

Infopoint e' un progetto SDA 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/2008/054 - SI2.514134



# Pa RI

## PARTICIPATION & RIGHTS LETTER

DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI IN EUROPA

### RAFFORZARE I COMITATI AZIENDALI EUROPEI IN TEMPI DI CRISI



La crisi dei mercati finanziari partita dagli Stati Uniti è giunta ora a colpire con forza l'economia reale. Le previsioni economiche peggiorano giorno dopo giorno, settimana dopo settimana. Le conseguenze della crisi sul mercato del lavoro europeo stanno assumendo caratteri di drammaticità. Le misure assunte fino ad ora per sostenere l'economia non si riveleranno sufficienti e comunque nella fase attuale non esiste nessun meccanismo vincolante di coordinamento macroeconomico a livello europeo. Le politiche del mercato del lavoro potrebbero limitare le conseguenze a carico dei lavoratori, ma anche in questo caso mancano iniziative ambiziose a livello europeo. A titolo di esempio, si potrebbe valutare la possibilità di un approccio coordinato con l'obiettivo di prorogare la cassa integrazione, se necessario fino a 24 mesi, oltre a prevedere una garanzia occupazionale o formativa per tutti i giovani che concluderanno la propria formazione scolastica la prossima estate. La crisi pone sfide di vasta portata al mondo politico, al mondo delle imprese, ma anche alle organizzazioni sindacali. È assolutamente necessario evitare di proseguire come se nulla fosse accaduto. Questo vale anche per la partecipazione dei lavoratori nelle imprese, inclusi i Comitati Aziendali Europei. In tutti i casi in cui i diritti di partecipazione dei lavoratori sono stati esercitati in modo forte ed

efficace si è registrata un'influenza positiva sulle politiche delle imprese. Solidi sistemi di rappresentanza dei lavoratori hanno contribuito a far dotare le imprese di strategie sostenibili e di lungo periodo, piuttosto che spingerle ad investire in strategie di breve periodo incentrate sul valore per gli azionisti. Ciò ha permesso non soltanto di salvaguardare posti di lavoro, ma anche di crearne di nuovi. Inoltre in questo modo è stato possibile evitare licenziamenti o addirittura chiusure di stabilimenti in tempi di crisi quali quella attuale. Soprattutto in periodi di crisi i diritti dei lavoratori devono essere rafforzati in modo da evitare che siano loro a dover pagare il conto di politiche sbagliate e della caccia al profitto di breve periodo, in qualche caso rivelatasi scandalosa. La rifusione della direttiva CAE è giunta tardivamente, ma forse al momento opportuno.

.....

#### In questo numero

<a href="#">LA RIFUSIONE DELLA DIRETTIVA CAE: DOPO 14 ANNI</a>	
<a href="#">IL CAMBIAMENTO TANTO ATTESO.....</a>	3
<a href="#">NOTIZIE DALLA CES.....</a>	5
<a href="#">NOTIZIE DAL MONDO SINDACALE.....</a>	6
<a href="#">NOTIZIE DALLE FSE.....</a>	7

<a href="#">INIZIATIVE RECENTI.....</a>	11
<a href="#">PROSSIME INIZIATIVE.....</a>	12
<a href="#">NOTIZIE DA SDA - INFOPOINT.....</a>	13
<a href="#">PUBBLICAZIONI.....</a>	14

Si è trattato di un processo tutt'altro che semplice, ma alla fine anche i datori di lavoro non hanno più potuto opporsi a miglioramenti evidenti. Negli ultimi anni i Comitati Aziendali Europei si sono sviluppati in numerose imprese, peraltro andando ben oltre i requisiti strettamente giuridici. Una direzione di impresa saggia ed esperta sa di avere tutto l'interesse ad affrontare le situazioni di difficoltà economica insieme ai lavoratori, non contro di loro.

Naturalmente da una rifusione della Direttiva CAE ci saremmo aspettati di più. Tuttavia dato l'attuale quadro politico il compromesso tra Parlamento Europeo e Consiglio dei Ministri dell'occupazione e degli affari sociali raggiunto nel dicembre del 2008 segna un evidente passo avanti, oltre ad avere evitato ulteriori ritardi sul completamento della rifusione. In questa sede sarà sufficiente sottolineare tre elementi principali. Sono state significativamente migliorate le definizioni di "informazione" e "consultazione". In futuro i datori di lavoro dovranno fornire informazioni tempestive e complete, di modo tale che i Comitati Aziendali Europei possano valutare nel dettaglio i possibili effetti delle misure previste. La consultazione dei CAE dovrà svolgersi prima che le direzioni centrali delle imprese assumano decisioni. I membri dei Comitati Aziendali Europei ottengono il diritto alla formazione senza perdita di salario. Inoltre la direttiva rifiuta il ruolo del sindacato.

In futuro i Comitati Aziendali Europei godranno di ulteriori possibilità di intervento. Anche se la direttiva dovrà essere recepita nel diritto nazionale degli Stati membri dell'UE solamente nel 2011, le nuove possibilità aperte dalla direttiva rifiuta potrebbero già essere sfruttate nella ricerca di soluzioni alla crisi attuale a livello di impresa.

Se le direzioni di impresa sono interessate a soluzioni fattibili e se si vuole evitare la perdita di posti di lavoro, nessuna impresa deve sfuggire ai propri obblighi di completezza della consultazione e dell'informazione. È necessario che le organizzazioni sindacali partecipino ai negoziati, in molti casi inevitabili. Ciò permetterà non solo di stabilire o recuperare la fiducia laddove necessario, ma eviterà anche che i lavoratori vengano messi gli uni in concorrenza con gli altri attraverso i confini degli Stati. Sarà possibile evitare di cadere nel protezionismo e si incoraggerà la volontà di sostenere la gestione del cambiamento solamente se l'onere della crisi non verrà scaricato interamente sulle spalle dei lavoratori. Per questa ragione, abbiamo bisogno di comitati aziendali nazionali ed europei forti fin da subito, e non soltanto a partire dal 2011!

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) redigerà, di concerto con le Federazioni Sindacali Europee e con gli affiliati nazionali, un commento sulla nuova direttiva rifiuta, che dovrebbe essere adottato in via definitiva dal Consiglio di maggio. Seguiremo con attenzione i processi di recepimento nel diritto nazionale con l'obiettivo di evitare che singoli Stati membri, laddove ciò venga loro permesso, svuotino di significato uno o più dei miglioramenti già concordati. È necessario che gli Stati membri non attendano il 2011. Sta a loro dare applicazione alla nuova direttiva al più presto possibile. Inoltre c'è spazio di manovra per migliorare e rafforzare ulteriormente i diritti dei CAE a livello nazionale, ad esempio intervenendo sull'applicazione di sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate. Se gli Stati membri appoggiano seriamente il principio in base al quale non sta ai lavoratori pagare il conto della crisi, lo dimostrano afferrando l'opportunità di dare una rapida attuazione alla nuova direttiva CAE. Da parte loro le organizzazioni sindacali non si opporranno di certo a iniziative che vadano in questa direzione.

