

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

E' TEMPO DI AGIRE PERCHE' QUELLO ALLA RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI DEI LAVORATORI SIA UN DIRITTO EFFETTIVO!



Cari Lettori,

La commissione Europea ha iniziato la revisione della legislazione europea in alcuni ambiti. Questa operazione è chiamata in inglese "fitness check", e mira a valutare che la legislazione attualmente in vigore 'raggiunga i propri fini', nella logica di raggiungere una 'migliore regolamentazione', più snella e quindi più efficiente. Questo esercizio di valutazione ex-post dovrebbe infatti far emergere i punti di forza, di rilevanza, e il valore aggiunto della legislazione e dell'acquis comunitario nell'ambito sotto esame. Ed uno di questi ambiti legislativi sotto esame è proprio quello relativo al coinvolgimento dei lavoratori. Una attenta revisione delle tre direttive comunitarie che regolano i diritti di informazione, consultazione e partecipazione è in corso (la Direttiva 98/59/CE sui licenziamenti collettivi; la Direttiva 2001/23/CE sul trasferimento di azienda; la Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. In vista della prossima pubblicazione del rapporto di valutazione, la CES ha

recentemente ribadito il proprio scetticismo rispetto al 'fitness check' e alla 'migliore regolamentazione', basati come sono su un approccio costi-benefici. Tale approccio comporta il chiedersi, infatti, se le procedure di informazione e consultazione dei lavoratori garantite dalle direttive europee o dalle pratiche nazionali valgono la spesa che comportano. Il risultato è che la revisione in corso non guarda all'effettività dei diritti europei in questione, bensì a questioni puramente formali. La CES è chiaramente sollevata dalla valutazione che vede le tre direttive in questione 'in linea con gli obiettivi'. Tuttavia i loro aspetti problematici, in termini di contenuti ed effettiva implementazione dei diritti di informazione e consultazione non sono affatto presi in sostanziale considerazione. Vuoti ed incoerenze non sono stati rilevati e messi in luce, nonostante essi rendano lacunosa e debole l'effettività dei diritti sanciti dalla legislazione europea stessa. Durante la consultazione lanciata dalla Commissione, sia i sindacati che le parti datoriali hanno avanzato necessità di razionalizzazione, certezza, maggiore coerenza nel dato legislativo. Addirittura si era chiesto di introdurre ulteriore legislazione, a fronte dell'inefficienza dimostrata da quella attuale durante la crisi in particolare in tema di licenziamenti collettivi. Di fatto, vuoti importanti si registrano quanto alle definizioni di informazione, consultazione, transnazionalità, attività transfrontaliere, che non sono neanche omogenee nelle tre direttive! La CES ha ripetutamente chiesto che questi problemi venissero concretamente affrontati attraverso una revisione delle direttive stesse: anche allineare le sole

In questo numero

NOTIZIE DAI CAE 2
NOTIZIE DALLE FSE 4

PROGETTI ED EVENTI EUROPEI 5
LINK E PUBBLICAZIONI 7

definizioni di informazione e consultazione a quelle – migliori - già contenute nelle direttive sulla Società Europea o sui Comitati Aziendali Europei rappresenterebbe un concreto e sostanziale avanzamento dello stato dei diritti! Un monitoraggio approfondito delle direttive e della loro vera efficacia dovrebbe operarsi a livello di Stati Membri. La valutazione del loro impatto negli Stati Membri e le ragioni profonde di tale impatto, però, andrebbe fatta al di là del mero dato legislativo di trasposizione: bisognerebbe guardare a come, di fatto, le leggi nazionali sono state applicate e se rispettano lo spirito e lo scopo originario: garantire nelle imprese processi decisionali democratici e socialmente equi. Invece di continuare a collezionare esempi, immaginare sistemi di reporting ridondanti e a eseguire controlli puramente formali, un sostegno coerente alla legislazione europea in tema di coinvolgimento dei lavoratori avrebbe bisogno di interventi più sostanziali, e, di conseguenza, di azioni concrete che garantiscano un effettivo godimento dei diritti fondamentali all'informazione e alla consultazione in tutta Europa.

