

Coronavirus e riorganizzazioni aziendali



5 MAGGIO

4° SUPPLEMENTO ALLA NEWSLETTER

“TUTTO DAL MONDO”

A cura del Coordinamento Internazionale Cisl



Implicazioni della pandemia sul funzionamento delle imprese e possibili impatti sui lavoratori: crisi, riorganizzazione di prodotti/processi/gestione HR e mantenimento dei livelli occupazionali

A cura di: Mario Arca, Ester Grea, Giuseppe Iuliano, Andrea Mone, Emanuela Preiti, Rosanna Ruscito, Laura Santilli

Emergenza, ripartenza, cambiamento

La direzione della prossima stagione di ristrutturazioni

La posizione della CES sui CAE nella crisi Covid-19

L'approccio delle Federazioni Europee

Ruolo del Dialogo sociale di settore

Ruolo dei Comitati Aziendali Europei

Alcuni casi di imprese internazionali ed europee

Il Sindacato Internazionale reagisce al Covid-19

Emergenza, ripartenza, cambiamento

Le imprese di tutto il mondo, dalle PMI alle multinazionali, stanno facendo i conti con gli effetti causati dalla pandemia Covid 19 in **tre fasi**: affrontando l'emergenza; preparandosi per ripartire; studiando come ristrutturarsi per adeguarsi al nuovo contesto.

Nella prima fase sono state adottate le misure per contrastare il rischio di contagio e per sviluppare la resilienza dell'impresa, intesa come capacità di assorbire lo shock, predisporre piani di ripartenza e, soprattutto, di **riorganizzazione strutturale**.

In Italia, secondo Aidp (Associazione nazionale direttori del personale), è necessario adottare **nuovi e innovativi modelli di organizzazione del lavoro** concepiti in funzione di una maggiore sicurezza sanitaria, flessibilità, resilienza e nuove tecnologie.

Appare evidente che, oltre gli effetti sull'occupazione per chiusure o riduzioni di attività, il sindacato dovrà far fronte a una grande stagione di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali che potrebbe creare ulteriore disoccupazione e riduzione di salari sia al personale diretto che dell'indotto.

La direzione della prossima stagione di ristrutturazioni

Le grandi Consulting Firm che hanno orientato le ristrutturazioni industriali del passato (**McKinsey, Boston Consulting, Bain & Company, Accenture, Deloitte, Ernst & Young, Kpmg**), hanno già elaborato le “Linee Guida” consentire alle Imprese di modificare il modello di business, sulla base di alcuni concetti chiave:

Maggiore Resilienza, più **Flessibilità**, **Catene di comando** più reattive (Torre di controllo”), **Risk Management** Strategico, maggiore ricorso ai **Data Analytics**, **Economia e organizzazione senza contatto**, **Catene di approvvigionamento** più brevi.

Il mondo dell’impresa si appresta quindi ad un grade che riguarderà milioni di lavoratrici e lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione.

La crisi del coronavirus ha quindi imposto il cambiamento e l’innovazione, come dimostra già da oggi il ricorso massiccio allo smart working e dal funzionamento in remoto

La posizione della CES sui CAE nella crisi covid-19

Le decisioni su **cambiamenti dell’Impresa**, relazioni industriali/contrattuali, **salute e sicurezza** e per affrontare **le previsioni economiche** devono essere assunte con la **partecipazione dei lavoratori** e nel rispetto **dei diritti di informazione/consultazione**.

Il Covid-19 non ha confini e chiama in causa, per la transnazionalità delle materie, **il ruolo dei CAE** che si collocano in **un quadro di valorizzazione del coinvolgimento dei lavoratori e dell’attività negoziale transnazionale delle Federazioni**.

La CES quindi rivendica il rafforzamento della democrazia economica, approcci strategici e negoziali partecipativi alla transizione digitale, anche con **una rivisitazione della direttiva CAE** per il ruolo cruciale che questi Organismi possono svolgere su: **salvaguardia della salute e sicurezza, prevenzione** del contagio e **adattamento organizzativo** (telelavoro, sistemi di sostegno al reddito, etc.)

Parimenti la CES evidenzia i **rischi di strumentalizzazione della crisi per creare pregiudizio ai diritti dei lavoratori, come sta accadendo per le libertà fondamentali** in taluni Paesi.

Dalle indagini CES emergono alcune criticità di Francia e Germania legate all'**uso delle videoconferenze che comportano l'oggettivo scadimento** della partecipazione sindacale a mera informazione.

