# Comprendere l'informazione, consultazione e negoziazione sul luogo di lavoro in Europa

## Conferenza Etui a Bruxelles 26-27 febbraio

resoconto di Pierangelo Nobili (Fim-Cisl) componente CAE ThyssenKrupp

prima conferenza organizzata dal Centro europeo per la partecipazione dei lavoratori (EWPCC) dell'Istituto sindacale europeo (ETUI) e rivolta a rappresentanti nei CAE e a sindacalisti nazionali impegnati nell'ambito delle imprese multinazionali

# Bruxelles 26 febbraio 2015

Lo scopo della Conferenza è di condividere cosa si fa nel quotidiano ognuno di noi nei propri paesi. Spesso lavoriamo in multinazionali e per noi è interessante condividere, per capire, il lavoro quotidiano che fate nelle vostre aziende

**Gijs van Houten (Eurofound)**

Abbiamo una serie di strumenti per tener d'occhio cosa succede in Europa studiando le condizioni di lavoro e vita. La più recente indagine è del 2013. Cerchiamo di mappare le

realtà a livello locale.
Fino a che punto le società investono sulla formazione come funzionano le assunzioni e come abbinano tutte le cose insieme. L'indagine è stata condotta dalla Gallup Europe e sono state analizzate 30.113 aziende di diverse dimensioni. Il settore pubblico abbiamo deciso di lasciarlo fuori dalla presentazione. L'indagine è stata effettuata telefonicamente. Abbiamo cercato di capire la struttura del dialogo sociale. Abbiamo cercato di ottenere dei dettagli dai rappresentanti dei lavoratori anche se contattando i manager spesso era difficile ottenere da questi i nominativi e come contattarli. Circa il 65% di partecipazione c'è stata. Sulle 30mila società intervistate almeno 15mila hanno una struttura di dialogo sociale. Abbiamo comunque una buona base per farci un'idea. Abbiamo chiesto che tipo di struttura hanno per il dialogo sociale e abbiamo chiesto di tradurci in termini classici come si conduce il dialogo sociale. Le aziende analizzate sono piccole, medie e grandi. Le più numerose sono le piccole aziende. Abbiamo fatto domande su cosa pensano i lavoratori del loro ambiente. *Hanno proiettato un grafico dove l'Italia è il fanalino di coda nel rapporto di performance aziendali e soddisfazione dal lavoro.* Vengono proiettati diversi grafici dove viene mostrata la sindacalizzazione per paese. Quanti hanno rappresentanti al CAE. Viene evidenziato tra le varie dimensioni d'azienda le RSU quanto tempo hanno a disposizione per esercitare l'attività sindacale. Venite informati su quanto succede in

azienda e le strategie del gruppo? Abbiamo chiesto il livello di coinvolgimento alle decisioni aziendali. Si è analizzato anche il livello di influenzare le decisioni da parte delle RSU. Le slide verranno pubblicate a fine marzo sul sito www.eurofound.europa.eu e-mail gvh@eurofound.europa.eu.

**Hannah Reed (TUC)**

Espone la situazione sindacale in Gran Bretagna. Da noi il sindacato è quasi inesistente. Le cose purtroppo non funzionano. Alcuni comitati aziendali sono stati creati ma spesso addirittura dietro spinta dei datori di lavoro che dai lavoratori stessi. Nell'UK se vogliamo una vera consultazione dobbiamo dare più statuto e voce al sindacato. Un fenomeno diffuso in Gran Bretagna è che i datori di lavoro sempre di più vogliono ricevere rappresentanti dei lavoratori non sindacalizzati. Stiamo facendo una campagna per ricevere più diritti all'informazione. Ma i datori di lavoro si ostinano a proteggere l'informazione sostenendo che la divulgazione potrebbe inficiare le normali attività commerciali dell'azienda arrecando in alcuni casi anche danni alla stessa per anticipate notizie sensibili.

**Bianca Cuciniello (UIL)**

Siamo convinti che per vincere il confronto dobbiamo varcare le frontiere nazionali e si deve rafforzare la presenza dei delegati.

**Robert Szewczyk (NSZZ "Solidarnosc")**

Ci sono delle regioni dove il dialogo è buono mentre in altre zone brancoliamo nel buio. Specialmente le zone dei minatori dove le condizioni di lavoro sono pessime. Abbiamo assistito in ogni caso ad una buon cambiamento economico. Dal periodo di Solidarnosc ci siamo avvicinati al concetto europeo soprattutto con l'ingresso in UE. Quando vediamo le cose come vanno in Germania o altri paesi ci accorgiamo che da noi va molto diversamente. La Polonia a livello datoriale non sta molto bene. I datori dicono che non è possibile interagire con loro. Anche il numero di rappresentanti sta diminuendo e tutto questo non va. Se non esistesse anche un benché minimo sindacato saremmo in pasto ai datori di lavoro. Se continueranno ad esistere in Polonia i veri sindacati potremmo fare qualcosa di buono altrimenti siamo finiti. Negli anni ottanta stroncato fortunatamente il sistema Marxista-Leninista si è instaurato il sindacato con Solidarnosc e dobbiamo cercare di mantenerlo.