Claudia Menne

Segretario confederale CES in carica del dossier sul coinvolgimento dei lavoratori

I commenti della CES sullo studio condotto nell'ambito del "Fitness check" in tema di informazione e consultazione dei lavoratori sono disponibili in inglese e francese sul [sito web della CES](#).

Per maggiori informazioni sul "Fitness check", consultare la [pagina web della Commissione Europea](#) sul coinvolgimento dei lavoratori.

NOTIZIE DAI CAE

IL CAE DI GEORGIA PACIFIC: I LAVORATORI BENEFICIANO DELLA NUOVA LEGISLAZIONE SUI CAE PER RESPONSABILIZZARE IL MANAGEMENT

Il CAE di Georgia Pacific, costituito sotto legislazione britannica, è il primo di cui si abbia notizia che sia riuscito a 'inchiodare' il management alle proprie responsabilità grazie alla nuova direttiva CAE. La compagnia americana di imballaggi stava considerando infatti un'offerta di Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) per le operazioni europee, in cui sono impiegate più di 5000 persone. Il CAE di Georgia Pacific era stato informato della decisione nel dicembre 2011, e su consiglio del sindacato UNITE, ha immediatamente utilizzato la nuova normativa CAE per richiedere il supporto di un esperto esterno che conducesse una valutazione accurata dell'impatto della possibile operazione sul personale. Dopo negoziazioni tra compagnia, rappresentanti CAE e delegati sindacali di UNITE, la direzione accettò di coprire pienamente il costo di tale stima, che sembra essersi aggirato intorno ai 40mila euro. La valutazione approfondita fu condotta dalla compagnia francese Syndex, stabilitasi con un ufficio anche nel Regno Unito, avendo compreso il potenziale del supporto che la nuova legislazione britannica poteva apportare ai CAE e ai sindacati. Sulla base del rapporto di Syndex, il CAE di Georgia Pacific ha potuto rendere la sua opinione formale alla direzione in un meeting straordinario tenutosi il 4 gennaio 2012, in cui il CAE stesso si dichiarava "frustrato dalla generale mancanza di informazioni rilevanti fornite da Georgia Pacific e SCA, e dalle inutili difficoltà avanzate circa lo studio di Syndex". Ad ogni modo, il CAE dichiarò anche che "il rapporto finale di Syndex aveva fornito una maggiore comprensione delle ragioni della proposta di vendita di GP EMEA e delle sue possibili conseguenze sulla forza lavoro". I membri CAE non resero un consenso unanime circa la bontà o meno delle conseguenze della vendita sui lavoratori di Georgia Pacific. La loro opinione finale diceva infatti che mentre la maggioranza dei membri CAE riteneva che l'acquisizione potesse offrire opportunità future per gli attuali lavoratori di GP EMEA,

la posizione conclusiva del CAE non poteva essere unitaria a causa di una incertezza diffusa rilevata. Il CAE comunque concluse che “... l'acquisizione da parte di SCA potesse essere la sola strada percorribile”. Questo avanzamento nella consapevolezza e nella posizione del CAE di Georgia Pacific dimostra la portata significativa dei nuovi diritti di consultazione di cui i membri di un CAE sono ora titolari, e come le direzioni aziendali britanniche debbano adesso assicurarsi che i rappresentanti dei lavoratori ricevano informazioni sufficienti sulle questioni transnazionali per poter rendere una valutazione sulle conseguenze di eventuali operazioni sulla forza lavoro.

Simon Dubbins, Direttore del dipartimento Internazionale e della ricerca di UNITE, ha commentato che “mentre i diritti dei lavoratori, specialmente quelli di consultazione, sono stati attaccati dal governo, i nuovi diritti dei CAE garantiscono maggiore accesso a informazione e consultazione di quanto non si abbia mai avuto. Il fatto che le direzioni aziendali debbano ora fornire informazioni approfondite ai membri del CAE, e debbano coprirne i costi, è un'opportunità nuova di cui i sindacati devono approfittare”.

I nuovi Regolamenti britannici su informazione e consultazione transnazionali del 2010, entrati in vigore in Giugno 2011, sono il risultato della revisione della precedente direttiva CAE. La legislazione britannica è stata migliorata in maniera considerevole in una serie di ambiti tra cui le definizioni di informazione e consultazione, i diritti di formazione che includono l'obbligo per le direzioni di coprirne i costi, i diritti di riferire le informazioni ricevute dal CAE a tutti i dipendenti in maniera più completa.

