



I CAE NEL TRASPORTO

OGGI UNA PARTECIPAZIONE PIÙ
ATTIVA DEI LAVORATORI!

INDICE

PREMESSA	3
CAPITOLO 1	
AUMENTO E MIGLIORAMENTO DEI CAE DEI TRASPORTI	4
ISTITUZIONE DI UNA DELEGAZIONE SPECIALE DI NEGOZIAZIONE E DI UN CAE	5
POLITICHE SINDACALI: È NECESSARIO UN CAE?	5
A COSA SERVE UN CAE?	6
COME FUNZIONA IN PRATICA? UN CAE IN 4 STEP	7
MAPPATURA DEI CAE NEL TRASPORTO: L'ESEMPIO DEL SETTORE MARITTIMO	9
IL SUCCESSO DEI COLLEGAMENTI TRA DIRITTI DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI A LIVELLO LOCALE, NAZIONALE ED EUROPEO	13
RICONOSCIMENTO DEGLI IMPATTI DEL SETTORE SULL'AZIENDA	16
COLLEGAMENTO TRA AZIENDA E LIVELLI SETTORIALI	20
IL RUOLO DEL CAE NELLE QUESTIONI ECONOMICHE E FINANZIARIE	21
DUE DILIGENCE: QUALE STIMOLO ALL'AZIONE SI APPLICA AI COMITATI AZIENDALI EUROPEI?	24
CAPITOLO 2	
ESERCIZI PER NEGOZIATORI E MEMBRI DEL CAE	28
COME REPERIRE MAGGIORI INFORMAZIONI SUI CAE NEI TRASPORTI	44

PREMESSA

I trasporti e la logistica non sono tra i settori che vantano il maggior numero di Comitati Aziendali Europei (CAE). Tuttavia, in alcune grandi multinazionali è già presente un CAE e, negli ultimi anni, l'ETF ha registrato un notevole aumento del loro numero nei settori di riferimento. Ciò non sorprende, se si considera la natura transfrontaliera di molte aziende importanti nel settore dei trasporti. E non dimentichiamo che esiste anche un potenziale per crearne molti altri.

Per l'ETF, l'istituzione di un CAE non è di per sé un obiettivo. Al contrario, in un momento in cui il settore dei trasporti si trova ad affrontare sfide senza precedenti, tra cui la globalizzazione, i cambiamenti tecnologici, la frammentazione del lavoro e il consolidamento delle imprese, i CAE dovrebbero rappresentare uno strumento essenziale per la tutela dei diritti dei lavoratori e la promozione del dialogo sociale e della democrazia sul lavoro a tutti i livelli. Possono inoltre costituire un potente mezzo per affrontare i processi di ristrutturazione che normalmente hanno luogo a livello nazionale e locale, ma che hanno ripercussioni e rilevanza anche a livello transnazionale. Da qui il bilanciamento della frequente asimmetria di potere tra direzione centrale e rappresentanti dei lavoratori.

Dal punto di vista sindacale, i CAE sono interessanti quando soddisfano determinati criteri e possono garantire l'integrazione dei diritti e degli interessi dei lavoratori nei processi decisionali aziendali. Ciò è possibile solo con una forte presenza sindacale e con la volontà di assumere un ruolo attivo in questa piattaforma. Il nostro ruolo è quindi quello di garantire l'investimento dello spazio disponibile.

Gestire i CAE può essere molto complesso. Per questo motivo l'ETF, con il supporto di Syndex, ha creato nel 2019 questo toolkit, per supportare le organizzazioni affiliate, i rappresentanti sindacali e i membri dei CAE. Nell'ambito di un progetto cofinanziato dall'UE, il toolkit è stato ora aggiornato in considerazione dei recenti sviluppi, tra cui la Brexit, il COVID, l'attuale revisione della direttiva sui CAE e le nuove direttive sulla sostenibilità aziendale, che aumentano le sfide, ma anche le opportunità.