Tuttavia anche le organizzazioni sindacali devono dare il proprio sostegno ai Comitati Aziendali Europei negli ardui compiti che li attendono in futuro. Ciò significa provvedere a corsi di formazione e all'assistenza tecnica, oltre a un'efficace coordinamento a livello europeo. Da ultimo, ma non per importanza, va sottolineata la necessità di garantire un sensibile incremento del numero di imprese dotate di un CAE.

*Reiner Hoffmann  
Vicesegretario generale  
Confederazione Europea dei Sindacati*

## LA RIFUSIONE DELLA DIRETTIVA CAE: DOPO 14 ANNI IL CAMBIAMENTO TANTO ATTESO

La Direttiva del Consiglio 94/45/CE del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, conteneva già al momento della sua approvazione all'Articolo 15 un obbligo autoimposto di revisione a tre anni dal recepimento nel diritto nazionale degli Stati membri dell'UE. La revisione avrebbe già dovuto essere effettuata entro il 22 settembre del 1999.



Nell'aprile del 1999 una importante conferenza organizzata dalle parti sociali con il sostegno della Commissione Europea fornì l'opportunità a quasi 650 operatori del settore di fare il punto sulle esperienze acquisite in materia di applicazione della Direttiva in termini di "pratica e sviluppo". Tuttavia quell'anno non vi fu nessun intervento legislativo, come la CES già ebbe modo di sottolineare

a fine 1999, portando inoltre all'attenzione delle istituzioni alcuni problemi di applicazione della Direttiva emersi nel corso dei primi anni di attuazione: la tempestività dell'informazione, la sua qualità e la sua completezza, l'esclusione dei rappresentanti delle Federazioni Sindacali Europee (FSE) dalle Delegazioni Speciali di Negoziazione, soglie troppo elevate, assenza di sanzioni, eccetera. Solamente nel mese di aprile del 2000 la Commissione Europea pubblicò una relazione sullo stato di attuazione in cui, nonostante una valutazione generalmente positiva della qualità delle misure di attuazione assunte dai diversi Stati membri, la Commissione riconobbe l'esistenza di diverse problematiche che richiedevano un attento monitoraggio (in particolare al paragrafo 2.2.2. della comunicazione). Nel frattempo la crescente importanza dei CAE spinse altri istituzioni ad esprimersi in materia. Nella sua risoluzione del 2001 il Parlamento Europeo sollevò alcuni temi quali, tra gli altri, la difficoltà di sviluppare un dialogo costruttivo attraverso una sola riunione annuale del CAE, la mancanza di una precisa definizione di informazione e consultazione, il limite ai negoziati (troppo lungo e di conseguenza scoraggiante) e la necessità di un ruolo di primo piano per le FSE e di una maggiore formazione per i membri dei CAE. Poco tempo dopo fu richiesto anche al Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) di fare il punto sull'esperienza dei CAE, ciò che avvenne con il parere esplorativo del 2003 in cui venivano analizzati gli sviluppi concreti delle procedure negoziali degli accordi, il funzionamento dei CAE e l'influenza che il loro modello poteva esercitare sull'emergente coscienza europea in materia di dialogo sociale. È in questo contesto che, nel dicembre 2003, la CES lanciò la propria risoluzione che illustrava la strategia della CES in vista della revisione della Direttiva CAE. Subito dopo la CES indirizzò il Memorandum sindacale alla Presidenza irlandese dell'Unione Europea, ricordando come la revisione della direttiva CAE fosse già attesa da tre anni. Solamente nell'aprile del 2004, quasi cinque anni dopo il termine ultimo sancito nella Direttiva stessa, la Commissione, conformemente a quanto stabilito nell'Articolo 138 del Trattato istitutivo della Comunità Europea, lanciò la prima fase delle consultazioni con le parti sociali europee sulla possibile revisione della Direttiva, richiedendo alle parti sociali di esprimere la propria

opinione e di presentare le proprie raccomandazioni sull'opportunità di procedere ad una revisione della direttiva CAE ed eventualmente in quale direzione, in linea con la procedura di dialogo sociale. Di fronte all'elenco dettagliato di proposte per il miglioramento della direttiva presentato dalla CES, l'Unice (l'odierna BusinessEurope) si oppose con forza alla revisione, esprimendo il parere in base al quale il dialogo sociale debba avvenire a livello di ciascuna singola impresa. Di fronte a queste posizioni diametralmente contrapposte, fu organizzato un ciclo di seminari congiunti che permisero il confronto tra le parti. L'esito dei seminari fu un documento congiunto sul funzionamento dei CAE e sui risultati da questi conseguiti. Solamente nel marzo del 2005 la Commissione aprì quella che si potrebbe definire una "prima fase del secondo stadio" della consultazione sui CAE. In realtà fu un'apertura più che altro "di facciata", condotta secondo procedure non convenzionali dato che la consultazione fu trattata solamente in un breve paragrafo di una comunicazione ben più vasta su "Ristrutturazione e occupazione" che riguardava un argomento differente: si pose l'accento sulle buone pratiche, piuttosto che sulla necessità di effettuare una revisione della direttiva. Nei due anni successivi le reazioni non vennero solo dalla CES e da diversi CAE, ma anche dal Parlamento Europeo – nel 2006 e nel 2007 – e dal CESE: entrambe le istituzioni comunitarie chiesero alla Commissione di intervenire rapidamente a favore di una revisione formale della direttiva. Solamente nel novembre 2007 la Commissione manifestò intenzioni serie in proposito, includendo la revisione nel proprio programma legislativo e di lavoro per il 2008. La riapertura – o se si preferisce la prima vera apertura – della seconda fase di consultazioni avvenne con una nuova comunicazione CE del febbraio del 2008 in cui si indicavano gli elementi da sottoporre a revisione e si richiedeva a CES e BusinessEurope di fornire le proprie reazioni e i propri suggerimenti. Più importante ancora, le parti sociali furono invitate ad indicare se fossero pronte a negoziare in materia. Dopo avere negato la necessità di una revisione per molti anni, BusinessEurope accettò l'invito ai negoziati in una lettera indirizzata al Commissario Spidla; nonostante fosse in linea generale pronta per i negoziati, la CES inviò anch'essa una lettera al Commissario nella quale respingeva i negoziati e richiedeva alla Commissione Europea di proseguire nella revisione in qualità di ente legislativo, dato che BusinessEurope non aveva manifestato un impegno effettivo a discutere i punti essenziali sottoposti dalla CES. Nella conferenza sui CAE del giugno del 2008, davanti a oltre 300 partecipanti tra membri di CAE, esperti, politici, sindacalisti e rappresentanti di istituzioni europee, il Commissario Spidla preannunciò per l'inizio di luglio 2008 la presentazione di una bozza ufficiale di proposta. In effetti, il 2 luglio la Commissione annunciò la proposta di revisione della direttiva, basata sull'Articolo 137 del Trattato CE. Il fatto che si trattasse di una rifusione permetteva di contenere il numero degli emendamenti nel corso della procedura di codecisione. Tuttavia il contenuto fu considerato dalla CES insufficiente e di gran lunga troppo modesto. Poiché il testo proposto dalla Commissione si rivelò di natura assai controversa, Xavier Bertrand, presidente francese del Consiglio Occupazione, politica sociale, salute e consumatori (EPSSCO), sollecitò le parti sociali a fornire un parere congiunto su temi chiave della bozza di revisione della Direttiva, con l'obiettivo di sostenere il Consiglio verso il raggiungimento di un accordo politico entro dicembre 2008. Il parere congiunto di agosto, come già quello presentato nell'ottobre 2008 sugli "Accordi ex Articolo 13", rappresentò un passo molto importante per il Parlamento nel processo di discussione e di modifica del documento, processo che si svolse tra settembre e novembre 2008. Ad inizio dicembre un importante passo avanti fu conseguito attraverso il dialogo a tre, o "trialogo" tra Commissione Europea, Parlamento Europeo e Consiglio dei Ministri, che sfociò in un compromesso considerato accettabile anche dalla CES. Il Consiglio dei Ministri diede il proprio accordo alla nuova Direttiva sui Comitati Aziendali Europei il 17 dicembre 2008 a Bruxelles. Il giorno precedente il Parlamento Europeo aveva raggiunto l'accordo nel corso di una sessione plenaria a grande maggioranza. Per una panoramica del processo di rifusione consultare la pagina del sito dell'ETUI. Per una descrizione più dettagliata del processo è anche possibile consultare i numeri precedenti di PaRL disponibili sul sito della SDA.

