

Riflessioni del Coordinamento:

Come coordinamento più volte, nei nostri incontri e nel nostro bollettino, abbiamo parlato dei Comitati Aziendali Europei, abbiamo messo in evidenza il possibile utilizzo ed limiti di questi organismi, in primis che sono solo organismi informativi e non hanno nessun potere contrattuale o di trattativa, possibilità demandate alle strutture nazionali. Si è detto che sono comunque degli strumenti di conoscenza fra le varie unità locali e una potenziale occasione per scambiare informazioni e mettere a confronto diverse esperienze nazionali. Un embrione di coordinamento a livello continentale. Aggiungiamo che, in una fase come questa, con le problematiche che si dovranno affrontare possono essere una base organizzativa di azioni comuni fra colleghi. Le raccomandazioni e le indicazioni operative sul funzionamento dei CAE riportate nell'allegato per questa fase particolare, sono chiaramente da applicare e sono un primo passo per condividere informazioni.

Il coronavirus porta alla luce tutte le contraddizioni di questa società e soprattutto le sue fragilità, quelle della sanità, anche delle ricche metropoli, quelle del modo del mondo del lavoro ma in generale le criticità della società nel suo complesso; aspetti pre-esistenti ma spesso non messi a fuoco, non percepiti nei loro nessi e nel loro potenziale dirompente oggi sono più evidenti a tutti.

Il mondo del lavoro, come il virus, è senza confini. Si sta già aprendo la battaglia fra le nazioni e fra i grandi gruppi per il dopo pandemia. Battaglia in cui ciascuno vorrà mantenere la propria quota di plusvalore, o perdere il meno possibile; per questo oggi le resistenze del padronato in tutto il mondo sono tese a non rallentare la produzione, temendo che altri possano occupare quelle fette di mercato. Domani diventerà la lotta per la riduzione dei costi per mantenere o aumentare quella quota di mercato. Riduzione dei costi che rischia di voler dire meno occupati, pressioni per la riduzione dei salari, peggioramento delle condizioni lavorative, come avvenuto durante altre crisi. Ci verrà detto, in forme diverse nelle varie realtà, che i sacrifici sono necessari e cercheranno di dividerci; invece solo la solidarietà e la coalizione fra i lavoratori può permettere di difenderci, dobbiamo prepararci per questo. Concetti che appena possibile devo essere portati all'interno delle discussioni fra i colleghi, nei sindacati nazionali ed anche nei meeting dei CAE. **Le nostre condizioni per i prossimi anni se non decenni saranno determinati dalla pandemia, ma saranno determinate anche da come le organizzazioni dei lavoratori sapranno reagire per creare un argine, una difesa comune superando il localismo, il nazionalismo e l'aziendalismo.**

Lo sviluppo della globalizzazione ha portato le vite ed il destino di tutti i lavoratori ad intrecciarsi in filiere produttive sempre più articolate e mondiali. Una espansione economica che si è basata sulla concorrenza in tutti i campi, sulla riduzione dei costi compreso quello della spesa pubblica e quindi anche sulla riduzione dei servizi nella sanità soprattutto in quelli non ritenuti essenziali per l'immediato. Tagli effettuati in termini di mezzi, di strutture e di uomini; quindi una mancata preparazione nonostante gli allarmi e le indicazioni chiare del mondo scientifico. In particolare dopo l'esperienza della SARS nel 2003 il mondo scientifico ha lanciato un grido d'allarme alla politica, anticipando che nel mondo globalizzato *"le pandemie influenzali sono inevitabili"* bisogna prepararsi si diceva, *"altrimenti i disastri economici e sociali saranno enormi"*.

Allo stesso modo oggi possiamo dire che se il mondo del lavoro e le organizzazioni sindacali non si preparano ad una difesa dei lavoratori, da quelli più tutelati a quelli più deboli, la crisi economica già dichiarata sarà pagata prevalentemente dal mondo del lavoro.