Estremamente significativi (per quanto anche molto controversi) sono i nuovi diritti dei CAE a disporre dei mezzi necessari ad adempiere ai propri doveri di rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori: ciò implica per i CAE di poter ottenere la copertura finanziaria dei costi necessari ad adempiere alle proprie responsabilità e alla protezione degli interessi dei lavoratori. Il successo del CAE di Georgia Pacific sicuramente incoraggerà altri comitati aziendali europei ad utilizzare e massimizzare i nuovi diritti contenuti nella legislazione europea.

Per maggiori informazioni, contattate jonathan.hayward@unitetheunion.org

“VOLKSWAGEN ITALIA E DEMOCRAZIA ECONOMICA” CONTRATTO INTEGRATIVO DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE

La FISASCAT-CISL di Verona e la FILCAMS-CGIL hanno recentemente sottoscritto un'importante intesa che, oltre a rinnovare il contratto integrativo aziendale, traccia un nuovo ed innovativo percorso di relazioni sindacali, improntato ad un principio di “contributo attivo e partecipazione” dei lavoratori nei processi di sviluppo in VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A. (VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A. a sede a Verona, sede che occupa 900 dipendenti). Il nuovo contratto aziendale, definito Contratto Integrativo di Partecipazione Aziendale, nasce dall'applicazione di indicazioni contenute in un documento (una sorta di codice etico per le relazioni sindacali) prodotto nell'ambito del Consiglio di Fabbrica Europeo e Mondiale del Gruppo Volkswagen, denominato: “CHARTA”. La “CHARTA” si propone di coniugare, in tutte le realtà industriali/commerciali del Gruppo Volkswagen indipendentemente dal Paese dove sono insediate, la salvaguardia e l'incremento della competitività e della redditività con lo sviluppo dei posti di lavoro. Questo, attraverso una politica aziendale coerente e lungimirante all'interno dell'intero Gruppo ed una politica del personale centrata sulla cultura del “contributo attivo” e della “partecipazione”. L'intesa raggiunta potrà essere un importante riferimento per nuove e più relazioni sindacali. [Leggi il seguito](#)

Si è iniziato, anche in Volkswagen Italia, a tradurre in pratica l'idea di un nuovo modello di relazioni industriali improntato alla partecipazione dei lavoratori nella gestione dei processi di gestione dell'impresa, creando i presupposti per un concreto esempio di Democrazia Economica. Per maggiori informazioni contattare Andrea Sabaini, andrea.sabaini@cisil.it, CISL Verona, e Floriano Zanoni, floriano.zanoni@cgilverona.it, CGIL Verona

NOTIZIE DALLE FEDERAZIONI SINDACALI EUROPEE



ACCORDO QUADRO TRANSNAZIONALE SULLA PARITÀ DI GENERE IN GDF-SUEZ

Nel giugno 2012 la multinazionale francese dell'energia GDF Suez, ha firmato un accordo quadro europeo sulla parità uomo-donna con tre federazioni sindacali europee. La direzione si augura che questo accordo innovativo porti un contributo significativo alla garanzia di uguaglianza salariale a fronte di uguale lavoro tra uomini e donne a tutti i livelli dell'impresa, l'aumento della proporzione di donne con contratti a tempo indeterminato, un migliore equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro per tutti. Leggi il seguito

L'accordo è stato negoziato da EPSU, FEM/EMCEF (oggi IndustriAll European Trade Union) per la parte sindacale in impresa. Le regole interne delle Federazioni Sindacali Europee sono state rispettate. Un elenco delle previsioni migliorative conseguite con la negoziazione è disponibile alla pagina web: www.epsu.org/r/260 L'accordo è disponibile in linea. Il testo dell'accordo è disponibile in svariate versioni linguistiche: EN-FR-DE-ES-IT-NO-SV-FI-CZ-HU-NL-PL Per maggiori informazioni, contattare Pablo Sanchez: +32 474 62 66 33, psanchez@epsu.org e consultare la pagina dell'EPSU.