## NOTIZIE DALLA CES

### **LO STATUTO DELLA SOCIETÀ PRIVATA EUROPEA DEVE RISPETTARE I DIRITTI DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI**

Per garantire che i diritti dei lavoratori a informazione e consultazione vengano garantiti in fase di redazione dello Statuto della società privata europea (Societas Privata Europaea, SPE), la CES ha chiesto ai politici europei di completare lo statuto stesso con una direttiva distinta in materia di diritti di partecipazione dei lavoratori, come già per la Società Europea (Societas Europaea, SE) e per la Società Cooperativa Europea. L'idea alla base di questa iniziativa sta nel creare una società a responsabilità limitata a livello europeo progettata in modo da semplificare lo stabilimento e il funzionamento delle piccole e medie imprese (PMI) all'interno del mercato unico. La Commissione Europea ha pubblicato una proposta di Regolamento del Consiglio sullo Statuto della SPE in data 25 giugno 2008. Nell'ottobre del 2008 la CES si è favorevolmente espressa sull'iniziativa, al contempo sottolineando che la maggiore flessibilità per le PMI non deve andare a scapito del diritto dei lavoratori di partecipare ai consigli d'amministrazione delle imprese: quello a informazione e consultazione è un diritto fondamentale, protetto dalle norme comunitarie. Alcuni elementi positivi previsti nel documento riguardano la creazione di un registro centrale europeo e di un certificato di solvibilità o di un requisito in materia di capitale minimo. Tuttavia alcuni elementi non sono stati finalizzati, tra cui i requisiti transfrontalieri per lo stabilimento di una SPE, la negoziazione sui diritti di partecipazione nel caso della creazione ex-novo di una SPE e le procedure in caso di trasferimento della sede sociale. La proposta della Commissione nella sua stesura attuale incentiva le imprese, incluse le grandi, a costituire società esistenti solo sulla carta con l'obiettivo di sfuggire alle norme nazionali che proteggono in maggior misura i diritti di partecipazione. La proposta della Commissione è attualmente al vaglio del Parlamento Europeo. In questo caso il PE verrà solamente consultato sulla questione, dato che la decisione all'unanimità spetterà al Consiglio. La speranza è che nel corso della prossima plenaria prevista per il 9 marzo il Parlamento condivida le preoccupazioni della CES relativamente al rispetto dei diritti di partecipazione, inviando un forte messaggio politico agli Stati membri che dovranno assumere una decisione. Per ulteriori informazioni consultare il sito della CES. Si veda anche la Risoluzione adottata dal Comitato Esecutivo della CES a Bruxelles nei giorni 15 e 16 ottobre 2008.

### **CONFERENZA EUROPEA CES-ETUI SU “VALUTAZIONE PARTECIPATIVA DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI: LA CHIAVE PER UN'EFFICACE VALUTAZIONE DEL RISCHIO.**

La valutazione del rischio sul posto di lavoro viene troppo spesso considerata un semplice esercizio burocratico da assegnare a consulenti esterni, una pratica che fin troppo spesso non conduce ad un dialogo sociale continuativo per il miglioramento delle condizioni di lavoro. Al contrario, un approccio partecipativo risulta assai più produttivo rispetto ad una valutazione dei rischi pedissequa e redatta in gergo burocratico. La conferenza tenutasi nel gennaio 2009 si è concentrata sulla partecipazione sistematica dei lavoratori e dei loro rappresentanti a tutte le fasi della valutazione del rischio, come modalità per garantire che tutti i rischi vengano adeguatamente valutati e per semplificare la redazione di un piano di prevenzione realizzabile. Sono stati organizzati seminari tematici su caratteristiche specifiche della valutazione del rischio sul posto di lavoro. I seminari hanno trattato argomenti quali esperienze sindacali di diversi paesi sui rischi psicosociali e sui disturbi muscoloscheletrici, in che misura l'attuazione del regolamento REACH possa sviluppare ulteriormente la prevenzione e come intervenire su processi produttivi e progettazione delle attrezzature da lavoro. Nella tavola rotonda finale, che ha visto la partecipazione di rappresentanti delle parti sociali a livello europeo e delle istituzioni dell'UE, si è sottolineato come i lavoratori con il minore livello di controllo sulle rispettive condizioni di lavoro sono quelli maggiormente esposti a rischi multipli. La valutazione partecipativa può essere utile per invertire questa tendenza dando una voce a coloro che attualmente ne sono sprovvisti: sono proprio loro che possono introdurre cambiamenti nelle condizioni di lavoro grazie alla loro esperienza diretta.

Per ulteriori informazioni consultare la pagina del sito [ETUI](#) dedicata alla conferenza.