Da più parti si parla degli effetti di una guerra mondiale, il pericolo reale è che il "virus dei profitti", come in tutte le guerre e nei dopo-guerra, vorrà recuperare le quote perse passando attraverso la cancellazione di quelle poche conquiste che con decenni di lotte si era riusciti ad ottenere.

Nei momenti come questo noi lavoratori dobbiamo riscoprire l'importanza della nostra coesione, la necessità dello strumento organizzativo, dobbiamo soprattutto comprendere che se affrontiamo il prossimo futuro scollegati pagheremo fortemente la crisi. Dicevamo dei forti limiti dei CAE, tuttavia permettono anche la comunicazione fra i colleghi di vari paesi europei; utilizziamo il più possibile questo strumento creato per i grandi gruppi al fine di coordinarci, scambiare esperienze e per impostare una battaglia di difesa rinsaldando i legami con i colleghi delle altre unità produttive. **Anche il virus ci ha dimostrato quanto i confini politici siano artificiali.**



Scarica il comunicato congiunto

COVID-19

Anticipare e gestire l'impatto nelle aziende multinazionali

Raccomandazioni congiunte delle federazioni sindacali europee ai coordinatori CAE/SE e ai rappresentanti dei lavoratori nelle DSN, nei CAE e nelle SE.

Marzo 2020

L'impatto dell'epidemia di COVID-19 sulle nostre vite, società ed economie è senza precedenti. I sindacati di tutta Europa devono agire congiuntamente per difendere la salute e sicurezza dei lavoratori e parlare con un'unica voce: la crisi causata dal COVID-19 non deve mettere a repentaglio i posti di lavoro e i redditi!

Le conseguenze sul lavoro variano molto da un'azienda all'altra e da un settore all'altro. Le vostre federazioni sindacali europee stanno analizzando attentamente gli sviluppi specifici settoriali.

Il coinvolgimento dei lavoratori attraverso l'informazione, la consultazione e la partecipazione nei processi decisionali aziendali è più importante che mai per anticipare e affrontare le conseguenze economiche e sociali che possono derivare dalla crisi. Considerando l'alto livello di interconnessione tra le filiere dei settori che rappresentiamo, le federazioni sindacali europee hanno deciso di emettere delle raccomandazioni congiunte molto pratiche per i rappresentanti dei lavoratori nei CAE e nelle aziende con status di Azienda Europea (*Societas Europaea* – SE).

Il nostro obiettivo con queste raccomandazioni è duplice: consigliare i membri dei CAE/SE-CA su come possono e devono giocare un ruolo nella gestione della crisi causata dal COVID-19 nella loro azienda; e chiedere ai membri dei CAE/SE-CA di sostenere i sindacati nazionali ed europei per fare pressione sul management affinché siano applicate le misure più efficaci in ciascuna struttura aziendale per proteggere la salute dei lavoratori, salvaguardare i posti di lavoro e sostenere il reddito dei lavoratori, per tutti i lavoratori, che siano standard, temporanei o con contratti atipici.

Queste raccomandazioni potrebbero essere modificate in base all'evoluzione della situazione.

Raccomandazione #1

Rinviare incontri di negoziazione ordinari/annuali

Se il vostro management vuole annullare la riunione della vostra delegazione speciale di negoziazione (SNB), del vostro comitato aziendale europeo (CAE) o del comitato aziendale della vostra azienda europea (SE-CA); o se il vostro management propone di svolgere la riunione in teleconferenza

- **Chiedete invece che la riunione sia rimandata e che si svolga di persona il prima possibile al termine della crisi causata dal COVID-19**

Questa raccomandazione si applica sia agli incontri plenari ordinari dei CAE/SE-CA, che agli incontri dei gruppi di lavoro/commissioni dei CAE/SE-CA, ai seminari di formazione CAE/SE-CA e a qualunque incontro mirato alla (ri-) negoziazione del vostro accordo CAE/SE. Questa raccomandazione mira a garantire che le videoconferenze non sostituiscano dei veri e propri incontri faccia a faccia, e che il management usi il COVID-19 come scusa per annullare gli incontri ordinari previsti per il 2020.

