale a

dire a livello settoriale. Così un orientamento di politica industriale innovativa e integrata e ordine del giorno che si traduca anche in significativi investimenti pubblici e privati in ricerca e sviluppo, innovazione e infrastrutture oggi è ancora più urgente e atteso.

Attuare una tale strategia di politica industriale coinvolgerebbe l'intero potenziale della politica settoriale e delle politiche di regolamentazione: integrando le iniziative di ristrutturazioni multinazionali in un quadro politico a livello di settore più ampio, riprendendo le richieste sindacali sulla reindustrializzazione dell'Europa; coinvolgendo il dialogo sociale europeo interprofessionale e settoriale; assicurando il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nazionali interessate e i rappresentanti datoriali, nonché le autorità nazionali a portare avanti iniziative volte a promulgare una anticipazione proattiva del cambiamento.

Infine, la gestione del cambiamento e la promozione dell'innovazione in modo sostenibile e lungimirante non sono attuabili senza una forza lavoro preparata, ben qualificata e motivata. Così preparare e consentire ai lavoratori di far fronte ai cambiamenti è fondamentale non solo nell'interesse della occupabilità continua di quei lavoratori licenziati, ma anche in risposta alle esigenze di sviluppo delle imprese e delle economie che si trovano ad affrontare situazioni molteplici e in rapida evoluzione.

3. LA CONFERENZA CAE 2014

La CES è pienamente consapevole del fatto che all'interno del contesto politico attuale il raggiungimento di tali esigenze e obiettivi richiede un approccio congiunto, coordinato e a più lungo termine all'interno del movimento sindacale europeo. All'interno di questo, l'esperienza delle imprese transnazionali e dei CAE sono fattori fondamentali in quanto esemplificano sia le sfide che le carenze così come le esperienze di buone pratiche illustrano il concreto valore aggiunto e gli effetti positivi della partecipazione collettiva dei lavoratori al fine di anticipare e gestire il cambiamento in modo efficace e sostenibile.

By gathering experience as well as exchanging further on concrete needs with a view to European trade union coordination, the 2014 EWC Conference will be an important step on the longer road ahead to a better anticipation of change and management of restructuring in Europe.

Con la raccolta di esperienze e dialogando ancora su bisogni concreti al fine di un coordinamento sindacale europeo, la Conferenza 2014 CAE sarà un passo avanti importante sulla strada di una migliore anticipazione dei cambiamenti e la gestione delle ristrutturazioni in Europa.

Claudia Menne / Wolfgang Kowalsky / Marina Monaco / Eckhard Voss

PROGRAMMA

MARTEDÌ 30 SETTEMBRE 2014

- 13:30 Registrazione dei partecipanti, caffè di benvenuto
- 14:00 Benvenuto: *Claudia Menne, Segretario Confederale CES*
- 14:10 Apertura della conferenza:
Josef Stredula, Segretario Generale CMKOS
- 14:30 **CAE come promotori di salute e sicurezza**
Introduzione: *Jean-Jacques Paris/Liesbeth Van Crieelingen (ConsultingEuropa/Secafi-Groupe Alpha)*
- 15:00 Esperienze dai settori pubblico e dell'energia:
Bob van Passen, CAE di GDF-SUEZ
Dibattito – interventi dalla platea; esempi
- 15:30 Pausa caffè
- 16:00 Esperienze dal settore del tabacco:
Jean-Marc Barnasson, CAE di Philip Morris International
Dibattito – interventi dalla platea; esempi
- 16:30 Esperienze dal settore dei trasporti:
Jens Ole Nielsen, CAE di Deutsche Post – DHL 3F
Dibattito – interventi dalla platea; esempi
- 17:00 **I CAE per migliori politiche di salute e sicurezza - commenti e conclusioni:**
Brenda O'Brien, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) /Claudia Menne
- 17:15 Fine primo giorno

MERCOLEDÌ 1 OTTOBRE 2014

08:30 Registrazione dei partecipanti

09:00 Verso il rapporto sulla Direttiva CAE:

Jan Willem Goudriaan, Segretario Generale, EPSU

09:15 **Anticipazione del cambiamento: pianificazione d'emergenza e ristrutturazioni**

Moderata: Jan Cremers, Università di Amsterdam

Esperienze dai settori chimico e farmaceutico:

Iris Gürtler, CAE di Merck

Dibattito – interventi dalla platea; esempi

Esperienze dal settore del cemento:

Uwe Barkmann, CAE di Holcim

Dibattito – interventi dalla platea; esempi

Esperienze dal settore metallurgico:

Karoline Mis, CAE di Mahle EWC

Dibattito – interventi dalla platea; esempi

11:00 Pausa caffè

11:30 **Tavola rotonda: Quale futuro per i CAE – da qui a 20 anni?**

Moderata: Aline Hoffmann, ETUI

Angelo di Cristo, membro del comitato ristretto del CAE di Unicredit, coordinatore del CDSS Uni Europa Finance

NN

NN

13:00 Conclusioni : *Claudia Menne, Segretario Confederale della CES*

13:15 Fine della Conferenza & **Buffet**

SPEAKER

IN ORDINE DI INTERVENTO

Claudia MENNE Dal 2006 al 2011, Claudia è stata capo della Dipartimento pari opportunità e politiche di genere della Confederazione dei Sindacati Tedeschi (DGB). E' stata Vice Presidente della Lobby tedesca delle donne e Presidente della Comitato Donne della CES durante lo stesso periodo. Al Congresso CES di Atene del maggio 2011, Claudia è stata eletta segretario confederale, con responsabilità per la partecipazione dei lavoratori e la parità di genere.