Per ulteriori informazioni:

- [Santé et travail](#)

Rivista rivolta ai Comitati Salute e Sicurezza (Francia)

- [FOR](#)

Centro sindacale per la formazione e l'informazione dei rappresentanti per la sicurezza, Milano

- [SIRS](#)

Servizio informativo per rappresentanti per la sicurezza, Bologna

- [Sportello 626](#)

Sito informativo della CISL per rappresentanti per la sicurezza

- [Por experiencia](#)

Rivista spagnola rivolta ai rappresentanti per la sicurezza

- [Hazards Magazine](#)

(Regno Unito)

- [Risks Newsletter](#)

TUC (Regno Unito)

- [Safety Reps Homepage](#)

Salute, sicurezza e ambiente (Regno Unito)

- [Health and Safety Reps Toolbox](#)

Public and Commercial Services Union - PCS

- [Worksafe Reps: a website for workplace health and safety representatives](#)

New Zealand Council of Trade Unions – Consiglio sindacale della Nuova Zelanda

Persona di contatto: [Laurent Vogel](#)

## NOTIZIE DAL MONDO SINDACALE

### **ORGANIZZAZIONI E MULTINAZIONALI EUROPEE INSIEME PER PROMUOVERE LUOGHI DI LAVORO SANI E SICURI**

Nove organizzazioni paneuropee e multinazionali, tra cui CES e BusinessEurope, hanno accettato di far parte del primo gruppo di partner ufficiali della [Campagna Ambienti di lavoro sani](#). Organizzata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ([EU-OSHA](#)), la campagna si concentra sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, con l'obiettivo di ridurre gli incidenti sul lavoro e le malattie occupazionali. Si tratta di un ambito in cui sono necessari urgenti miglioramenti. A titolo di esempio, si stima che nell'Unione Europea ogni tre minuti e mezzo una persona muoia per cause correlate con il lavoro. Secondo il Segretario Generale della CES John Monks, "un'efficace valutazione del rischio può essere svolta solo con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti". Per ulteriori informazioni consultare la pagina del sito dell'[OSHA](#). Si veda inoltre il [video](#) sulla valutazione del rischio. Contatti:

[Birgit Müller](#) - Stampa internazionale +34 94 479 35 52; [Marta Urrutia](#) - Stampa spagnola +34 94 479 57 46; [Brenda O'Brien](#) - Ufficio di collegamento di Bruxelles +32 2 401 68 59.

### **PARTECIPAZIONE FINANZIARIA: LA SITUAZIONE NEGLI STATI MEMBRI DELL'UE**



In Europa la diffusione e il significato della partecipazione finanziaria dei lavoratori varia in misura significativa tra paese e paese. Le analisi evidenziano esempi di casi di buone pratiche in materia di partecipazione finanziaria in tutti i paesi europei, anche se le precondizioni politiche ed economiche variano da una base giuridica forte per la promozione attiva della partecipazione finanziaria (come in Francia e nel Regno Unito), ad un riconoscimento assai limitato di tali pratiche a livello di impresa da parte delle parti sociali. Per questa ragione è stata aggiunta una nuova sezione al sito dell'[ETUI](#) specificamente dedicata a questo argomento.

Per ciascun paese sono disponibili informazioni con panoramiche, dati essenziali, quadro giuridico, posizione delle organizzazioni sindacali nazionali e link utili. Le panoramiche analizzano similitudini, differenze e tendenze. Le informazioni – prodotte da WMP consult per [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu) – vengono completate da un glossario e da una tabella riassuntiva. Link:

- [Partecipazione finanziaria nell'UE – Panoramiche](#)
- [Rapporti-paese sulla partecipazione finanziaria](#)
- [Strumento Online: Confronta i sistemi di relazioni industriali di Stati diversi](#)

## LA RIFUSIONE DELLA DIRETTIVA ANALIZZATA DA ESPERTI CAE IN ITALIA

La conferenza, organizzata da [SindNova](#) e [CISL](#) il 12 febbraio, ha promosso un interessante dibattito che ha visto la partecipazione di esperti europei e rappresentanti sindacali italiani. I partecipanti hanno illustrato i risultati della procedura di rifusione della Direttiva 94/45/CE che istituisce i Comitati Aziendali Europei. Claudio Stanzani, direttore di [SindNova](#), ha moderato la discussione che si è concentrata sul difficile processo sfociato nella rifusione. Dopo l'adozione della Direttiva 94/45/CE, i CAE hanno assunto un ruolo primario nell'ambito delle relazioni sindacali e industriali, raggiungendo quindi alcuni obiettivi fondamentali nel coordinamento dell'esercizio dei diritti dei lavoratori al di là dei confini degli Stati membri dell'Unione. Stanzani ha esaminato il processo di recepimento della Direttiva 94/45/CE in Italia, concentrandosi in particolare sull'accordo interconfederale italiano che è stato successivamente ratificato in un testo di legge nel novembre del 1996. Sulla base dell'esperienza negoziale, Stanzani ha sottolineato l'esigenza di un rinnovamento degli accordi nazionali in modo da semplificare anche il recepimento della nuova Direttiva. Marco Cilento, responsabile scientifico di [SindNova](#), ha sottolineato l'importanza delle parti sociali nel processo di revisione. Marina Monaco, esperto europeo della SDA, ha sottolineato le differenze tra le due versioni delle direttive CAE. Emanuela Di Filippo, rappresentante della CISL, ha sottolineato la responsabilità assegnata ai CAE e il rinnovato collegamento tra Comitati Aziendali Europei e organizzazioni sindacali nazionali. I rappresentanti sindacali italiani e i coordinatori dei CAE si sono concentrati sui risultati già conseguiti dai CAE italiani. Secondo gli esperti, la nuova Direttiva rappresenterà solamente un'innovazione parziale tenuto conto dell'esperienza italiana. Esperti e rappresentanti sindacali hanno concordato sull'importanza della formazione dei rappresentanti dei lavoratori e del riconoscimento del ruolo del sindacato. Per ulteriori informazioni contattare [Michela Cirioni](#), [SindNova](#).