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso le Generali, la riunione del comitato ristretto del CAE pianificata per i primi di marzo è stata annullata. Il comitato ha chiesto al management di condividere copie elettroniche delle presentazioni pianificate, che hanno ricevuto.

Presso i partner europei della Coca-Cola, il primo incontro del CAE si è tenuto alla fine di marzo. L'incontro è stato rinviato e non annullato.

Presso Korian, un gruppo che si occupa di assistenza agli anziani, le negoziazioni per la creazione di un CAE si sono concluse alla fine del 2019. Il primo incontro del CAE era stato pianificato per marzo 2020. È stato deciso anche qui di non annullarlo ma di rimandare l'incontro a data da destinarsi.

Raccomandazione #2

Richiesta di un incontro online straordinario sul COVID-19

Il diritto all'informazione, consultazione e partecipazione non è sospeso per la crisi causata dal COVID-19, né lo sono le disposizioni del vostro accordo CAE/SE-CA. Poiché le aziende multinazionali potrebbero voler adattare le loro operazioni per affrontare la crisi causata dal COVID-19, le procedure di consultazione e informazione in tali circostanze eccezionali devono essere rispettate. Non possono essere prese decisioni su ristrutturazioni, diminuzione o tagli del personale, senza una precedente informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali sia a livello europeo che nazionale.

Anche se le riunioni ordinarie del vostro CAE/SE-CA possono essere rimandate, la crisi causata dal COVID-19 è tale da poter essere considerata una circostanza eccezionale di natura *de facto* transnazionale, il che giustifica la richiesta di incontri straordinari per informare e consultare rispetto all'impatto potenziale della crisi sugli interessi dei lavoratori.

Le federazioni sindacali europee hanno sempre sostenuto che gli incontri dei CAE/SE-CA devono avvenire faccia a faccia. Tuttavia, gli incontri fisici devono essere proibiti in base alle attuali circostanze, per proteggere la salute reciproca e fermare la diffusione del virus. Pertanto, le federazioni sindacali europee raccomandano l'uso di incontri online, previo accordo su specifiche condizioni da entrambe le parti.

- **Chiedete un incontro straordinario sulla crisi causata dal COVID-19, in videoconferenza, DOPO aver determinato le regole sull'utilizzo eccezionale di tali riunioni online**

Vi preghiamo di consultare in allegato il modello per le regole sull'utilizzo eccezionale degli incontri online, che vi raccomandiamo di concordare previamente. Deve essere messo in chiaro che svolgere riunioni in teleconferenza deve limitarsi a questo periodo di crisi causato dal COVID-19. Adattate queste regole alle situazioni specifiche del vostro CAE/SE-CA, specialmente se il vostro accordo CAE/SE già prevede delle disposizioni riguardanti l'utilizzo di strumenti online per le riunioni o di videoconferenze.

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso Alstom, il CAE dapprima ha richiesto un aggiornamento d'emergenza sulla situazione del COVID-19 via teleconferenza con il management, durante le quali sono stati forniti servizi di interpretariato simultaneo in tutte le lingue del CAE. Basandosi sulle informazioni ricevute, il CAE ha presentato richiesta formale per un incontro straordinario.

Presso la **Kraft Heinz**, il CAE ha richiesto un incontro straordinario e ha ricevuto una presentazione tradotta in tutte le lingue del CAE circa le misure intraprese in ciascun Paese per proteggere la salute dei lavoratori. Si è svolta una teleconferenza tra il comitato ristretto del CAE e una squadra rappresentante la leadership del management europeo, tra cui rappresentanti del management responsabili per la filiera, la manifattura, la salute e sicurezza e le risorse umane.