Come deliberato in occasione del suo ultimo congresso ordinario nel 2022, l'ETF si impegna a consolidare il sostegno ai CAE e il proprio ruolo di coordinamento. Continueremo quindi a lavorare in questa direzione con i nostri affiliati e in collaborazione con la CES e le altre Federazioni sindacali europee di settore.



Livia Spera

Segretaria generale dell'ETF

CAPITOLO 1

AUMENTO E MIGLIORAMENTO DEL CAE DI TRASPORTI

ISTITUZIONE DI UNA DELEGAZIONE SPECIALE DI NEGOZIAZIONE E DI UN CAE

Prima di chiedere di negoziare l'istituzione di un nuovo CAE, devono essere soddisfatti diversi prerequisiti:

- Oltre a rispettare i limiti posti a livello giuridico, l'ETF e i suoi affiliati dovranno verificare se la rappresentanza sindacale sia sufficiente a garantire che il CAE non diventi un fantoccio
- nelle mani della direzione centrale. A tal fine, prima di passare alla fase successiva, si raccomanda di condurre un processo di mappatura che riguardi in particolare le operazioni aziendali e le relazioni sociali.

POLITICHE SINDACALI: È NECESSARIO UN CAE?

Prima di avviare il processo di istituzione di un nuovo CAE, è necessario porsi la domanda: Quali sono le ragioni a favore dell'istituzione di un CAE? Esistono argomentazioni contrarie all'istituzione di un CAE? Esistono sindacati rappresentativi che operano in azienda e sono affiliati all'ETF? Quale legge nazionale sarà applicata qualora si istituisca una DSN e infine un CAE?

ESEMPIO DI SCHEDA DI IDENTIFICAZIONE DA UTILIZZARE PER VALUTARE LA FATTIBILITÀ E L'OPPORTUNITÀ DI ISTITUIRE UN CAE

L'obiettivo di questa scheda è valutare i pro e i contro nell'istituzione di un CAE

Nome della società e settore di attività	+	-
Numero di dipendenti nell'UE e nel SEE		
Paese della sede centrale e legge potenzialmente applicabile		
Sindacati rappresentati e affiliazione all'ETF		
Cultura aziendale di sostegno al dialogo sociale		
Visibilità dell'azienda nel settore e possibile effetto moltiplicatore		
Ristrutturazioni passate o potenziali		
Altro:		

A COSA SERVE UN CAE?

UN CAE È UN ORGANISMO TRANSNAZIONALE DA UTILIZZARE:

- Per l'informazione e la consultazione dei lavoratori da parte della direzione centrale. I CAE sono molto utili per ricevere informazioni strategiche e contestare le decisioni della direzione centrale.
- Affinché il dialogo sociale anticipi i cambiamenti, come le ristrutturazioni.
- Come piattaforma sindacale a fini di coordinamento, perché i CAE sono un tassello importante in una serie di elementi di influenza che consentono ai rappresentanti dei lavoratori e ai sindacati di far valere le proprie rivendicazioni e di essere più forti insieme a livello transfrontaliero.