L'approccio delle Federazioni Europee

Al di là dei ritardi nella definizione di un Recast normativo a livello europeo della Direttiva sui Comitati aziendali europei e della posizione della Confederazione sindacale europea che sta attivamente lavorando su un draft da proporre anche al Parlamento europeo, le 6 maggiori Federazioni sindacali europee ovvero UNI-Europa, EPSU-Industri-All Europe, EFT, EFBWW e EFFAT hanno pubblicato le Raccomandazioni comuni rivolte ai Coordinatori CAE/SE e ai rappresentanti dei lavoratori in seno ai CAE, con il principale messaggio di RINVIARE LE RIUNIONI PLENARIE DEI CAE a quando sarà possibile farle di persona, trattando anche con mezzi telematici solo le riunioni di natura "STRAORDINARIA" legate all'emergenza sanitaria in corso e dirette conseguenze sul piano organizzativo/di sostegno al reddito/cambiamenti di modalità e riduzioni di orario di lavoro, ecc.

Ruolo del Dialogo sociale di settore

Anche in vista della ripresa delle attività dei CAE assumeranno grande rilevanza le iniziative congiunte prese dalle parti sociali a livello europeo dei vari settori, come ad esempio il recente Accordo Eurelectric/IndustriAll Europe/EPSU sugli effetti della digitalizzazione nel settore elettrico e possibili impatti sui lavoratori dove, tra l'altro, si riconosce l'importanza del "diritto alla disconnessione" in capo ai lavoratori come discriminante dell'equilibrio vita privata-lavoro e limite alle forme di flessibilizzazione estrema nella modalità di prestazione del lavoro.

Ruolo dei Comitati Aziendali Europei

Molti CAE hanno seguito le raccomandazioni della propria Federazione sindacale di riferimento e hanno quindi rinviato a dopo l'estate gli incontri di plenaria già calendarizzati da qui a giugno.

Sarà in ogni caso indispensabile un ancor maggior stretto rapporto di questi Organismi sia con le Federazioni Europee di riferimento sia, soprattutto, con i Sindacati nazionali che saranno chiamati a gestire le conseguenze e gli impatti sui lavoratori; cambiamenti organizzativi che naturalmente potranno comportare, seppur modulate tra i diversi settori anche in termini di timing, innovazioni in termini di prodotto, di processo, di gestione, di modello di business e di competenze.

Alcuni casi di imprese internazionali ed europee

UNICREDIT	<p>In Unicredit il CAE ha continuato ad operare in modalità virtuale, con un inevitabile indebolimento dell'interlocuzione con la Direzione, registrando un'applicazione delle misure anti-contagio "italiane" in tutti gli altri Paesi. In questo gruppo potrebbe realizzarsi anche la prossima programmata riunione plenaria stante la rilevanza delle questioni ad essa connesse (Piano industriale).</p> <p>Più in generale, nel settore bancario, quasi tutti i CAE hanno riorganizzato le attività su piattaforme virtuali ma difficoltose si sono mostrate le riunioni plenarie. Si registra il ricorso massiccio allo smart working da parte delle aziende, che potrebbe evidenziare il rischio di accelerazione del trasferimento a canali digitali con conseguenti nuovi esuberanti al termine dell'emergenza in conseguenza di piani industriali e delle misure di protezione anti- contagio</p>
SALINI IMPREGILO	<p>Opera in più di 50 Paesi con il 93% della produzione all'estero. All'inizio della crisi si è costituito un "Crisis Team" che quotidianamente programma e monitora azioni per la salute e sicurezza della forza lavoro sia diretta che indiretta nei cantieri di tutto il mondo sviluppando procedure COVID-19; monitorando le misure assunte dalle autorità locali; promuovendo la consapevolezza su COVID-19 nel personale; attuando Screening della temperatura corporea, restrizioni di viaggi da e per i cantieri (fornitori) e la mobilità interna, rafforzare le misure per la pulizia e l'igiene e di sanificazione pulizia dei posti di lavoro; rendendo disponibili dispositivi di protezione individuale (guanti, mascherine, igienizzanti), garantendo la distanza sociale, predisponendo il Piano di preparazione alle emergenze</p>
DANONE	<p>Secondo l'Impresa, agli oltre 100000 dipendenti nel mondo sono stati garantiti i contratti di lavoro (e il salario) fino a giugno 2020, uno specifico bonus economico per chi ha lavorato durante la pandemia e la garanzia di una copertura sanitaria per tutti i dipendenti. Al fine di sviluppare una adeguata resilienza, sono state introdotte misure per la protezione delle catene di approvvigionamento atte a garantire la fornitura giornaliera dei prodotti alimentari quali, per esempio, lo stanziamento di € 300 milioni per sostenere l'ecosistema Danone composto da oltre 15000 imprese (agricoltori, fornitori di materie e servizi).</p>
LUFTHANSA	<p>È una delle più solide compagnie al mondo. Eppure, rischia di rimanere a corto di liquidità e la sua sopravvivenza ora dipende da un salvataggio di miliardi di euro: un pacchetto del valore di</p>