Raccomandazione # 3

Chiedere aggiornamenti periodici sul COVID-19 in forma scritta

Per essere in grado di anticipare quanto prima le probabili conseguenze della crisi causata dal COVID-19 sui posti di lavoro

- **Chiedete un aggiornamento periodico (per esempio giornaliero) sulla situazione, chiedendo al management di inviare le seguenti informazioni in forma scritta e per ogni Paese:**
- Misure intraprese dal management o negoziate con i sindacati presenti nell'azienda e nella filiera per proteggere la salute e sicurezza dei lavoratori, oltre che la salute e sicurezza dei pazienti (per esempio nella sanità privata o nelle strutture di assistenza agli anziani) e dei clienti (nei settori dei servizi, energia, ospitalità, trasporti, etc.)
- Misure intraprese nell'azienda in caso i lavoratori o i loro familiari siano affetti da COVID-19 (per esempio, misure complementari ai permessi per malattia retribuiti).
- Misure intraprese dall'azienda e nella filiera per mitigare potenziali conseguenze sui posti di lavoro (piani d'emergenza, orario di lavoro ridotto, estensione degli straordinari e misure complementari per garantire il reddito dei lavoratori).
- Misure intraprese dal management per mitigare le conseguenze sulle operazioni commerciali (per esempio cambiamenti nei turni di produzione, logistici o amministrativi; chiusura temporanea degli stabilimenti; alternative all'interruzione della filiera).
- Tendenze riguardanti i livelli occupazionali
- Evoluzione della situazione economica e finanziaria (su prestiti e crediti per esempio).

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso Lafarge Holcim, il CAE ha preparato una lista di domande per il management, e ha richiesto aggiornamenti bisettimanali.

Presso UniCredit, il management ha creato e dedicato una pagina intranet per tutti i dipendenti, per tenerli aggiornati sugli sviluppi del COVID-19.

Presso Compass, il management sta condividendo in forma scritta aggiornamenti periodici con i membri del CAE riguardanti le restrizioni governative (chiusura di scuole e ristoranti per Paese) e il numero di lavoratori infettati e in quarantena in ciascun Paese. Il management sta inoltre fornendo

una chiara panoramica delle misure governative e delle misure aziendali complementari adottate rispetto agli accordi sui congedi per malattia, la cessazione temporanea del lavoro, l'assistenza delle persone a carico, etc.

In queste circostanze, il comitato ristretto dovrebbe garantire un dialogo permanente con il management centrale, sempre in coordinazione con il CAE/SE-CA. Allo stesso tempo, il management deve permettere ai membri del comitato ristretto di svolgere videoconferenze tra di loro e con altri membri del CAE/SE-CA.

Raccomandazione #4

Condivisione delle informazioni tra di voi su ciascun Paese

In aggiunta alle informazioni fornite dal management, la comunicazione all'interno del CAE/SE-CA e lo scambio di informazioni tra i membri del CAE/SE è più importante che mai.

- **Fate in modo che i delegati CAE/SE aggiornino periodicamente sulla situazione nel loro Paese, includendo informazioni su:**
 - Misure governative (specialmente su lockdown parziali o completi, adozione di leggi d'emergenza, rafforzamento delle misure temporanee sulla disoccupazione, e compensi economici pubblici in caso di licenziamenti)
 - Misure intraprese dai partner sociali e/o dal governo attraverso accordi bi- o tri-laterali a livello nazionale o settoriale (specialmente accordi sugli orari di lavoro; protocolli sulla salvaguardia della salute dei lavoratori, e definizione del campo di applicazione e della natura delle "attività cruciali ed essenziali")
 - Misure intraprese a livello aziendale sia attraverso accordi aziendali o decisioni unilaterali da parte del management (per esempio misure protettive per i lavoratori, distanziamento sociale, pulizia e sanificazione, chiusure temporanee, misure complementari per il sostegno al reddito per arrivare al 100% del salario netto, permessi straordinari retribuiti, estensione del telelavoro, applicazione di misure per i lavoratori inclusi i contratti non standard, e misure che si applicano a operai e impiegati).
 - Come i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti nella gestione della crisi causata dal COVID-19.

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso la **BASF**, è stato preparato un questionario per ciascun delegato CAE (con domande del tipo: i rappresentanti dei lavoratori/sindacalisti nel vostro Paese sono informati sui casi di lavoratori infetti?). Le risposte sono raccolte dal segretario del CAE e viene inviato il feedback a tutti i delegati CAE.