UNI FINANZA FIRMA UN ACCORDO CON BNPPARIBAS: «CARTA SOCIALE PER LA GESTIONE DELL'IMPIEGO»

Il 15 luglio 2012 a Parigi, BNPPARIBAS, nella persona del suo Direttore delle Risorse Umane del Gruppo, e UNI Finanza, rappresentata da Sébastien BUSIRIS, Ana ANDRADE, la Segretaria del CAE, una delegazione di membri del comitato ristretto, e la FECEC



hanno siglato la "Carta Sociale Europea per la gestione dell'Impiego", che si applicherà a tutte le sedi del Gruppo BNPP in Europa a partire dal primo settembre 2012, e resterà valida per un periodo di tre anni. Si tratta del frutto di 18 mesi di lavoro tra direzione aziendale, CAE e Sindacato Europeo. A fine giugno 2012, il testo ha ricevuto l'approvazione unanime del CAE. Esso definisce una gestione socialmente responsabile dell'impiego per tutte le entità del Gruppo BNP presenti nei 20 paesi rappresentati nel CAE. Tale accordo, che non mira a sostituirsi alla legislazione e agli accordi collettivi nazionali o d'impresa vigenti, ha per obiettivo principale lo sviluppo del dialogo sociale a livello europeo sui temi in oggetto. Esso dovrà permettere, tra l'altro, in

tutti i paesi europei, una migliore informazione delle istanze e dei delegati eletti dal personale, o anche del personale stesso direttamente, sulle varie evoluzioni e ristrutturazioni che possano intercorrere in impresa. L'accordo marca l'attaccamento al principio di gestione solidale dell'impiego e alla priorità del dialogo sociale. Esso inoltre ravviva l'impegno di BNPP in termini di:

- motivare e giustificare le riorganizzazioni
- valutarne le conseguenze sull'impiego
- presentare delle misure di accompagnamento contestuali
- definire la tempistica della messa in atto delle decisioni

L'accordo mira ad una maggiore trasparenza verso i rappresentanti dei lavoratori specialmente di quei paesi in cui la legislazione resta ancora restrittiva quanto a diritti di informazione e consultazione. La firma di UNI Finance di questo accordo mira a continuare a sviluppare e costruire il dialogo sociale europeo nel settore bancario.

Esso rappresenta un primo affondo da completarsi con altri accordi su uguaglianza professionale tra uomini e donne e prevenzione e cura dei rischi psico-sociali. UNI Finanza parteciperà ai lavori con l'obiettivo di concretizzare in seno a BNPPARIBAS un vero "patto sociale europeo".

Per maggiori informazioni: Sébastien BUSIRIS, esperto del CAE per UNI Finance, segretario della Federazione FO Bancari sebastien.busiris@wanadoo.fr



Il 9 ottobre 2012, la Federazione Sindacale Europea dei trasporti ha organizzato un convoglio di camion per una manifestazione nel cuore del quartiere europeo a Bruxelles. Più di 700 delegati sindacali affiliati a ETF si sono riuniti a Place du Luxembourg, di fronte al Parlamento Europeo, ed hanno marciato su Place Schumann, dove hanno sede la Commissione Europea e il Consiglio Europeo, per protestare contro la riduzione dei salari e il declino delle condizioni di impiego e di lavoro dei trasportatori in tutta Europa.

Questa giornata di azione si iscrive nel quadro della Settimana di Azione Internazionale per il trasporto su strada della Federazione Sindacale Internazionale dei Trasporti, e non è che l'inizio di una campagna della Federazione Sindacale Europea dei Trasporti per migliori condizioni di lavoro nel trasporto su strada. L'azione intende quindi essere di avvertimento alle istituzioni europee e ai governi nazionali. Le autorità decisionali sono chiamate ad adottare misure giuridiche destinate a ripristinare il rispetto della categoria dei conducenti professionisti e ad agire contro condizioni di lavoro degradanti nel trasporto su strada.