## NOTIZIE DALLE FEDERAZIONI SINDACALI EUROPEE



### UNI-EUROPA - UNION NETWORK INTERNATIONAL

#### ACCORDO GLOBALE ELANDERS SUI DIRITTI DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE MULTINAZIONALI

Il 28 gennaio 2008 UNI Global Union ed Elanders, il gruppo editoriale e di stampa svedese, hanno sottoscritto un accordo globale che garantisce il rispetto delle norme internazionali del lavoro e dei diritti di organizzazione dei lavoratori, sancendo un nuovo standard per le condizioni di lavoro e i diritti sindacali nel settore della stampa e dell'editoria. L'evento si è concluso presso la sede sociale di Elanders, a Göteborg, alla presenza dei membri del Comitato Aziendale Europeo e di una delegazione di UNI Graphical composta di rappresentanti di Grafiska e dei sindacati Ver.di (Germania), Teamsters GCC (USA), Solidarnost (Polonia), Fetigesp (Brasile) e Unite (Regno Unito). Nella stessa data la società ha inoltre sottoscritto l'accordo per la costituzione di un Comitato Aziendale Europeo. L'accordo è il risultato di un'azione coordinata da parte di Grafiska –

l'affiliato UNI –, di altri affiliati UNI in rappresentanza dei lavoratori di Elanders in tutto il mondo e di UNI Graphical che ha organizzato una serie di incontri di consultazione tra l'impresa e i sindacati, operando in modo da garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori. Data la presenza dell'impresa in undici paesi in quattro continenti, l'accordo costituisce una solida base per l'organizzazione delle imprese del settore della stampa e dei mezzi di informazione di tutto il mondo. Con questo accordo per la prima volta viene sviluppato un forte rapporto tra CAE e coordinamento sindacale globale grazie all'azione congiunta di un'impresa e di un'organizzazione sindacale. Per ulteriori informazioni contattare [Ivonne Jackelen](#).



## **ETUF:TCL FEDERAZIONE SINDACALE EUROPEA DEL TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO**

### **FUSIONE PAXAR – AVERY DENISSON: INTEGRAZIONE DELLE ISTANZE**

All'inizio del 2005 l'attenzione della EIF-TCL si era concentrata su PAXAR in seguito a una denuncia del sindacato affiliato turco Teksif secondo la quale Paxar Turchia aveva avviato una campagna antisindacale senza esclusione di colpi. Sono stati necessari diversi interventi delle parti interessate per giungere ad una conclusione positiva di questa vertenza con la firma di un contratto collettivo all'inizio del 2007. L'analisi della multinazionale americana aveva inoltre rivelato che la controllata europea stava per costituire un CAE. Tuttavia il 22 marzo 2007 Paxar-US, produttore e fornitore di una vasta gamma di etichette e strumenti di etichettatura, ha sottoscritto un accordo di fusione con un altro gruppo americano, Avery Dennison (AD). Per il novembre del 2008 è stata quindi organizzata un'iniziativa di formazione concentrata sull'analisi del cosiddetto "accordo" AD, in particolare sulla sua attuazione e sulla futura integrazione dei rappresentanti Paxar all'interno del "forum europeo" di AD.

### **RETE DI COORDINAMENTO DEI COORDINATORI CAE EIF-TCL: NUOVE INIZIATIVE FORMATIVE A FEBBRAIO 2009**

Si terrà a Firenze presso il Centro Studi CISL la terza iniziativa di formazione della rete di coordinatori CAE di EIF-TCL. Il seminario, organizzato in collaborazione con ETUI-REHS, partirà con uno scambio di esperienze con rappresentanti di altri settori (EMF, EFFAT ed altri), proseguendo quindi con l'analisi del funzionamento della rete EIF-TCL, dei punti forti, dei punti deboli e delle sfide future.

Da ultimo si esamineranno le buone pratiche in materia di questioni relative ai processi negoziali, che maggiormente interessano i CAE. L'obiettivo consiste nel rafforzare e nell'ottimizzare il funzionamento della rete.



## **ETF - FEDERAZIONE EUROPEA DEI TRASPORTI**

### **CAMBIO ALLA PRESIDENZA DEL CAE DI DEUTSCHE POST WORLD NET**

Lo European Works Council Forum (EWCF), l'istanza europea di rappresentanza dei lavoratori istituita nel quadro del Forum di Deutsche Post World Net (DPWN), introduce interessanti novità nel secondo mandato. Nel dicembre del 2008 il tedesco Elmar Kallfelz è stato nominato nuovo presidente del CAE e coordinerà i 12 componenti del Presidium durante la riunione inaugurale del secondo mandato dell'EWCF che si terrà a Bonn. Attraverso un accordo complementare, cinque nuovi sottocomitati assisteranno il Comitato Direttivo Congiunto del Forum di DPWN, concentrandosi sulle diverse aree operative del gruppo. Dalla sua privatizzazione nel 1996, Deutsche Post è cresciuta attraverso numerose acquisizioni (tra cui DHL, Exel e Danzas), fino a divenire una delle più grandi aziende del settore a livello globale, con quasi 500.000 addetti.

Di conseguenza, anche la struttura dell'EWCF risulta complessa. Quando fu creato nel 2003 fu progettata un'architettura specifica che prevedeva 54 rappresentanti dei lavoratori eletti all'ECWF e 27 membri dello European Management Forum (EMF) riuniti nel quadro del Forum DPWN. Un comitato ristretto composto di sei rappresentanti dei lavoratori e della direzione viene consultato e si riunisce circa tre volte all'anno; sono inoltre previste due riunioni plenarie. Inoltre anche i lavoratori hanno il proprio Presidium, composto di sei membri regolari e sei supplenti. La vera natura europea dell'istituzione emerge con l'assegnazione di dodici seggi a dodici paesi differenti. La costituzione del Forum è stata preceduta da processi elettorali talvolta costosi svoltisi nei diversi paesi. Con un'elezione centralizzata e grazie al sostegno attivo del precedente Presidium è stato possibile delegare i rappresentanti dei lavoratori democraticamente eletti nei 29 paesi europei coperti dall'accordo. Nel dicembre 2008 nel corso della prima riunione plenaria il nuovo EWCF ha eletto Elmar Kallfelz alla carica di nuovo presidente con una maggioranza schiacciante. In una delle sue prime azioni dopo l'elezione, il nuovo presidente ha espresso profonda gratitudine al presidente uscente, Margrit Wendt, per il lavoro svolto. La sua instancabile dedizione nei confronti dei lavoratori del gruppo ha promosso l'integrazione dei lavoratori, ponendo l'accento sulle condizioni di lavoro e sull'eliminazione delle disuguaglianze. Con una lunga standing ovation, tutti i rappresentanti dei lavoratori le hanno espresso la propria gratitudine, augurando a lei e a tutti gli altri membri uscenti un futuro radioso. Con la crescita delle dimensioni del gruppo durante il primo mandato sono anche cresciuti la complessità e il numero delle questioni transnazionali da trattare in materia di informazione e consultazione. In futuro il lavoro del Comitato Ristretto consisterà nell'approfondire la questione della creazione dei sottocomitati a livello di divisioni di impresa. Dovrà quindi essere assunta una decisione congiunta con la direzione dell'impresa per stabilire se una determinata questione debba essere trattata dal Comitato Ristretto o da un sottocomitato. Miglioramento della consultazione e standard di minima in tempi di crisi. Il Presidium appena eletto dovrà affrontare compiti difficili nei mesi a venire, in particolare concentrandosi sui cambiamenti strutturali nel gruppo e sull'aumento delle attività esternalizzate e in offshoring, ad esempio nel settore delle tecnologie dell'informazione. I rappresentanti dei lavoratori auspicano di essere coinvolti con anticipo ancora maggiore nei casi riguardanti progetti transnazionali, oltre a richiedere il rispetto delle norme sociali nei casi di ristrutturazione e di trasferimento d'impresa. Per ulteriori informazioni contattare [Hellmut Gohde](#).