Presso la **Volkswagen**, viene inviato un aggiornamento periodico via email a tutti i membri dei comitati aziendali europei e globali. L'aggiornamento include un rapporto sulla situazione in tutti i Paesi coinvolti, inclusa la Cina.

Presso la **KBC**, il comitato ristretto del CAE è in comunicazione costante per mantenersi aggiornati sugli sviluppi della situazione in ogni Paese coinvolto.

Presso **Mondelez**, il presidente del CAE ha preso l'iniziativa di creare un documento Excel con informazioni sulla situazione in ogni Paese e sito produttivo. Questo documento viene aggiornato periodicamente e diffuso grazie al contributo di tutti i membri del CAE.

Raccomandazione #5

Esortare il management ad affrontare la crisi sulla base del dialogo sociale

Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva hanno un ruolo essenziale da giocare nella gestione di questa crisi sanitaria senza precedenti. Invitate il management a discutere con i sindacati a livello nazionale e locale a adottare misure efficaci per proteggere la salute dei lavoratori e per negoziare accordi per la creazione di misure efficaci per la salvaguardia dell'occupazione e del reddito dei lavoratori. In particolare, i partner sociali dovrebbero lavorare insieme per raggiungere accordi ad ogni livello sul lavoro a breve termine per garantire un alto livello di conguaglio del reddito dei lavoratori.

- Ricordate al management di intraprendere le negoziazioni a livello aziendale per affrontare la crisi sulla base delle leggi d'emergenza e degli accordi nazionali/settoriali

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso **Safran**, a causa di una persistente mancanza di dialogo sociale in UK, il CAE ha inviato una lettera al management chiedendo "l'immediata creazione di un gruppo di negoziazione nazionale specifico per il COVID-19 in UK, con sindacati locali e i loro rappresentanti, per identificare quanto prima le soluzioni migliori per gestire maniera coordinata le conseguenze ad ogni livello".

Raccomandazione #6

Chiedete un incontro di persona straordinario non appena sarà finita la crisi causata dal COVID-19

Non appena sarà finita l'epidemia, per garantire che il management sia socialmente responsabile rispetto alle conseguenze della crisi causata dal COVID-19

- **Chiedete un incontro straordinario nella prima data utile per discutere dell'impatto della crisi sulle operazioni aziendali, sui siti produttivi e sui posti di lavoro in ciascun Paese**

Raccomandazione #7

Contattate la vostra federazione sindacale europea

Se il dialogo con il management non ha successo e nel caso in cui:

- Le misure adottate dalla vostra azienda in ciascun Paese per proteggere la salute dei lavoratori e salvaguardare i posti di lavoro e il reddito non siano sufficienti;
 - I lavoratori non sono trattati equamente a causa del loro status (per esempio misure che non si applicano a lavoratori temporanei, o operai) o della loro ubicazione (per esempio regole che differiscono da un sito all'altro, o da un Paese all'altro),
 - Il management si approfitta della crisi per portare avanti licenziamenti collettivi,
 - I rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati sono esclusi dalle decisioni che possono influenzare gli interessi dei lavoratori.
- **Vi preghiamo di contattare la vostra federazione europea**

Ci impegniamo a fare il massimo per sostenervi e garantire un approccio coordinato in tutti i Paesi dove l'azienda opera.

Vorremmo inoltre sentire delle iniziative positive che possono aiutare i colleghi di altri CAE/SE

- **Vi preghiamo di informare la vostra federazione europea riguardo qualunque buona prassi creativa e ispiratrice che il vostro CAE/SE-WC ha sviluppato**



www.industrial-all-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrial-all-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org



www.efbww.org

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

A seguire l'elenco della persona da contattare per ogni federazione europea:

IndustriALL

www.industrialleurope.eu

Chantal Caron +32 478 780 293

chantal.caron@industrial-europe.eu

UNI Europa

www.uni-europa.org

Annika Flaten +32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org

EFFAT

www.effat.org

Enrico Somaglia +32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org

EFBWW

www.efbww.org

Thilo Janssen +32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu

EPSU

www.epsu.org

Guillaume Durivaux +32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org

ETF

www.etf-europe.org

Myriam Chaffart +32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Appendice