	<p>10,7 miliardi di dollari comprendente garanzie e prestiti con Germania, Svizzera, Austria e Belgio. Intanto la compagnia lotta per limitare le restrizioni e condizioni, e annuncia la chiusura della sua low-cost Germanwings, ridimensionando il gruppo fino a data da destinarsi.</p> <p>Riprendere a volare immediatamente è la parola d'ordine, adottando le misure di sicurezza: mascherine obbligatorie per i passeggeri e per tutti gli assistenti di volo dopo la ripresa dei servizi dal 4 maggio e fino al 31 agosto. No alla restrizione della distanza di sicurezza! L'obbligo iniziale del distanziamento che il gruppo tedesco intendeva rispettare è stato revocato dopo le assicurazioni di Airbus che garantisce un sistema di ventilazione ottimizzato dopo diverse crisi tra cui la SARS (Jean-Brice Dumont direttore ingegneria Airbus).</p>
AIR FRANCE	<p>La compagnia francese è più cauta, preoccupata soprattutto di ottenere gli aiuti di Stato che possano ammortizzare le perdite dei tanti aerei costretti a terra, alcuni dei quali valgono una fortuna (solo l'ultimo Airbus A350 costa oltre 300 mln di dollari). Pur di ripartire, Air France è pronta a mettere in atto tutti i sistemi di sicurezza: utilizzo della maschera da parte dei passeggeri e degli equipaggi a bordo e in aeroporto, test di screening del coronavirus, disinfezione in cabina con prodotto virucida: le soluzioni sono molteplici e si sommano. La Francia è anche favorevole a prendere la temperatura dai viaggiatori negli aeroporti, ma non all'idea di un passaporto sanitario, come annunciato la scorsa settimana da Jean-Baptiste Djebbari (segretario di stato per i trasporti). No, infine, al distanziamento fisico: Air France (come tutte le compagnie aeree) lo rifiuta categoricamente perché ritenuto economicamente insostenibile.</p>
ADR	<p>In Italia gli Aeroporti di Roma (ADR) sono partiti con i termo scanner già il 4 febbraio, primo Aeroporto in Europa, prima ancora di Parigi e Londra. Oggi sicurezza e sanificazione sono le parole d'ordine del più grande handler italiano.</p> <p>I viaggiatori dovranno comunque modificare radicalmente i loro comportamenti sociali. In questo saranno aiutati dalla segnaletica per il distanziamento sul pavimento, sui monitor e tramite totem informativi e brochure. Anche lo spazio interno è stato riorganizzato e ottimizzato per garantire un rischio sanitario minimo, anche grazie a piccole barriere in plexiglass alla sicurezza o dove ci sono le macchine automatiche per il controllo dei passaporti.</p>
VODAFONE	<p>Il colosso britannico della telefonia fissa e mobile ha intrapreso le prime misure di contrasto alla pandemia dalla seconda metà di febbraio, ma è solo dopo il 14 marzo (cioè dopo la firma del</p>