## **FEM – FEDERAZIONE EUROPEA DEI METALMECCANICI**

### **PROGETTO GMEECO DELLA FEM COMPLETATO IN CIRCOSTANZE DRAMMATICHE**

Nel gennaio del 2009 la FEM ha completato il Progetto di cooperazione dei lavoratori General Motors Europe – GMEECO II. Il progetto, della durata di 12 mesi e cofinanziato dalla Commissione Europea, è stato attuato di concerto con il Forum dei lavoratori di General Motors Europe (EEF – il CAE di GME) in circostanze drammatiche. Uno degli obiettivi originari del progetto consisteva nel conseguimento di un accordo interno sul processo di selezione del sito da destinare alla “piattaforma gamma” globale di prossima generazione (per la produzione di Corsa, Meriva, Tigra, ecc.) con l'obiettivo di ridurre la concorrenza interna tra gli stabilimenti di Spagna e Germania coinvolti nella produzione e con la possibilità di sviluppare un sito produttivo in Polonia (FSO Varsavia). Il secondo obiettivo del progetto riguardava la minaccia al futuro della produzione di motori, impianti di trasmissione e componenti in Europa (GM Powertrain), con dibattiti sulle possibili strategie e reazioni a questa minaccia (si veda anche il [PaRL di luglio 2008](#)). Dall'inizio dello scorso autunno il quadro di riferimento del progetto è tuttavia notevolmente cambiato a causa della crisi economico-finanziaria. La casa madre, la General Motors Corporation di Detroit, deve far fronte alla lotta per la sopravvivenza, il cui esito resta ancora tutto da verificare. Sono stati vagliati nuovi progetti e nuove iniziative con l'obiettivo di far fronte alla crisi.

Poiché il rallentamento imprevisto della domanda e delle vendite di automobili ha avuto le sue prime ripercussioni sull'occupazione in Europa nell'autunno del 2008 (licenziamento di lavoratori temporanei, chiusura temporanea di stabilimenti produttivi con accordi sulla riduzione del numero di ore lavorative, ecc.), gli obiettivi del progetto sono stati ridefiniti con la partecipazione di tutti gli stabilimenti produttivi di GME in Europa e di tutte le organizzazioni sindacali, oltre che attraverso la predisposizione di una strategia di reazione alla richiesta della direzione di procedere al taglio di oltre 750 milioni di dollari americani in costi strutturali per le attività europee. L'approccio unitario del Forum dei Lavoratori Europei (EEF) è stato attuato con successo in questo difficile momento; da citare la richiesta rivolta ai rappresentanti dei lavoratori europei di non accettare i licenziamenti forzati né la chiusura degli stabilimenti, condizione per negoziare i tagli richiesti e le modalità per conseguirli. Si può quindi concludere che il risultato del GMEECO II sia stato fino ad ora positivo, ma i prossimi sviluppi evidenzieranno se GM abbia un futuro negli Stati Uniti e quali saranno le ripercussioni di questo futuro in Europa. Ulteriori informazioni, comprensive di un video di 12 minuti sul progetto GMEECO II, con una valutazione diretta da parte dei rappresentanti dei lavoratori di GME, sono disponibili online. Sono inoltre disponibili informazioni dall'EEF e dai lavoratori degli stabilimenti di GME aggiornate quotidianamente. Contatto presso la FEM: Tony Murphy, Company Policy Director.



## **EFFAT – FEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI DEI SETTORI DELLA ALIMENTAZIONE, DELL'AGRICOLTURA E DEL TURISMO E SETTORI COLLEGATI**

### **KRAFT**

Kraft ha rilevato il business di produzione di biscotti della Danone. È stato già concluso l'accordo per includere questo nuovo settore nel CAE Kraft. Con l'obiettivo di risolvere alcune questioni non chiarite sulla distribuzione dei seggi si è tenuta una riunione straordinaria in Spagna. Alla riunione, nella quale i problemi sono stati risolti con successo, l'EFFAT era rappresentata dal Coordinatore del CAE Kraft Micha Heilmann.

### **IL CAE AUTOGRILL E UN ESPERTO EFFAT PER IL RINNOVAMENTO DELL'ACCORDO CAE**

Il CAE di Autogrill si è riunito a Bruxelles nei giorni 28 e 29 ottobre 2008. I rappresentanti dei lavoratori hanno contattato la EFFAT richiedendo la nomina di un esperto che si incaricasse del coordinamento dei lavori, del supporto per l'ulteriore sviluppo delle attività del CAE e del rinnovamento dell'accordo CAE, la cui scadenza è prevista per il 31 dicembre 2008.

### **DIRITTI ELEMENTARI SUL LAVORO E MOBILITÀ: CLUB MÉDITERRANÉE AMPLIA LA PORTATA GEOGRAFICA DEL PROPRIO ACCORDO SOCIALMENTE RESPONSABILE**

Nel corso della riunione del 10 ottobre 2008 tenutasi a Parigi è stato raggiunto un accordo di principio tra EFFAT, IUF-UITA e la direzione centrale di ClubMed in merito all'ampliamento della portata geografica dell'accordo in materia di rispetto dei diritti fondamentali sul lavoro dei lavoratori del Club Méditerranée su scala globale, come pure sull'ampliamento della portata geografica della mobilità dei lavoratori di Europa, Africa e Medio Oriente.

### **HILTON: FUSIONI, CRISI, RISTRUTTURAZIONE E DIRITTI DEI LAVORATORI IN EUROPA**

Nonostante le reiterate richieste da parte dei membri del CAE, dopo la nuova fusione di Hilton Hotels Corporation e Hilton International all'inizio del 2006, la successiva vendita del wellness club, degli Scandic Hotels e degli Hilton hotels di tutta Europa e infine l'acquisizione di Hilton da parte del fondo di private equity Blackstone nell'autunno del 2007, non si è tenuta nessuna riunione del CAE.

EFFAT e IUF-UITA stanno attualmente discutendo con la direzione di Hilton la possibilità di riattivare il CAE Hilton e la revisione dell'accordo CAE.

## PROGETTI EFFAT FINANZIATI DALL'UE

Un progetto 03 relativo a una conferenza EFFAT dei Coordinatori CAE è stato ripresentato per la scadenza di settembre. Gli argomenti trattati includono gli strumenti di formazione e operativi a disposizione dei CAE, le questioni giuridiche relative ai CAE, la revisione della direttiva, la finanziarizzazione e le modalità in cui i CAE possono svolgere un ruolo nella negoziazione di accordi europei, posizioni congiunte, eccetera.