Per maggiori informazioni, visitare il sito della campagna dell'ETF o contattare Cristina Tilling c.tilling@etf-europe.org o Inga-Lena Heinisch i.heinisch@etf-europe.org

PROGETTI ED EVENTI EUROPEI



"L'AVVENIRE DELLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLA GOVERNANTE DI IMPRESA NELLA REPUBBLICA CECA"

In occasione della riunione del network europeo SEEurope a Praga, L'Istituto Sindacale Europeo (ETUI) e la Confederazione Ceco-morava dei Sindacati (CMKOS) hanno organizzato una conferenza sulle recenti sfide del modello di governance di impresa nella Repubblica Ceca che ha riguardato tutte le parti interessate nel processo decisionale. Le presentazioni degli esperti in diritto del lavoro e societario, ed una tavola rotonda con alte personalità della CES e dei sindacati cechi ([si veda l'agenda](#)) hanno rappresentato l'occasione per i 70 partecipanti di dibattere sugli inquietanti sviluppi che stanno avendo luogo in questo stato membro. In effetti, la legislazione societaria rivista, adottata in marzo 2012 (e che dovrebbe entrare in vigore a partire da gennaio 2014) semplicemente abolisce ogni obbligo per le imprese di avere un consiglio di sorveglianza composto per un terzo da rappresentanti dei lavoratori.

Inoltre, le numerose Società Europee (SE) costituite con sede in Repubblica Ceca (il paese principe nell'accoglierne) sono, nella loro stragrande maggioranza, caratterizzate dalla mancanza di coinvolgimento dei lavoratori, ed in particolare per quanto riguarda i diritti di partecipazione.

Nonostante sia i sindacati cechi che i rappresentanti dei lavoratori nei consigli si siano fortemente opposti alla soppressione dei diritti di partecipazione nazionali, i partecipanti hanno riconosciuto che la probabilità che la situazione si capovolga è molto debole. Hanno comunque ricevuto il sostegno e l'incoraggiamento della CES, attualmente impegnata in una campagna per il rafforzamento dei diritti di partecipazione dei lavoratori nelle imprese in tutta Europa. Per maggiori informazioni sugli sviluppi a livello nazionale ed europeo relativi ai diritti di informazione e consultazione dei dipendenti negli Stati Membri, consultare il relativo documento di orientamento dell'ETUI.



“SCER – INDAGINE SULLE SOCIETÀ COOPERATIVE EUROPEE”

Il progetto europeo “SCER – Indagine sulle Società Cooperative Europee” comincerà ufficialmente il 17 ottobre 2012, a Bruxelles.

Sulla base delle esperienze esistenti, questo progetto cofinanziato dall'Unione Europea (BH 04.03.03.03) si propone di contribuire in termini di conoscenza e sensibilizzazione al fenomeno della Società Cooperativa Europea, ed in particolare per quanto attiene al ruolo della partecipazione dei lavoratori nella transnazionalizzazione delle attività delle cooperative che vi prendono parte.

I partner mirano a:

fare una ricognizione delle SCE costituite e in via di formazione, contribuendo così a chiarire il numero e la natura delle SCE esistenti in Europa;

raccogliere e sistematizzare la relativa documentazione (Statuti, accordi sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori);

eseguire una 'mappatura' del fenomeno approfondita di una selezione di casi di studio di SCE per quanto riguarda le loro caratteristiche esterne (forma, composizione, attività economica, perimetro geografico) ed interne (obiettivi, attese, meccanismi decisionali, partecipazione dei lavoratori);

identificare legami ed eventuali relazioni positive tra queste caratteristiche, in particolare nella misura in cui la partecipazione dei lavoratori sia effettiva;

far luce sulle interrelazioni tra le differenti caratteristiche economiche e organizzative della governance, in particolare per quanto attiene al ruolo dei rappresentanti dei lavoratori nella presa di decisioni a livello transnazionale;

Il partenariato coinvolge Diesis come promotore, ed è composto da organizzazioni “datoriali” di cooperative, centri di ricerca, sindacati, inclusa la CES, di livello nazionale ed europeo (CES, DIESIS, IAFP, CGSCOP francese, IRES Emilia-Romagna, AGCI, LEGACOOOP SERVIZI, LEGACOOOP sociali, Elabora CONFCOOPERATIVE dall'Italia, COCETA et CONFESAL in Spagna). Per maggiori informazioni: info@diesis.coop



