

Evento	Workshop n.1 (Attività 2.1) del progetto DOTEC – Dialogo per superare la crisi economica
Data	1 Marzo 2013 - dalle 9:30 alle 16:30
Luogo	Viale Marelli, 497 Sesto San Giovanni – Milan L'incontro si tiene presso gli uffici della CGIL Lombardia, primo piano – stanza 18

PARTECIPANTI per favore vedere lista allegata

PROGRAMMA

9h30

Inizio dell'incontro – Benvenuto & Introduzione

Gabriele Guglielmi e Stefania Radici (FILCAMS-CGIL) hanno dato il benvenuto ai partecipanti e hanno aperto l'incontro. Questo evento si svolge a Milano, ovvero la città che ospita la maggior parte delle sedi centrali di molte aziende multinazionali in Italia. Oltre il 60% (296 su 492) delle multinazionali coperte dalla FILCAMS (commercio turismo e servizi) si trovano a Milano e in Lombardia. In un'era globale, dove l'economia non conosce confini, le politiche e le decisioni sono prese a un livello diverso da quello su cui hanno effetto, ovvero il posto e l'ambiente di lavoro. Non sono prese a livello locale, ma hanno effetti a livello locale, del posto e dell'ambiente di lavoro. Tali situazioni esortano i sindacati a un'attività transnazionale. Chi sono gli interlocutori giusti? Come si può avere un confronto con loro? Come si può accedere ai processi decisionali? I sindacati devono rafforzare la loro cooperazione e dare potere agli organi sovranazionali per dare una maggiore voce agli interessi dei lavoratori. I CAE e i comitati di dialogo sociale sono due degli strumenti da adoperare.

SR e GG presentano il programma della giornata. Quindi, i partecipanti si presentano: ci sono funzionari e delegati sindacali.

10h00

Diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori, contesto legale Europeo e pratiche sindacali

Questa sezione è presentata da Fabio Ghelfi – CGIL Lombardia, responsabile per le politiche internazionali

Prima di parlare dei CAE, spiega perché la CGIL Lombardia ha deciso di

investire in una dimensione sovranazionale: è stata una scelta strategica; in un contesto di globalizzazione è cruciale basarsi su e rafforzare le strutture internazionali per la rappresentanza degli interessi dei lavoratori e garantire una stretta cooperazione tra queste strutture e i sindacati a tutti i livelli.

Dopo questo, FG ha fatto una presentazione sui CAE: cosa sono? Qual'è la loro funzione? Quali non lo sono? E perché dovrebbe essere utilizzato dai sindacati?

Che cos'è? È un organo mirato a permettere ai lavoratori di esercitare i loro diritti all'informazione, partecipazione e consultazione. Il CAE permette ai lavoratori di parlare direttamente con chi prende le decisioni, dà ai lavoratori l'opportunità di influenzare le decisioni che in ultima analisi decidono le condizioni e l'ambiente di lavoro.

Cosa non è? Non è un organo sindacale, non è un organo di negoziazione; può essere organizzato da sindacalisti, ma non ha la legittimità per contrattare. Solo il sindacato ha questa legittimità. I CAE sono uno strumento per i sindacalisti, che permette loro di prendere informazioni di alta qualità in anticipo (per esempio sui bilanci, le strategie aziendali etc) e per preparare e gestire al meglio la contrattazione di secondo livello o aziendale.

Questo non esclude che i CAE stipulino accordi. Se esiste una relazione positiva tra le parti entro un CAE, possono essere firmati buoni accordi che dovrebbero essere riconosciuti.

Esistono due importanti direttive sull'informazione, la consultazione e i diritti alla partecipazione: il primo, 14/2002 "Contesto generale per l'informazione e la consultazione dei dipendenti nella Comunità Europea" (che copre aziende con almeno 50 dipendenti, o 20 dipendenti in almeno due impianti). La seconda, 38/2009 "creazione di comitati aziendali europei o una procedura per aziende o gruppi di dimensioni comunitarie con lo scopo di informare e consultare i lavoratori" (copre le aziende o gruppi di aziende con almeno 1000 dipendenti nella UE o le altre nazioni della CEE (Norvegia, Islanda e Liechtenstein), dove ci sono almeno 150 dipendenti in ciascuno Stato membro).