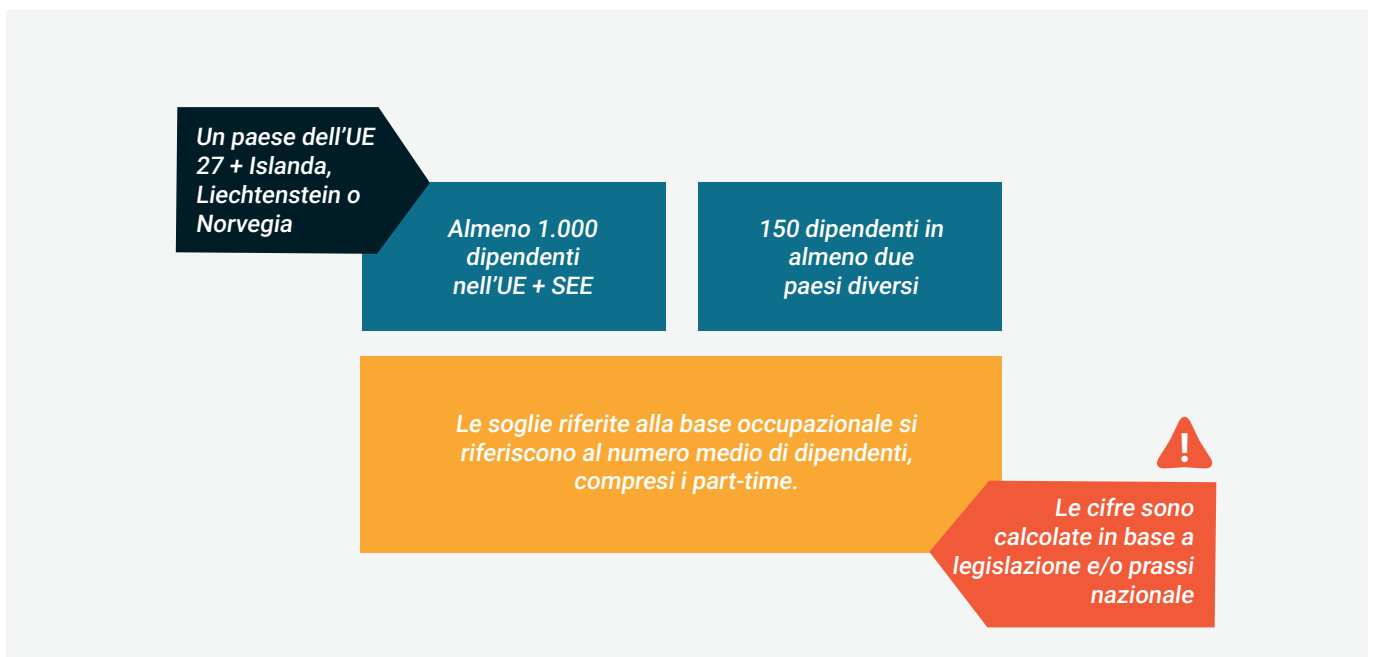
Un CAE non è un gruppo di negoziazione (tranne che per l'accordo CAE!)

UN CAE SENZA COINVOLGIMENTO DEI SINDACATI È:

- a). debole
- b) un potenziale strumento al servizio della direzione centrale per sfidare i sindacati

GOOD PRACTICE: PRIMA DI ISTITUIRE UN CAE, EFFETTUARE UNA MAPPATURA DELL'AZIENDA. L'ETF PUÒ AIUTARVI A INDIVIDUARE NELLO SPECIFICO LE SEDI PRINCIPALI, LE OPERAZIONI E I CONTATTI SINDACALI DELL'AZIENDA.