PROGETTO EUROPEO VITE: “VALORIZZAZIONE DELLE PRATICHE D'INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE AL LIVELLO LOCALE PER RAFFORZARE LA COMPETITIVITÀ DELLE PMI”

I diritti di informazione e consultazione devono creare un ambiente favorevole nel quale le piccole e medie imprese possano proliferare in accordo con i bisogni del territorio, il pieno rispetto dei diritti e delle persone, sia in quanto cittadini che in quanto lavoratori. Il progetto VITE, mira a verificare quali figure di informazione e consultazione dei lavoratori hanno contribuito a rafforzare il dialogo sociale nelle PMI nel contesto della crisi, al fine di promuovere e diffondere pratiche innovative.

I suddetti diritti, specie nell'ottica di una anticipazione del cambiamento, rappresentano pietre miliari, condizioni imprescindibili per grandi progetti di impegno sul territorio. Lavoratori, sindacati, attori pubblici e privati sono implicati in un dialogo allargato, per rafforzare politiche che mirano alla formazione di capitale di rischio, la creazione di infrastrutture e servizi (incluso l'accesso a capitale di credito), in condizioni di lavoro eque e con le adeguate garanzie. Alcune esperienze già esistono in Francia, Spagna, Repubblica Slovacca, ma sono ancora poco note, e devono essere analizzate nel dettaglio. Alcuni paesi come la Spagna, la Francia e il Belgio vedono esperienze già avanzate in questo senso, mentre altri, come Bulgaria, Slovenia e Ungheria seguiranno. La conferenza europea finale ha avuto luogo a Madrid nel maggio 2012. La descrizione del progetto è [disponibile online](#) con alcuni estratti dello studio finale che sarà disponibile prossimamente sul sito del promotore del progetto, la spagnola [CONFESAL](#). Per maggiori informazioni: info@diesis.coop

LINK E PUBBLICAZIONI



RAPPORTO DELLA FONDAZIONE DI DUBLINO: "LA RECESSIONE E IL DIALOGO SOCIALE NEL SETTORE BANCARIO: UNA PROSPETTIVA EUROPEA" FONDAZIONE EUROPEA PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO

Il sistema bancario mondiale vive la più grande crisi degli ultimi 70 anni. Questa ha colpito un settore che aveva già conosciuto cambiamenti importanti nel corso dei 30 anni precedenti. I cambiamenti strutturali dell'economia mondiale, provocati da processi di mondializzazione e sviluppo tecnologico, hanno trasformato il sistema bancario a livello internazionale. Oltre a queste evoluzioni globali, il sistema bancario europeo ha dovuto far fronte alle sfide dell'integrazione europea e della creazione del Mercato Unico. Un [riassunto](#) dello studio è disponibile online, come il [rapporto completo](#).



RAPPORTO DELL'OIL "PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ATTRAVERSO IL DIALOGO SOCIALE: TENDENZE GLOBALI E OSTACOLI PERSISTENTI" DI LINDA BRISKIN E ANGELIKA MULLER

Questo documento rientra in un progetto di ricerca comparativa il cui obiettivo è dimostrare che l'uguaglianza di genere e il dialogo sociale traggono beneficio reciproco e che la loro promozione dovrebbe andare di pari passo in ogni circostanza. Questo studio mette in evidenza il grande potenziale del dialogo sociale tripartito e della contrattazione collettiva come strumenti di promozione dell'uguaglianza di genere. Il documento si compone di due pilastri: da una parte, le questioni di partecipazione e rappresentanza negli organi tripartiti, nelle amministrazioni pubbliche, nei sindacati e nelle organizzazioni datoriali; dall'altra, l'uguaglianza e la parità tra i sessi. Lo studio dimostra come progressi in entrambi gli ambiti sono inesorabilmente interdipendenti. www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_172636/lang--en/index.htm



NUOVO STUDIO DI CECOP-CICOPA EUROPE "LA RESISTENZA DEL MODELLO COOPERATIVO"