## EVENTI RECENTI

### **SDA/CES LA DIRETTIVA CAE RIFUSA: MIGLIORI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE PER I COMITATI AZIENDALI EUROPEI?**

*Bruxelles, 23 e 24 marzo 2009*



La SDA e la CES ringraziano sindacalisti, membri di CAE, coordinatori, esperti e operatori per la partecipazione alla prima conferenza CAE dopo la rifusione della direttiva. La conferenza è stata organizzata nel quadro del progetto europeo di rafforzamento dei CAE "Empowering EWCs", cofinanziato dalla Commissione Europea e diretto dalla SDA in collaborazione con la CES. Nel corso della conferenza è stata analizzata la direttiva CAE rifusa, passando in rassegna elementi di forza e di debolezza sia dal punto di vista legale, sia considerando le conseguenze pratiche sul funzionamento dei CAE.

Il processo di rifusione della direttiva CAE è stato analizzato attraverso gli interventi dei protagonisti politici (membri delle istituzioni europee, quali il Commissario Spidla, Cyril Cosme, in rappresentanza della Presidenza francese dello scorso semestre, l'europarlamentare del PSE Jan Cremers, che ha svolto un ruolo attivo nel proporre emendamenti a sostegno dei CAE e Wolfgang Grief, relatore della direttiva rifusa all'ECOSOC) e delle parti sociali (Reiner Hoffmann per la CES e Jørgen Rønneest per BusinessEurope). Una seconda sessione è stata dedicata ad un'analisi più tecnica della direttiva rifusa a cura di operatori giuridici e istituzionali, i quali ne hanno sottolineato i miglioramenti e le carenze. I rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro sono intervenuti al termine delle presentazioni di Evelyn Pichot della Commissione Europea (diritto del lavoro) e del Professor Filip Dorssemont dell'Università Cattolica di Lovanio. Nella discussione che ne è seguita si è cercato di valutare l'impatto della direttiva rifusa sul funzionamento pratico dei CAE. Operatori di CAE – membri, delegati, coordinatori, sindacalisti – hanno sottolineato l'esistenza di diversi contesti giuridici per gli accordi CAE in seguito all'entrata in vigore della direttiva rifusa e all'adozione delle norme di recepimento nei vari Stati membri. Il dibattito si è inoltre concentrato sugli sforzi necessari affinché sia possibile trasmettere contributi corretti e chiari ai governi nazionali per la delicata fase di recepimento della direttiva che coprirà i prossimi due anni.

Al termine della prima giornata i coordinatori CAE e i rappresentanti delle risorse umane hanno presentato le diverse realtà delle rispettive imprese; in particolare sono stati analizzati i cambiamenti pratici che potrebbero potenzialmente verificarsi in ragione della rifusione. La seconda giornata è stata dedicata alla necessità di rafforzare i CAE quali istituti di partecipazione dei lavoratori nel contesto della crisi economica.

L'introduzione di Vera Glassner, ricercatore presso l'ETUI, ha posto in evidenza come la crisi costituisca la causa di processi di ristrutturazione di imprese previsti o già in corso, analizzandone le conseguenze sull'occupazione in Europa. I Segretari Generali delle Federazioni Sindacali Europee hanno definito il proprio ruolo di sostegno ai CAE in questa fase delicata. Ulteriori temi, quali ad esempio la formazione e l'assistenza esterna ai CAE, con particolare riferimento alle ristrutturazioni delle imprese, sono stati oggetto del dibattito cui hanno preso parte i membri dei CAE.

Sarà presto disponibile un resoconto dettagliato della conferenza. Una documentazione completa è stata inviata ai partecipanti alla conferenza e può essere scaricata dal [sito SDA](#) alla pagina dedicata alla [conferenza](#).

### **SEMINARIO CAE: "LA DIVERSITÀ DEL CONTRIBUTO DEGLI ESPERTI ESTERNI E SINDACALI AI COMITATI AZIENDALI EUROPEI"**

Il seminario della durata di un giorno si è svolto a Bruxelles a fine gennaio 2009, organizzato dalla SDA in collaborazione con la CES, nel quadro di un progetto di rafforzamento del ruolo dei CAE. L'obiettivo consisteva nel valutare le esperienze dei CAE sulla base del contributo di esperti esterni e sindacali in casi specifici quali ristrutturazione, esternalizzazione, comprensione dei meccanismi dello sviluppo finanziario e analisi della fase di costituzione di un CAE. Uno degli obiettivi principali del seminario ha consistito nel precisare in che misura i CAE necessitino di un sostegno esterno e di come questo importante strumento possa essere migliorato in futuro, ad esempio costituendo una rete di esperti competenti europei ai quali sia possibile fare ricorso nei casi più difficili che possono verificarsi all'interno delle imprese.

Sarà presto disponibile un resoconto dettagliato del seminario sul [sito Internet della SDA](#) dal quale è possibile scaricare il materiale formativo presentato al seminario.

## **PROSSIME INIZIATIVE**

### **TERZA CONFERENZA SUI SERVIZI PER IL SETTORE TESSILE**

*Parigi, Maggio-Giugno 2009*

Crescono le dimensioni e la portata economica del settore delle lavanderie in Europa (con un fatturato superiore ai 7 miliardi di Euro e decine di migliaia di posti di lavoro).

Il ramo dei servizi per il settore tessile, particolarmente frammentato ad eccezione di pochi Stati, è dominato da un piccolo numero di imprese multinazionali in corso di ristrutturazione. Si tratta comunque di un ramo ad elevata redditività per le grandi imprese (che rappresentano in media oltre il 10% del ramo, rispetto al 6-8% del settore tessile e dell'abbigliamento in generale), caratterizzato tra l'altro da un basso grado di sindacalizzazione e da difficili condizioni di lavoro. Diversi gruppi transnazionali che ricadono nell'oggetto della direttiva non si sono ancora dotati di un CAE. La conferenza di Parigi intende fare il punto sui diversi sviluppi del settore e promuovere un'efficace azione sindacale coordinata con riferimento ai CAE.

Per ulteriori informazioni scrivere a [fse.thc@skynet.be](mailto:fse.thc@skynet.be)



## POSSIBILITÀ DI FINANZIAMENTI UE NEL 2009 ATTRAVERSO LA LINEA DI BILANCIO 04.03.03.03



Venerdì 23 gennaio 2009 la Commissione Europea ha pubblicato l'invito a presentare proposte VP/2009/003 relativo alla linea di bilancio 04.03.03.03 su informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese. Il testo dell'invito a presentare proposte, insieme agli inviti del 2009 relativi alle voci di bilancio 04030301 (relazioni industriali e dialogo sociale) e 04030302 (iniziative di informazione e formazione a favore delle organizzazioni dei lavoratori) è disponibile online. A causa del sottoutilizzo di questa voce di bilancio nel 2008, gli importi stanziati per la 04030303

per l'anno 2009 sono stati ridotti a 7,3 milioni di Euro (rispetto agli 8,1 milioni di Euro del 2008). Le scadenze per la presentazione delle domande sono state fissate al 16 aprile 2009 per gli interventi con data di avvio prevista non precedente il 16 giugno 2009 e per il 7 settembre 2009 per gli interventi con data di avvio prevista non precedente il 7 novembre 2009 e non successiva al 22 dicembre 2009.