	<p><i>“Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”</i> tra Governo, sindacati e imprese, e l’avvio del comitato per l’applicazione e la verifica del suddetto protocollo) che avviene il coinvolgimento consultivo delle rappresentanze sindacali e degli RIs dell’azienda. Per quanto riguarda il CAE, che avrebbe dovuto riunirsi in primavera, dopo l’esplosione dell’epidemia di COVID-19 tale appuntamento è stato aggiornato. I membri del CAE sono comunque in contatto tra di loro. Vodafone, come la maggior parte delle aziende del settore, ha fatto innanzitutto ricorso in misura massiccia allo smart working. Oggi il 100% dei lavoratori Vodafone in Italia è in smart working e così resteranno fino al 1° giugno. In seguito (ha fatto sapere l’azienda) non torneranno comunque nelle sedi aziendali quanti necessitano di usufruire del trasporto pubblico per raggiungere il proprio posto di lavoro.</p>
MEDIASET	<p>Mediaset ha un CAE italo-spagnolo. Dallo scoppio dell’emergenza non si è mai riunito, ma fin dall’inizio i suoi componenti si sono tenuti in contatto scambiandosi informazioni. Sebbene Mediaset abbia messo in campo tutto ciò che i protocolli prescrivono, casi di contagio in azienda ce ne sono stati. E sono stati gestiti con la sospensione temporanea dei programmi. L’anello debole, però, è rappresentato dagli appalti, per i quali c’è stata e c’è tuttora un’evidente mancanza di attenzione.</p>
H&M INDITEX PRIMARK GAP	<p>Il comparto moda, è stato duramente colpito dalla crisi da Covid 19, e ha portato i grandi marchi all'adozione di una serie di misure difensive nei confronti dei propri fornitori, sospendendo le supply chain e l'industria del confezionamento che conta oltre 1,5 milioni di addetti. In Bangladesh, per esempio, dall’inizio della pandemia sono stati cancellati o sospesi ordini per oltre 2,6 miliardi di euro. H&M e Inditex (il gruppo spagnolo che possiede Zara) si sono impegnati a pagare tutti gli ordini fatti e a ricevere quelli in consegna; Primark, una delle principali catene di fast fashion al mondo, pagherà gli ordini già fatti ma non ne farà altri. Gap ha messo in pausa la produzione dall’estate in poi e accetterà soltanto gli ordini già pronti destinati alla vendita online.</p> <p>Al blocco della produzione è seguita la chiusura dei negozi fisici in tutta Europa e nel Mondo, determinando il crollo della domanda. Nonostante l’orientamento attuale verso l’e-commerce stia dando buoni frutti. i dati di Eurotex dimostrano che le vendite on line nel settore della moda non riescono a coprire se non per il 10% quelle dei negozi fisici.</p>

Il Sindacato internazionale reagisce al Covid-19

Nella giornata dedicata al **Workers Memorial Day 2020** il sindacato mondiale si rivolge ai Governi chiedendo di riconoscere in tutto il mondo il **Covid-19** come **rischio professionale e malattia professionale**. Durante la pandemia milioni di lavoratori continuano a impegnarsi per mantenere il funzionamento della società ma molti di loro, sostengono ITUC e Global Unions, senza un'adeguata protezione. Al momento, il governo argentino e l'Istituto nazionale italiano (INAIL) hanno già riconosciuto COVID-19 come malattia professionale.

Le Federazioni internazionali stanno dando indicazioni ai sindacati nazionali per costruire una piattaforma “globale” di rivendicazioni a tutela dei lavoratori. Il **Consiglio delle Global Unions** esige che la risposta alla crisi di FMI e Banca mondiale si concentri sul rafforzamento dell'economia reale. Chiedono inoltre una garanzia universale del lavoro, trasparenza e responsabilità all'interno delle catene di approvvigionamento, il ripristino dei diritti dei lavoratori, la fine del dumping sociale, una regolamentazione del settore finanziario, la protezione sociale per i lavoratori, un nuovo approccio all'allocazione del capitale per trasformare e rafforzare le economie con al centro il capitale dei lavoratori (i risparmi pensionistici) che rappresenta quasi la metà del PIL dei paesi OCSE, far fronte alla disuguaglianza e ai cambiamenti climatici, creare posti di lavoro sicuri ben pagati e ripristinare la proprietà statale nei servizi pubblici.

L'importanza del dialogo sociale nel riavvio economico dopo la pandemia Covid-19: il **TUAC** ha fornito proposte ai Governi per contenere le ricadute occupazionali e lanciato un allarme sul rischio del ricorso a una forza lavoro non sindacalizzata come fonte di conflitto sociale e di pregiudizio al ripristino dei livelli di produzione. Secondo il TUAC per uscire dalla crisi con successo tutte le parti sociali devono cooperare verso l'obiettivo comune in modo coordinato e complementare. La ripresa economica è minata dalla tendenza, iniziata già prima della crisi Covid-19, ad erodere la rappresentanza del lavoro, comprimere i salari e la qualità del lavoro. La resilienza dei mercati del lavoro è in funzione della qualità del dialogo sociale istituzionalizzato. Il TUAC ha classificato i Paesi secondo una scala che vede al vertice quelli con un alto livello di copertura della contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che settoriale.

PER APPROFONDIRE

La posizione della CES (e azione congiunta delle Federazioni UE) sui CAE nella crisi del Covid-19 – elaborato completo

Raccomandazioni per i rappresentanti CAE

Protocollo Eurelectric/IndustriAll Europe/EPSU sugli effetti della digitalizzazione nel settore elettrico

Il sindacato Internazionale reagisce al Covid 19 – elaborato completo

Salini-Impregilo – scheda completa

Il trasporto aereo presenta i conti e il turismo passa da “molto a niente”

Tlc, tv e cartiere non conoscono lockdown – scheda completa

Il futuro del retail nel post Covid. Il caso del comparto moda