L'Europa deve fare i conti con le conseguenze della più grande crisi economica finanziaria e dell'impiego della storia dell'integrazione europea, e provare che la mondializzazione equa e l'Europa sociale sono le linee direttrici per il XXI secolo. Una riforma culturale, che segua delle piste intelligenti ed inclusive, sembra essere necessaria per far fronte alle sfide di crescita e sviluppo economici da una parte e di sostenibilità sociale ed ambientale dall'altra. La crisi finanziaria ed economica è il risultato diretto di deregolamentazione e liberalizzazione sfrenate che hanno caratterizzato gli ultimi decenni. Mentre il mercato interno prende forma, la sua dimensione sociale

rischia di essere distanziata, con libertà economiche fondamentali che prendono il sopravvento sui diritti sociali e dei lavoratori in Europa. Essa deve però concentrarsi sui cittadini e la sua popolazione attiva. L'obiettivo dell'integrazione europea deve essere il miglioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro. L'impiego e le politiche ambientali, orientate alla crescita quantitativa ma sostenibile, devono andare di pari passo con risposte innovative ai nostri modelli di produzione e rispettare i principi e i diritti fondamentali sui luoghi di lavoro. Il lavoro decente deve essere protetto contro la concorrenza al ribasso nel mercato interno, contro le lacune delle legislazioni minime che dovrebbero essere innalzate, per esempio in tema di tempo e condizioni di lavoro e uguaglianza. L'offerta e la domanda devono essere orientate in Europa, in modo da assicurare lo sviluppo ambientale e sostenibile, con livelli elevati di crescita e di impiego, e meno ineguaglianze. Le piccole e medie imprese sono strutturalmente legate alla sostenibilità. Esse sono spesso legate più al valore reale che a quello azionario. Al fine di mantenere questo valore, le PMI devono spesso compiere scelte strategiche più rapidamente e per questo implicare attivamente il proprio personale. Un cambiamento strategico per la propria immagine nel senso della sostenibilità, implica per un'impresa il coinvolgimento di tutta la forza lavoro. Il suo più grande interesse è la sostenibilità. In questo senso la crescita sociale diventa possibile. L'esperienza cooperative, più vivace che mai, offre in questo senso contributi originali. Attori chiave dell'economia sociale, le cooperative hanno provato che è possibile coniugare una crescita inclusiva, socialmente equa e ecologicamente sostenibile con la competitività sul piano economico. Gli esempi forniti in questa pubblicazione e le esperienze raccolte durante il progetto sulla resistenza delle cooperative in tempi di crisi, sono contributi importanti per marcare una nuova direzione. La CES supporta attivamente questo lavoro ed è pronta a collaborare con CECOP in questo senso in futuro.
www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf

European
Trade Union Institute

etui. ETUI POLICY BRIEF – I DIRITTI DI PARTECIPAZIONE SOTTO PRESSIONE? TENDENZE A LIVELLO NAZIONALE ED EUROPEO

Giusto qualche settimana prima della pubblicazione del piano d'azione sul diritto societario e la governante di impresa da parte del Commissario responsabile per il Mercato Interno, Michel Barnier, questo documento si propone di esaminare il modello di governante che prevale in Europa quanto all'evoluzione dei diritti di rappresentanza del personale a livello di consigli di direzione, alla luce dei più recenti sviluppi sul piano nazionale ed europeo. Nel 2001, l'adozione dello statuto della Società Europea si è basata su un compromesso politico unanime secondo il quale il diritto societario dell'UE non dovesse compromettere ma preservare i diritti nazionali esistenti in materia di partecipazione dei lavoratori. Nonostante da allora questi diritti abbiano subito dei cambiamenti nella maggior parte dei 17 stati membri in cui esistevano, la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione, e il loro diritto di voto, resta un fenomeno largamente diffuso in tutta Europa. Tuttavia, lacune giuridiche nella attuale legislazione comunitaria e l'emergente approccio comunitario che promuove la concorrenza legislativa, mettono tali diritti sotto pressione. La sintesi proposta è allo stesso tempo un riassunto ed un aggiornamento del rapporto ETUI più ampio già pubblicato a Novembre 2011. Il Policy Brief è disponibile on line in inglese e in francese.

.....

CONTRIBUTI:

Aline Conchon, Sébastien Busiris, Jonathan Hayward,
Claudia Menne, Marina Monaco, Andrea Sabaini, Ilaria Trudu

Con il supporto della Commissione Europea