Le differenze tra nazioni e tra culture e tradizioni nazionali vengono alla luce nella trasposizione nazionale delle leggi e nelle pratiche di management nazionali.

Quali sono le competenze? Informazioni riguardanti recenti e probabili sviluppi delle attività e della situazione economica; cambiamenti sostanziali nell'organizzazione del lavoro e nelle relazioni contrattuali; situazione, struttura e probabili sviluppi dell'occupazione etc.

In conclusione, FG ha presentato uno dei progetti della CGIL Lombardia: ICARUS – informazione e consultazioni: approcci di ricerca per coordinare i buoni standard sindacali", dedicato ai temi dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle aziende multinazionali, tenendo a mente la raccolta di conoscenze più estese e pensando strumenti utili per la formazione e le azioni sindacali verso il sistema commerciale dei gruppi multinazionali e sulla relazione di collaborazione e scambio di informazioni mutuo presso i rappresentanti sindacali dei siti locali, i funzionari del sindacato e i membri dei comitati aziendali Europei.

11h00

Discussione

I partecipanti hanno commentato la relazione di Fabio Ghelfi e scambiato opinioni sulla loro esperienza nei CAE. I sindacati dovrebbero usare il flusso di informazioni presso i rappresentanti locali, i funzionari nazionali e i membri dei CAE per elaborare una piattaforma comune di richieste e proposte.

11h45

Osservatorio EBNT su appalti pubblici nel settore della ristorazione collettiva

Il secondo argomento introdotto da Emanuele Garavello – CEO di Consulenza e Formazione Srl. È il responsabile dell'Osservatorio sugli appalti pubblici nel settore dei servizi di catering. EBNT è l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, un organo bilaterale formato da organizzazioni dei datori e dei lavoratori. EBNT ha creato un osservatorio con l'obiettivo di monitorare le gare d'appalto, le procedure di assegnazione, e i risultati; raccogliere informazioni qualitative e quantitative sulle tendenze di mercato e anche migliorando la conformità settoriale.

Il catering a contratto ha una enorme base di utilizzatori: scuole, università, aziende, ospedali, etc). È un settore ad alta densità di forza lavoro: la qualità del settore è strettamente legata alle competenze della forza lavoro. Le anomalie (per esempio riguardanti l'organizzazione del lavoro e gli accordi di contrattazione collettiva e spesso infiltrate da organizzazioni criminali) sono individuate: EBNT può chiedere alle autorità competenti di fermare il bando.

12h45

Discussione

I partner italiani e spagnoli si sono scambiati informazioni sulle esperienze della bilateralità italiana e le opinioni sul ruolo del dialogo sociale nazionale ed Europeo come strumento per prevenire che la libera competizione tra le aziende (specialmente nel contesto della spending review) porta a una gara al ribasso a tutto detrimento dei lavoratori e dei consumatori.

13h30

Pranzo

14h30

Incontro del comitato direttivo del progetto: scambio di opinioni sui risultati raggiunti pianificazione prossimi incontri

Rocio Diaz, Emilio Ferrero e Pepe Gaitan descrivono lo stato dell'arte dei risultati ottenuti: l'azione si sta sviluppando come previsto e fin'ora le buone pratiche ed esperienze sono state scambiate.

Il prossimo passo è:

- Workshop n. 2 a Madrid il 15 Aprile 2013: alcuni studi sul campo sui processi di arbitrato saranno analizzati. Sarà presentata una migliore pratica insieme alla Fondazione SIMA.

Il Workshop n. 3 si terrà a Riccione il 21 Giugno 2013.

L'evento finale sarà organizzato a Valencia nel novembre 2013. I partner si scambieranno punti di vista sui contenuti riguardanti la conferenza finale.



European Commission Employment,
Social Affairs and Equal Opportunities



16h30

Fine dell'incontro