**Geneviève Laforet (ACV-CSC Belgio)**

Il tasso di sindacalizzazione è molto alto. Il quadro è chiaro e strutturato e trova le soluzioni a molte cose. Ci troviamo in un contesto politico difficile con un governo di destra che sta mettendo in discussione molti diritti acquisiti. Possiamo dire in ogni caso che in Belgio la co-decisione e la negoziazione funzionano e spesso al 90% delle circostanze danno il loro apporto. Per un piccolo paese con soltanto 11milioni di abitanti abbiamo un alto tasso di sindacalizzazione con molti CAE costituiti. Abbiamo il problema della presenza femminile e uno dei nostri obiettivi sarà di riuscire ad entrare in un circa 15% di aziende ancora non sindacalizzate. In Belgio abbiamo le risorse e le strutture ma ci mancano i sindacalisti.

## Bruxelles 27 febbraio 2015

La giornata inizia dopo aver creato quattro gruppi di lavoro composti da partecipanti provenienti da diverse nazioni come Danimarca, Finlandia, Svezia, Germania, Spagna, Polonia… Ogni gruppo affronta una tematica diversa. Quello al quale ho partecipato io aveva l'obiettivo di conoscere nei vari paesi il tipo di legislazione e come venivano regolamentati i rapporti tra i rappresentanti dei lavoratori e l'azienda in sede nazionale. L'obiettivo, comune ai quattro gruppi, era quello di farsi un'idea su come ogni nazione affrontava i problemi sindacali quotidiani e mettere in risalto le differenze nei vari paesi.

Già il primo giorno **Claudio Scanzani di SINDNOVA** aveva sollevato alcune obiezioni sul metodo di come venne condotto il sondaggio presentato da EUROFOUND. I rappresentanti dei lavoratori intervistati erano quasi tutte persone segnalate dall'azienda e in qualche caso neanche iscritti al sindacato. Si sono mischiate le varie tipologie di aziende partendo da quelle piccolissime fino ad arrivare alle multinazionali.

Volutamente non riporto le testimonianze dei partecipanti provenienti dalle diverse nazioni. L'obiettivo che si è dato l'ETUI è alto ma purtroppo, a detta di molti, mancavano le basi per poter arrivare ad una conclusione condivisibile. Per essere più chiaro porto l'esempio dell'Italia. Qual è la realtà delle relazioni sindacali in un'azienda italiana? Quella testimoniata da me che vengo da ThyssenKrupp A.S.T. dove l'azienda negli ultimissimi mesi ha cancellato tutta la contrattazione di secondo livello e ha asserito che il dialogo sindacale è cessato o quella di **Claudia Rosso della FCA** dove esiste un sistema di rappresentanza completamente diverso da quello che vivo io quotidianamente? È forse quella vissuta dal rappresentante dei CO.BAS. dal settore bancario creditizio o quello del collega RSU Enel? Sarebbe stato un problema relativo se questa fosse la realtà solo Italiana

ma come potete immaginare casi simili si vivono anche in altre realtà nazionali. Le multinazionali spesso non seguono schemi predefiniti o quantomeno si portano dietro il loro retaggio del paese d'origine.

Forse era più interessante, anche se credo lo studio sia già stato fatto dalla CES, conoscere quali sono le regolamentazioni nazionali a tutela dei rappresentanti dei lavoratori, del libero scambio di informazioni e sulla co-determinazione delle strategie industriali nei vari Paesi europei. Dopo aver appreso le regolamentazioni sarebbe stato importante sapere quanto queste trovavano applicazione nel quotidiano.

**EU 'REFIT' deregulation programme:** An attack on health, safety and working conditions
**Austerity triggers emigration:** 446,000 left Spain in 2012

Workers' Voice

10 APRIL 2014

**JOBS**
With employment at 68%, EU won't meet 75% target by 2020

**LOST GENERATION**
7.5 million young Europeans neither employed nor in education nor training

# Workers urge EU to invest in growth and quality jobs

- 50,000 march for 'New Path'
- ETUC calls for end to austerity

Europe's workers are calling for the European Parliament and European Commission to adopt an ambitious investment programme to generate economic growth and create new jobs.

With 26 million unemployed, real wages down today in 19 out of 28 member states compared to five years ago, and growing poverty and inequality, the European trade union movement says it is time for a change of policy.

"Austerity is not working" the General Secretary of the European Trade Union Confederation (ETUC), Bernadette Ségol, told the Presidents of the European Commission and European Council at the Tripartite Social Summit on March 10.

"Today's policies of cuts and deregulation are failing Europe's citizens," Ségol told Barroso and Van Rompuy. "The ETUC proposes an investment target of 1% of GDP annually over ten years. Such investments would help build a strong industrial base, good public services and innovative research and educational facilities."

The cost of such investment – €100 billion per year – could be funded by recouping just a quarter of the €1,000 billion lost every year in tax evasion and fraud, and is considerably less than the sums spent on saving the banks.

Over 50,000 trade unionists from over 70 countries gathered in Brussels on April 4 to demand an end to austerity and for a massive programme of investment.

Trade unionists point to the higher growth and job creation in the USA, attributing it at least in part to the economic stimulus package of the Obama administration.

FIGHTING FOR Investments Quality jobs Equality

50,000 trade unionists from over 27 countries marched in Brussels against austerity and for a new path for Europe

**INDUSTRY**
EU industrial policy lacks the instruments to achieve a European industrial renaissance.

**GIVE EU HOPE**
The soon-to-be President of the German trade union confederation DGB, Reiner Hoffman, shows his support for new policies for growth and jobs.

**ENERGY**
EU energy policy could create growth and jobs, but after 2020 the European Commission proposes no energy efficiency target, and a renewables target lacking ambition.

SYNDICAT EUROPEÆN TRADE UNION

WORKERS' VOICE is brought to you by the European Trade Union Confederation.

This promotional cover wrap has been placed on a limited number of copies of European Voice. No endorsement is implied.