



L'action fait l'objet d'un financement de la part de l'Union



## RESOCONTO DELLA CONFERENZA FINALE PROGETTO BE BOP

Milano, 24 novembre 2017

Convention n. VS/2015/0418

Si è tenuta a Milano il 24 novembre 2017 presso il Palazzo delle Stelline la Conferenza finale del progetto europeo BE BOP, promosso dalla Cisl Lombardia in collaborazione con Cgil Lombardia, Uil Milano e Lombardia, Ugt Catalunya, Cfdt Auvergne Rhone Alpes, Ccdr Romania e con il sostegno di Ccoo de Catalunya, Ces e IndustriAll.

La Conferenza, a cui hanno partecipato circa 90 persone, è stato l'evento conclusivo del progetto BE BOP, in cui sono stati presentati i risultati dell'azione, la pubblicazione finale e la rinnovata piattaforma web e soprattutto si è cercato di confrontarsi sulle evoluzioni future con la tavola rotonda "Comitati Aziendali Europei e contrattazione transnazionale: a che punto siamo?".



Miriam Ferrari, responsabile del progetto e responsabile del Dipartimento Politiche europee ed internazionali, di cooperazione e migratorie della Cisl Lombardia (lead applicant), ha introdotto i lavori, presentando l'azione BE BOP, i risultati raggiunti, il background operativo e politico alla base dell'impegno della Cisl Lombardia e delle organizzazioni partner sul tema dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e sulle possibili evoluzioni future di tali impegni.

Presentando il programma della giornata, ha poi dato la parola a Michela Rusciano, formatrice della Uil Milano e Lombardia, che ha introdotto e moderato i lavori della prima parte della mattinata. Dopo aver ripercorso brevemente gli argomenti trattati durante i 3 moduli del percorso formativo transnazionale, ha introdotto gli interventi dei tre delegati che hanno affrontato ciascuno uno dei temi discussi durante la formazione.

Emil Stefan Pustianu, membro del Cae della OMV, è quindi intervenuto sul tema della comunicazione interna ed esterna nei Cae, presentando in particolare i problemi che si trovano ad affrontare in Romania legati soprattutto alla questione della confidenzialità delle informazioni e alla gestione di questo strumento da parte delle aziende. Ha poi presentato brevemente anche la posizione portata dai sindacati rumeni al Social Summit di Goteborg, sottolineando in particolare le difficoltà che sta attraversando il movimento sindacale in Romania, ed in particolar modo il problema della mancanza di un dialogo sociale reale e concreto, che vada al di là degli aspetti di facciata.

Christian Juyaux, membro del Cae del Club Méditerranée, è poi intervenuto sul tema della comprensione della strategia di un'azienda partendo dalla lettura dei bilanci, presentando la propria azienda ed in particolare un caso di successo di dialogo sociale che ha visto tra i suoi attori principali il Cae nell'organizzazione del lavoro all'interno dei diversi villaggi vacanze del gruppo.

Luis Cabrera Lerida, membro del Cae di DHL, è intervenuto invece sul tema dei rapporti tra Cae e Federazioni sindacali nazionali ed europee. Partendo dalle proprie esperienze aziendali, ha presentato un caso di successo in cui, dopo un lavoro costante e reciproco tra entrambe le parti, il Cae e la Federazione europea di riferimento lavorano congiuntamente per affrontare i diversi problemi che sorgono nei Paesi in cui è presente l'azienda (di fatto in quasi tutti i Paesi dell'Unione Europea). Questo lavoro congiunto ha permesso la creazione di gruppi di lavoro all'interno del Cae e con il supporto della federazione europea su specifici argomenti, come per esempio sul tema della salute e sicurezza o sul tema dei lavoratori temporanei o in somministrazione. Tramite il lavoro della Federazione europea di riferimento, nel Cae è garantita la presenza di almeno 1 rappresentante per ciascun Paese dell'UE, anche per quei Paesi che, secondo le regole previste dalla normativa, non avrebbero diritto di esprimere un proprio rappresentante.