REQUISITI LEGALI PER L'ISTITUZIONE DI UN CAE

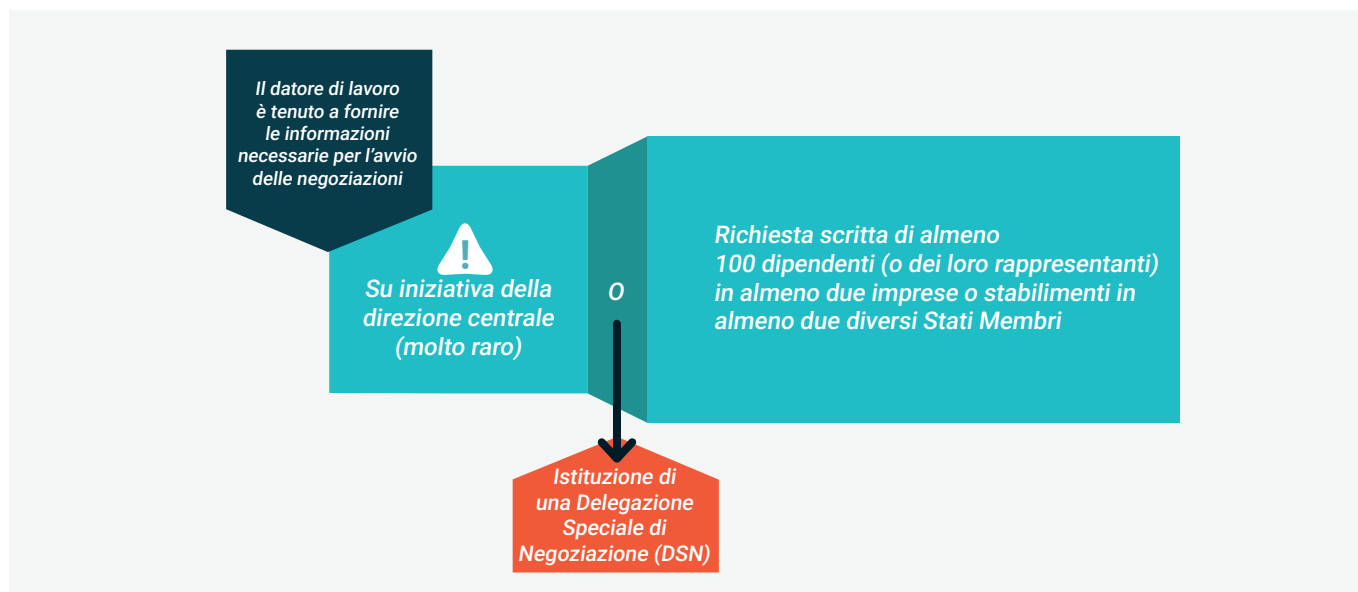


CREARE UN CAE IN 4 STEP

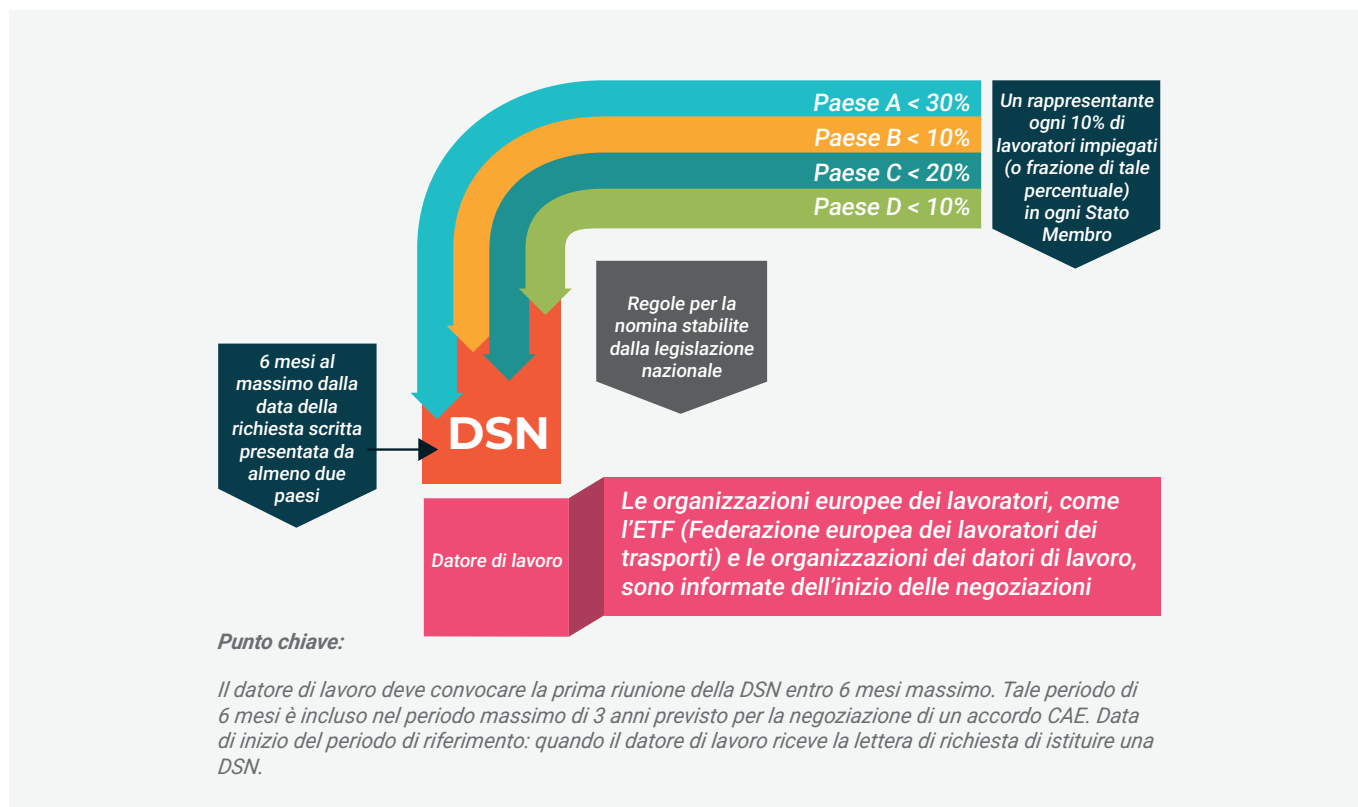
Una negoziazione può durare al massimo tre anni. Ogni paese in cui l'azienda opera dovrà essere rappresentato come previsto dalla legge. Gli step da seguire sono quattro.