Regole congiunte sull'uso eccezionale degli incontri online in seguito alla crisi causata dal COVID-19

Garantire la salute e sicurezza dei lavoratori di [nome azienda] e salvaguardare la qualità del dialogo sociale per mitigare l'impatto dell'attuale crisi causata dal COVID-19 sulle operazioni aziendali e sull'occupazione sono priorità unitarie condivise dal management di [nome azienda] e dal CAE [o SE-WC].

Anche se entrambe le parti riconoscono che gli incontri di persona sono uno dei fattori essenziali per garantire un buon dialogo, capiscono tuttavia la necessità di raggiungere un accordo temporaneo per garantire sia il coinvolgimento continuo del CAE [o SE-WC] nei processi decisionali dell'azienda, sia la salute e sicurezza dei delegati CAE [o SE-CA].

Fintantoché gli incontri di persona saranno proibiti a causa del COVID-19, il management e il CAE [o SE-WC] decidono di fare ricorso temporaneamente alle riunioni online, sulla base dei seguenti principi:

1. Gli incontri CAE [o SE-WC] ordinari così come gli incontri per la rinegoziazione degli accordi CAE [o SE] (se applicabile) non si terranno online. Questi incontri saranno rimandati e riconvenuti non appena le misure di contenimento saranno rimosse, e la situazione permetterà nuovamente di organizzare incontri faccia a faccia.
2. Se sono richiesti incontri straordinari per l'informazione e la consultazione, questi si terranno online. Anche se le videoconferenze non hanno ancora raggiunto il grado di flessibilità e interattività permesse dagli incontri di persona, le parti faranno tutto il possibile per svolgere queste riunioni nel miglior modo possibile.

In particolare:

- Il management faciliterà questi incontri fornendo ai delegati più informazioni possibili in forma scritta, nella loro lingua, e prima delle riunioni;
- Sarà garantito un servizio di interpretariato svolto da interpreti professionisti;
- Saranno resi disponibili strumenti tecnologici di buona qualità per ciascun partecipante durante gli incontri congiunti, e anche per gli incontri preparatori e successivi;
- Gli incontri preparatori e successivi saranno organizzati dai rappresentanti dei lavoratori. La riservatezza di queste pre- e post-riunioni sarà garantita.
- Gli esperti che assistono i CAE [o SE-WC], inclusi i rappresentanti delle federazioni sindacali europee, continueranno a partecipare agli incontri;
- Una lista dei partecipanti alle riunioni online sarà fatta circolare. La minuta degli incontri sarà stilata e adottata in base agli accordi CAE [o SE-WC] e inviata a tutti i membri del CAE [o SE-WC] il prima possibile dopo l'incontro.

Il CAE [o SE-WC] può decidere, caso per caso, chi dovrebbe partecipare a questi incontri online. I partecipanti agli incontri straordinari del CAE [o SE-WC] potrebbero essere i seguenti:

- Tutti i membri del CAE [o SE-WC];
 - Il comitato ristretto, su mandato del CAE [o SE-WC]
 - Il comitato ristretto allargato, che include i membri del CAE [o SE-WC] non rappresentati, su mandato del CAE [o SE-WC].
3. Gli incontri del comitato ristretto con l'azienda procederanno online. Il management deve permettere i membri del comitato ristretto di svolgere le videoconferenze tra di loro e con altri membri del CAE [o SE-WC].

Queste regole governano le operazioni del CAE [o SE-WC] solamente durante la crisi causata dal COVID-19. Esse sono pertanto temporanee e verranno automaticamente invalidate non appena saranno nuovamente permessi gli incontri di persona.

Data:

Firme

Per l'azienda:

Per il rappresentante dei lavoratori (membri CAE/SE-WC, o presidente del comitato ristretto/CAE/SE-WC su mandato del CAE/SE-WC):