Dopo gli interventi dei 3 delegati, è intervenuto Marco Cilento, advisor della Confederazione Europea dei Sindacati (Ces) che ha portato la posizione del sindacato europeo sul ruolo e sulle possibili evoluzioni dei Cae. Come prima cosa, ribadendo la visione dei Cae come strumento di partecipazione dei lavoratori alle decisioni delle aziende, ha annunciato come al momento non è prevista una nuova modifica alla Direttiva sui Comitati Aziendali Europei, elencando invece quali sono al momento le priorità individuate a livello europeo:

1. Condizioni paritarie per i lavoratori distaccati
2. Tema del Work-life balance
3. Lavoratori precari
4. Accesso alla sicurezza sociale

Per quanto riguarda i Cae, c'è la consapevolezza dell'urgenza di un rilancio sul tema della formazione per i rappresentanti dei lavoratori, soprattutto sull'importante tema delle informazioni finanziarie e non finanziarie di un'azienda. Altro tema evidenziato anche da parte della Ces è l'importanza di una maggiore sindacalizzazione dei Cae, in quanto ancora oggi, la percentuale di membri Cae appartenenti ad una organizzazione sindacale è inferiore al 50%. Quest'ultimo è il motivo principale per cui la Ces si è orientata a investire le Federazioni europee e non i Cae del ruolo di attori principali della contrattazione transnazionale in quanto attori pienamente sindacali, a differenza, appunto, dei Cae. Sono quindi le Federazioni a stabilire le regole del gioco, pur in mancanza però di un quadro giuridico che certifichi l'efficacia di questi accordi.

Cilento ha poi ricordato l'impegno della Ces sul tema dell'innalzamento dei salari in Europa, ed in particolare la campagna "Pay rise"; c'è bisogno di un aumento dei salari in Europa, non solo nei Paesi ricchi per rilanciare i consumi, ma soprattutto nei Paesi più colpiti dalla crisi, favorendo una maggiore convergenza tra i diversi Paesi per evitare fenomeni di dumping all'interno della stessa Unione Europea. E' stata poi ricordata anche la proposta della Commissione Europea della creazione di un'autorità del lavoro a livello europeo.

La mattinata è proseguita con un partecipato dibattito tra i rappresentanti dei lavoratori nei Cae presenti e Marco Cilento.

Il pomeriggio si è aperto con la presentazione della piattaforma web e della pubblicazione finale del progetto da parte di Luca Lombi, operatore del Dipartimento Politiche europee ed internazionali, di cooperazione e migratorie della Cisl Lombardia e coordinatore del progetto BE BOP. E' stata brevemente illustrata la piattaforma web, rinnovata nella sua veste grafica in occasione della Conferenza finale, le sue diverse sezioni, i documenti e contributi prodotti e caricati e i diari di esperienze dei membri Cae che hanno partecipato al progetto. Sono stati poi presentati brevemente anche i contenuti della pubblicazione finale di BE BOP, dalla panoramica sulla situazione dei Cae in Europa e nei Paesi o regioni coinvolti nel progetto, alla sintesi del percorso formativo realizzato durante i 3 moduli, ad alcune modalità e strumenti utili per il funzionamento dei Cae, alle prospettive future sul ruolo e i compiti dei Cae.

La giornata si è quindi conclusa con la tavola rotonda in cui sono intervenuti i rappresentanti di ciascuna organizzazione partner del progetto. Moderata da Laura Dieguez Ferrer di Ccoo de Catalunya (organizzazione associata al progetto) si sono confrontati Christian Juyaux, per la Cfdt Auvergne Rhone Alpes, Elena Lattuada, Segretaria Generale della Cgil Lombardia, Paola Gilardoni, Segretaria Regionale della Cisl Lombardia, Manuela Dragomir, per la Csdm Romania, Nuria Gilgado, Segretaria dell'Ugt Catalunya, ed Antonio Albrizio, Segretario Regionale della Uil Milano e Lombardia.