STEP 1: RICHIESTA SCRITTA

È alquanto inconsueto che l'iniziativa giunga dalla direzione centrale. **Solitamente sono i rappresentanti dei lavoratori a dover fare il primo passo**



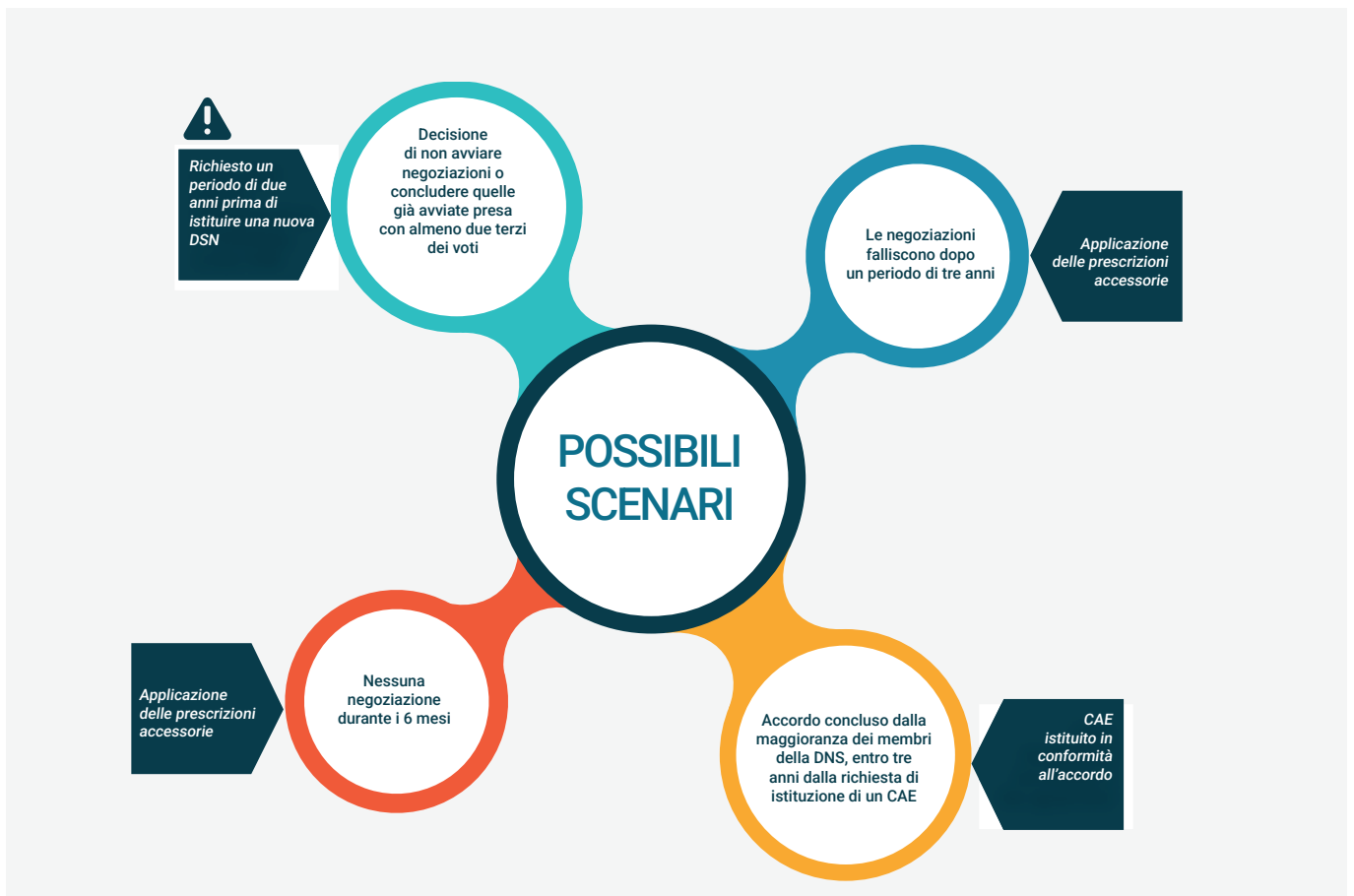
STEP 2: ISTITUZIONE DI UNA DELEGAZIONE SPECIALE DI NEGOZIAZIONE (DSN)