Josef STREDULA, 46 anni, è presidente della più grande confederazione sindacale nella Repubblica ceca. Dopo gli studi presso la scuola tecnica secondaria in Opava ha iniziato a lavorare a Vítkovické železářny (ferriere) con un incarico tecnico. Nel novembre 1989 ha partecipato al lancio di nuovi sindacati nella Repubblica Ceca; egli è stato attivamente coinvolto nel sindacato e in funzioni sindacali dal febbraio 1990. E' stato eletto Vice Presidente della OS KOVO (Sindacato dei Metalmeccanici Cechi) nel 1993; nel 2005 ne è stato eletto Presidente. In aprile 2014 è stato eletto Presidente CMKOS.

Jean-Jacques PARIS ha 25 anni di esperienza come avvocato del lavoro europeo ed esperto di relazioni industriali a livello europeo. Prima di entrare in Alpha Group nel 1998, ha lavorato come amministratore presso la Commissione europea (1990-1998) nella DG Affari sociali dove è nata la direttiva sui comitati aziendali europei (1994). E' stato ricercatore presso l'Istituto universitario europeo di Firenze (1986-1990). All'interno di Alpha Group egli è, come consulente, in stretto contatto con le imprese e le parti sociali, ha acquisito nuovo know-how nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Ha accompagnato le parti sociali nella creazione di diversi comitati aziendali europei.

Liesbeth VAN CRIEKINGEN Dopo aver completato gli studi in antropologia (K.U. Leuven - Belgio), ha lavorato con Nike Inc. Drawing grazie alla sua esperienza a Vigeo e ARACT Aquitania, è entrata in SECAFI nel 2012 per concentrarsi sull'analisi dei rischi organizzativi e professionali. Coordina anche il

lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle condizioni di lavoro a livello europeo.

Bob VAN PASSEN ha iniziato a lavorare nel 1976 nell'azienda chimica Union Carbide come operatore tecnico in elettronica e di manutenzione. Si trasferisce alla evision nucleare di Doel nelle Fiandre in Belgio (Electrabel GdFSuez) nel 1981, dove si è occupato del servizio di pianificazione per l'arresto e la evision dell'impianto. E' stato Segretario del CAE GdFSuez dal 2009 e attivo nel sindacato belga per più di 30 anni. La società madre di Electrabel GdFSuez ha attività in 16 paesi, con 45 membri del CAE che tengono incontri due volte l'anno.

Jean-Marc BARNASSON ha lavorato per Philip Morris International dal 1992 come Responsabile Vendite. E' segretario del comitato aziendale di Philip Morris Francia dal 2008, ed è anche un membro del Comitato di salute e un delegato CAE. Nel 2010 ha organizzato con i suoi colleghi francesi un sondaggio sullo stress nelle operazioni francesi di Philip Morris, a seguito di una serie di situazioni critiche vissute dai dipendenti, tra cui esaurimenti, demotivazione, mancanza di riconoscimento. In collaborazione con la direzione di Philip Morris ha creato un comitato direttivo per l'attuazione dei piani d'azione. Parlerà delle iniziative del CAE in diversi impianti di Philip Morris in altri paesi per quanto riguarda la riduzione del carico di lavoro e lo stress sul posto di lavoro.

Jens-Ole NIELSEN dalla Danimarca è stato dipendenti di DHL Express Aviation Copenhagen Hub per 20 anni. Egli è il maggiore rappresentante sindacale in CPH HUB ed è stato un rappresentante CAE della DP-DHL dal 2003. Membro del presidium CAE, egli serve in un gruppo di lavoro su salute e sicurezza, congiunto con la direzione di DP-DHL, ed è anche portavoce del CAE nel comitato di affari di DHL Express.

Brenda O'BRIEN è il Direttore del Liaison Office della EU-OSHA a Bruxelles, che rappresenta gli interessi dell'Agenzia presso le istituzioni dell'UE ed altre organizzazioni internazionali ed europee, come le parti sociali europee e i portatori di interesse impegnati nel campo della salute e sicurezza sul lavoro. In precedenza, Brenda ha lavorato nella sede di Bilbao, concentrandosi sulle campagne dell'Agenzia e sui programmi per le PMI. Prima di allora, ha lavorato a Bruxelles per diversi anni con i sindacati europei, come specialista

nel dialogo sociale europeo, per attività di advocacy, stampa e propaganda. Brenda ha una laurea con lode in Studi Europei presso l'Università di Limerick, e un Master post-laurea in lettere (Sociologia) del Trinity College, Dublino, Irlanda.