I partecipanti si sono confrontati su 3 temi in particolare:

### **1. L'attività dei CAE e l'azione sindacale dei nostri delegati Cae**

Di fronte alle difficoltà dei delegati che partecipano ai progetti (con le dovute differenze) nel riscontrare all'interno delle proprie strutture nazionali un atteggiamento discontinuo nell'attenzione e nel coinvolgimento nei confronti dei Cae, è stato chiesto *di indicare pratiche e strategie che impegneranno i relatori presso le rispettive organizzazioni confederali e di categoria per sostenere ed aumentare l'efficacia dell'attività dei Cae e nello specifico l'attività dei nostri delegati Cae.*

*A questa domanda, tutti hanno risposto ponendo l'accento sulla necessità di investire nella formazione dei delegati, favorendo la creazione di nuovi Cae, investendo in attività di coordinamento a livello nazionale e confederale, facendo sintesi tra le attività delle singole federazioni e il livello confederale, cercando, laddove possibile, anche un accordo e una condivisione a livello unitario tra i sindacati del medesimo Paese.*

I Cae sono infatti un esempio di Europa sociale, in quanto possono essere uno strumento di rafforzamento del sindacalismo europeo che può aiutare a ridurre i fenomeni di dumping tra i diversi Paesi europei, vista l'importanza della diffusione delle informazioni a tutti i lavoratori delle grandi aziende.

### **2. La questione della contrattazione transnazionale e la sua possibile evoluzione**

Essendo noto e dichiarato che l'orientamento selettivo della Ces sui compiti del futuro si

indirizza a lasciare alle Federazioni europee la contrattazione mentre l'azione dei Cae si dovrebbe sviluppare nel passaggio evolutivo (anche in termini legislativi) da informazione e consultazione verso la partecipazione, *il tema della partecipazione dei lavoratori alla decisioni/gestione dell'azienda ha più e diverse declinazioni e visioni anche tra le organizzazioni sindacali. Cosa proponete affinché, almeno tra le nostre organizzazioni, si costruisca una visione comune utile a portare i Cae (e quindi la nostra voce sindacale) dentro i luoghi decisionali delle aziende?*

Anche qui sono emersi alcuni caratteri comuni tra le risposte, come per esempio la necessità di definire meglio i ruoli e i compiti di ciascun attore (Cae, Federazioni Europee e Federazioni nazionali), soprattutto tenendo conto dello sforzo sempre più necessario di una maggiore sindacalizzazione dei membri dei Cae, affinché questo strumento possa diventare effettivamente la voce del sindacato all'interno dell'azienda a livello transnazionale. Questo in un contesto anche dove manca un'analogia idea e un analogo sistema di rappresentanza europea da parte delle associazioni datoriali, per cui bisogna anche trovare regole e strumenti per cui il sindacato possa entrare nei meccanismi di sorveglianza delle aziende.

### **3. L'attività sindacale europea ed internazionale all'interno delle confederazioni sindacali**

Vi chiediamo allora di indicarci qual è l'importanza delle politiche europee ed internazionali nelle vostre confederazioni e quali sfide secondo voi ci saranno per il sindacato in futuro.

Tutte le organizzazioni hanno sottolineato l'importanza dell'attività europea ed internazionale delle rispettive confederazioni, soffermandosi poi su diverse sfide individuate per il futuro: la digitalizzazione, l'ambiente, la gestione dei flussi migratori, l'importanza del pilastro sociale europeo e della sua applicazione, la gestione e la modifica del fiscal compact, l'importanza dei progetti europei e di avere momenti di dialogo tra sindacati dei diversi Paesi europei, l'importanza della condivisione e della diffusione delle informazioni dal livello europeo al livello territoriale. Ma prima di tutto c'è la necessità di aumentare, anche all'interno del sindacato, la sensibilità sui temi europei ed internazionali, per poter essere pronti a portare avanti l'azione che si svolge ogni giorno nei territori in un ottica e in una dimensione transnazionale.