STEP 3: POTETE GIÀ RIVENDICARE DEI DIRITTI!



STEP 4: ESITI DELLE NEGOZIAZIONI



COSA DEVE CONTENERE UN ACCORDO CAE?

Gli elementi che dovranno essere contenuti in un accordo CAE sono in realtà stabiliti dalla **direttiva CAE**.

L'accordo determinerà:

- a. le imprese o gli stabilimenti dell'azienda di dimensioni comunitarie che sono oggetto dell'accordo;
SUGGERIMENTO UTILE: È importante accertare che tutte le parti della multinazionale in questione siano coperte dall'accordo! La direzione centrale è tenuta a fornirvi queste informazioni.
- b. la composizione del Comitato Aziendale Europeo, il numero dei membri, la ripartizione dei seggi, tenendo conto, ove possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in relazione alle loro attività, alla categoria e al genere, oltre alla durata del mandato;
SUGGERIMENTO UTILE: È importante accertare che l'accordo copra tutti i paesi in questione e che si tenga conto della parità di genere! La proporzionalità può essere ricavata dai numeri forniti dalla Direttiva CAE e i termini del mandato dovranno rispettare le leggi locali!
- c. le funzioni e la procedura di informazione e consultazione del Comitato aziendale europeo e le modalità di collegamento tra informazione e consultazione del Comitato aziendale europeo e degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, in conformità ai principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3;
SUGGERIMENTO UTILE: Le definizioni di informazione e consultazione dovranno essere più ampie possibile, in modo da garantire che i relativi processi di informazione e consultazione garantiscano la massima copertura!
- d. sede, frequenza e durata delle riunioni dei Comitati aziendali europei;
SUGGERIMENTO UTILE: È importante accertare che i dettagli siano concordati con la direzione centrale e non imposti!
- e. se necessario, la composizione, la procedura di nomina, le funzioni e le regole procedurali del comitato ristretto istituito nell'ambito del Comitato aziendale europeo;
SUGGERIMENTO UTILE: Redigere norme procedurali aiuterà i membri del CAE a conoscerne il funzionamento pratico, per esempio come vengono eletti i rappresentanti del comitato ristretto!
- f. le risorse finanziarie e materiali da destinare al Comitato aziendale europeo;
SUGGERIMENTO UTILE: È importante garantire che non sia compromesso il diritto dei membri del CAE alla consulenza di esperti, alla formazione, ecc.!
- g. la data di decorrenza dell'accordo e la sua durata, le modalità di modifica o risoluzione dell'accordo, i casi in cui deve essere rinegoziato e la relativa procedura, compresa, se necessaria, l'eventuale modifica della struttura dell'azienda o del gruppo di dimensioni comunitarie.
SUGGERIMENTO UTILE: Accertare che qualsiasi cambiamento nella struttura della società possa portare a una revisione della composizione e che qui siano previste le future riforme della direttiva!