Jan-Willem GOUDRIAAN è stato eletto segretario generale della Federazione europea dei Sindacati dei servizi pubblici (FSESP) nel maggio 2014. Ha iniziato nel sindacato olandese dei servizi pubblici Abvakabo-FNV nel 1989. E' stato poi Vice Segretario Generale della FSESP dal 1997. Insieme con le delegazioni sindacali ha negoziato accordi di comitati aziendali europei e accordi aziendali transnazionali con le principali imprese energetiche e idriche in Europa, tra cui un accordo innovativo per migliorare l'uguaglianza e la parità di retribuzione in GdFSuez. E' stato attivista contro la privatizzazione delle società idriche nell'Unione europea. Ha proposto ed è vice-presidente della prima Iniziativa mai riuscita dei cittadini europei sul diritto umano all'acqua e ai servizi igienico-sanitari, che ha raccolto 1,9 milioni di firme. E' membro del Comitato Esecutivo della CES.

Jan CREMERS è Ricercatore Senior presso l'Istituto di Studi Avanzati del Lavoro di Amsterdam (AIAS). Ha lavorato come leader sindacale europeo e come Direttore Generale del Consiglio del fondo olandese di formazione. In qualità di membro del Parlamento europeo ha negoziato la revisione della direttiva CAE-. Insieme a Sigurt Vitols e Michael Stollt ha scritto il libro "Un decennio di esperienza con la Società europea" (ETUI, marzo 2013). Nel novembre 2013 ha ricevuto il Dottorato in Lettere (D.Litt.) dall'Università di Westminster 'come riconoscimento per i suoi servizi alla politica sociale europea'.

Iris GÜRTLER ha iniziato la sua carriera in Merck come documentalista medico nella gestione del monitoraggio dei processi e sperimentazione clinica 27 anni fa. Nel 1997 si trasferisce alla GCP Quality Assurance come revisore e consulente GxP. Iris è stata eletta membro del consiglio di fabbrica locale nel 1998, ha sviluppato in diverse responsabilità in seno al Consiglio ed è stata eletta alla presidenza dell'Euroforum MERCK nel 2012. Uno dei suoi obiettivi principali è stato lo sviluppo di una strategia di comunicazione interna ed esterna all'azienda per il comitato aziendale europeo.

Uwe BARKMANN, 61 anni, lavora per Holcim (D) AG, una controllata tedesca di Holcim Ltd. Svizzera. E' stato membro e presidente del comitato aziendale e / o del Consiglio aziendale Centrale per 27 anni, e impegnato in negoziati per

un comitato aziendale europeo dal 1995. Dal 1998 è Segretario del cosiddetto Forum europeo.

Karoline MIS ha iniziato recentemente come referente per il CAE di MAHLE, un fornitore automobilistico di Stoccarda. Prima ha scritto il suo dottorato di ricerca sulla europeizzazione delle relazioni industriali polacche, utilizzando l'esempio dei CAE. Ha esperienza di lavoro come ricercatrice e consulente in Polonia, Germania e Belgio.

Aline HOFFMANN è Capo dell'Unità sulla europeizzazione delle relazioni industriali presso il Dipartimento di Ricerca dell'Istituto Sindacale europeo (ETUI). E' anche Coordinatrice del "Centro Europeo di Competenze sulla Partecipazione dei lavoratori" (EWPC) all'ETUI, che organizza attività di ricerca, formazione e consulenza per sostenere e promuovere la rappresentanza dei lavoratori a diversi livelli nelle imprese multinazionali. Prima di entrare all'ETUI nel mese di ottobre 2012, è stata responsabile della squadra comitati aziendali europei al sindacato metalmeccanico tedesco IG Metall ed ha lavorato come funzionario sindacale nazionale, coordinatore CAE, e rappresentante dei dipendenti nel Consiglio di Sorveglianza del Gruppo Bosch.

Angelo DI CRISTO è nato nel dicembre 1962 in Gran Bretagna, figlio di immigrati italiani. Ha iniziato la sua attività sindacale nel 1990 nel settore bancario italiano. Ha lavorato presso le casse di risparmio, e, dal momento che proviene da quel settore, ha poi iniziato la sua attività sindacale internazionale nel 1999. E' Direttore / Coordinatore Nazionale per il suo sindacato, la FABI, all'interno del Gruppo UniCredit, è parte della Direzione Nazionale di Fabi e continua a occuparsi di CAE e attività sindacali internazionali attraverso Fabi Internazionale-Ufficio Europa e Uni Europa Finanza. Dal 2009 al 2011 ha presieduto il CAE del Gruppo UniCredit, e attualmente fa parte del comitato ristretto. Per Uni Europa Finanza ha la posizione di Coordinatore (Banchi) per la Commissione del Dialogo Sociale Settoriale.





Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org



Con il supporto della Commissione Europea