Le priorità e gli obiettivi dei progetti di cooperazione transnazionale presentati nel quadro di questa voce di bilancio per il 2009 includono i due nuovi elementi aggiunti lo scorso anno:

- promozione di misure volte a rafforzare il coinvolgimento delle parti sociali nell'ambito dei CAE;

- promozione di misure volte a familiarizzare le parti rappresentate a livello di impresa con gli accordi di imprese transnazionali.

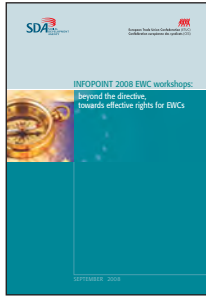
È inoltre previsto l'obiettivo indicato di seguito, reintrodotta stante l'attuale difficile situazione dell'economia in Europa e l'elevato numero di processi di ristrutturazione di imprese prevedibili per il prossimo futuro:

- promozione di misure innovative relative alla gestione di informazione, consultazione e partecipazione, volte a sostenere le misure di anticipazione del cambiamento e la prevenzione e la risoluzione di controversie nel contesto di processi di ristrutturazione, fusione, rilevamento e trasferimento di imprese e di gruppi di imprese di dimensione comunitaria.

Come per gli anni precedenti, il progetto "INFOPOINT" gestito dalla SDA offre assistenza gratuita per la preparazione e la predisposizione dei progetti da presentare nel quadro di questa linea di bilancio. Si consiglia caldamente a tutti gli interessati di avviare la preparazione delle rispettive pratiche con largo anticipo e di presentarle entro la prima scadenza, il 16 aprile 2009. Per richiedere l'assistenza della SDA contattare gli esperti INFOPOINT all'indirizzo della SDA.

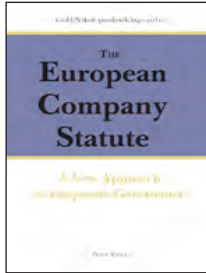
È inoltre possibile scaricare un Vademecum (guida) sulla predisposizione del progetto, disponibile sul sito della SDA.

## PUBBLICAZIONI



### **WORKSHOP CAE 2008 INFOPOINT: OLTRE LA DIRETTIVA, VERSO VERI DIRITTI PER I CAE**

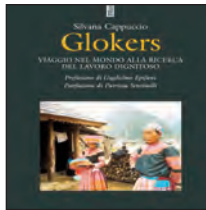
Fin dalla sua costituzione nel 2004 la Social Development Agency opera per la formazione e l'istruzione degli operatori dei CAE. Pubblicato di recente, il rapporto intende diffondere materiali e risultati conseguiti dai workshop tematici sui CAE intitolati "Diritti di informazione e consultazione nella giurisprudenza" e "Aggiornamento delle competenze e delle qualifiche dei membri dei CAE". I workshop hanno fornito ad accademici, sindacalisti e operatori la possibilità di incontrarsi e dibattere i temi caldi relativi alla vita e al funzionamento dei CAE, proprio nella delicata fase precedente la rifusione della direttiva. Il rapporto è disponibile sul sito della SDA alla sezione dedicata alle Pubblicazioni.



### **LO STATUTO DELLA SOCIETÀ EUROPEA**

*Un nuovo approccio alla Corporate Governance*

Lo Statuto della Società Europea costituisce una delle leggi più importanti mai adottate dall'Unione Europea. Il suo obiettivo consiste nel regolamentare su base volontaria le funzioni interne di un'impresa che operi contemporaneamente in più di due Stati europei. Il volume, edito da Peter Lang, presenta un'ampia analisi della storia, della struttura, della base giuridica e del probabile impatto dello Statuto, esaminandone l'evoluzione nell'arco di 30 anni di sviluppo e passando in rassegna le possibilità di integrare diversi modelli di corporate governance all'interno dello Spazio Economico Europeo. Il volume esplora le conseguenze dello Statuto sulla partecipazione dei lavoratori a diversi livelli nelle Società Europee, presentando casistiche per paese tratte dalle esperienze di Grecia, Slovenia e Regno Unito.



### **“GLOKERS - LUOGHI, PERSONE E IDEE SULLA GLOBALIZZAZIONE DEL LAVORO”** *di Silvana Cappuccio*

Viaggio nel mondo alla ricerca del lavoro dignitoso. Il libro è un diario di viaggio in cinque continenti, un reportage pieno di informazioni, interviste, storie di persone che vivono e lavorano nell'economia del terzo millennio, donne e uomini di fronte alle sfide e alle difficoltà di una globalizzazione che non presenta nessun carattere di neoliberalismo.

### **RELAZIONE CES SULLA CRISI ECONOMICA E SOCIALE**

Questa relazione sulla crisi economica intende fornire una panoramica delle azioni, delle richieste e delle risoluzioni della Confederazione Europea dei Sindacati sull'aggravarsi della recessione globale, ormai sul punto di trasformarsi in depressione..

### **ETUI. UN NUOVO INIZIO**

*Un nuovo nome, un nuovo logo e un nuovo look per l'ETUI, l'Istituto Sindacale Europeo.*

L'Istituto Sindacale Europeo è un'associazione internazionale senza scopo di lucro che si occupa di ricerca e fornisce formazione sulle principali politiche europee in materia di occupazione e lavoro. Conta circa 60 addetti di nazionalità diverse e riceve il sostegno finanziario della Comunità Europea. L'Istituto, già denominato "Istituto Sindacale Europeo per la ricerca, la formazione, la salute e la sicurezza", cambia pelle il 20 febbraio 2009, diventando semplicemente Istituto Sindacale Europeo. Il cambiamento di nome comporta anche una nuova immagine concentrata su due valori: semplicità e modernità. Con questa identità nuova e ammodernata, l'ISE intende ulteriormente rafforzare gli scambi e i dibattiti con i propri partner, oltre ad ampliare la portata della sua opera di ricerca e formazione. E' possibile scaricare il nuovo logo dell'ISE.

Per ulteriori dettagli sul restyling dell'ETUI contattare Tristan Macdonald, Tel.: +32 (2) 224 05 62

.....

#### **CONTRIBUTI DI:**

Sara Autieri, Marco Cilento, Michela Cirioni, Reiner Hoffmann, Alex Martin, Antonello Membrini, Marina Monaco, Claudio Stanzani, Christian Weis.

DIRETTORE RESPONSABILE: Claudio Stanzani