La direttiva sui CAE è stata adottata per la prima volta nel 1994 e modificata nel 2019. Sebbene alcune disposizioni siano state migliorate nel 2019, permangono alcune gravi lacune, che impediscono talvolta in concreto un coinvolgimento significativo dei lavoratori a livello transnazionale. Per questo motivo, nel gennaio 2024 la Commissione Europea ha proposto di modificare la direttiva, rispondendo a una richiesta avanzata da tempo dai sindacati europei.

Per l'ETF, i punti più importanti della revisione sono:

- Consolidare le prescrizioni accessorie (per es. una seconda riunione annuale, eliminazione della limitazione a un massimo di un esperto e riferimento esplicito all'esperto sindacale)
- Riconoscere il ruolo dei "rappresentanti delle organizzazioni sindacali competenti riconosciute a livello comunitario"
- Migliorare e chiarire le regole delle negoziazioni con la DSN
- Migliorare/chiarire il concetto di "carattere transnazionale di una questione"
- Prevenire gli abusi delle clausole di riservatezza
- Aggiungere l'applicazione e le sanzioni dissuasive
- Garantire l'accesso alla giustizia attraverso la specifica dello status giuridico dei CAE e delle DSN

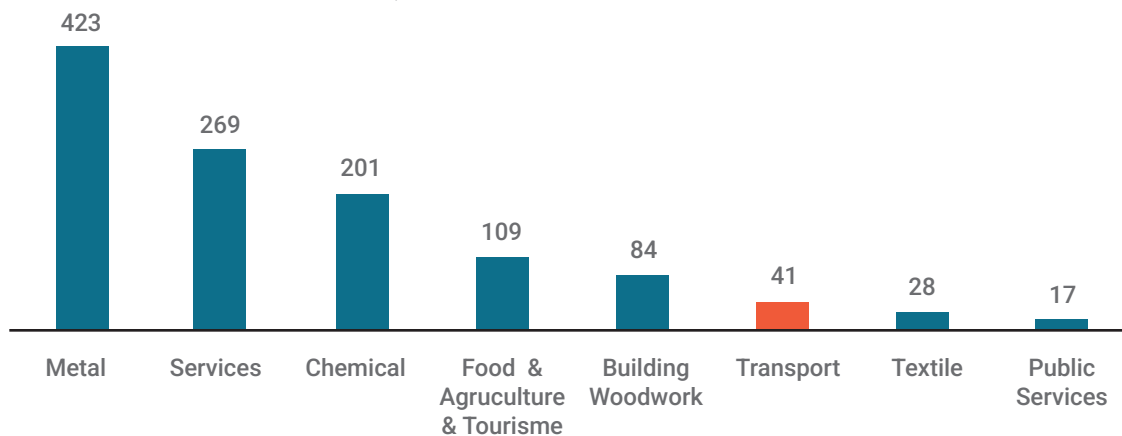
Al momento della stesura (ottobre 2024), i negoziati tripartiti non sono ancora iniziati e non è prevista una tempistica per l'adozione della direttiva rivista. Nel migliore dei casi (conclusione dei negoziati tripartiti nel 2025 e processo di recepimento di due anni), la nuova direttiva sui CAE potrebbe entrare in vigore non prima del 2027. Di conseguenza, non esiste ancora un obbligo legale di seguire la nuova direttiva, ma potete già ispirarvi a essa per costruire un accordo più ambizioso.

MAPPATURA DEI CAE NEL TRASPORTO: L'ESEMPIO DEL SETTORE MARITTIMO

RELATIVAMENTE POCHE CAE ATTIVE NEL SETTORE DEI TRASPORTI

Numero di CAE attivi nel 2022

(Fonte: database CAE, <https://www.ewcdb.eu>)



- Solo 41 accordi CAE nel settore dei trasporti su 1.137 accordi attivi in Europa.
- Molte altre aziende soddisfano le soglie legali: Nel settore dei trasporti potrebbero essere creati fino a 80 nuovi CAE.
- Di questi 41, solo 5 sono nel settore marittimo
- Di queste 5 società, solo 2 operano nella movimentazione portuale

State negoziando o rinegoziando un accordo CAE. Qual è la vostra posizione? Confrontate la bozza con altri accordi CAE di aziende simili e verificate comunque che le clausole superino i requisiti minimi di legge (denominati "prescrizioni accessorie").

COMPOSIZIONE DEL CAE

Aziende e accordi CAE	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Numero di dipendenti	2.915 alla firma dell'accordo	5.600	30.000 (stima)	I datori di lavoro dovranno comunicare i dati aggiornati su base annua.
Numero di rappresentanti	13	15	?	Almeno uno per paese.
Rappresentanti per paese	Austria, Belgio, Paesi Bassi, Francia, Finlandia, Polonia, Spagna, Italia, Svezia, Danimarca, Regno Unito:1 Germania: 2	Danimarca, Irlanda, Norvegia, Germania, Polonia: 1 Paesi Bassi: 2 Regno Unito: 3 Svezia: 5	Uno per ogni Stato membro in cui DP World ha dipendenti, più uno ogni 1.000 dipendenti in tale Stato.	Per evitare la sovrarappresentanza di un paese, aggiungete i numeri di posto quando necessario.
Durata dei mandati	4 anni	3 anni	4 anni	Di solito 4 anni di attività per evitare il turnover.

RIUNIONI

Voci	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Numero di riunioni	Una conferenza annuale	2 all'anno In circostanze eccezionali si può indire una riunione straordinaria.	2 all'anno Le riunioni speciali possono essere organizzati quando si presenta una questione transnazionale urgente e importante.	Una sola riunione non è sufficiente per trarre le conclusioni da un CAE.
Lingue	Tedesco Interpretariato in tedesco e in 3 lingue (stabilite dal Comitato di Presidenza)	Inglese.	Inglese. "L'azienda fornirà servizi di traduzione/interpretariato adeguati".	L'interpretariato e la traduzione sono molto importanti. Tali servizi dovrebbero essere garantiti ai membri del CAE che li richiedono.
Riunioni preliminari?	Sì, il giorno prima della conferenza annuale	Sì, il giorno prima della riunione del Forum.	Sì, il giorno prima della riunione del Forum. È possibile che si tenga anche una riunione post-comitato.	Le riunioni preliminari facilitano il coordinamento. Le riunioni post-comitato sono fondamentali per garantire il debriefing e il follow-up tra una riunione e l'altra.
Organizzazione della riunione		La direzione centrale guiderà le riunioni.		La persona che presiede le riunioni è definita dalla legge e dalle prassi nazionali. Anche la co-presidenza potrebbe essere un'opzione. Il contenuto dell'ordine del giorno dovrà essere concordato dai rappresentanti dei lavoratori.

ORGANIZZAZIONE INTERNA DEL CAE

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Presidente, Vicepresidente e altri 3 membri sono eletti per la durata del mandato e formano il Comitato di Presidenza. Il Comitato di Presidenza è incaricato di assistere il Presidente.	Durante la prima riunione preliminare, i rappresentanti del CAE eleggono un Comitato ristretto composto da 3 rappresentanti del CAE, uno dei quali è nominato portavoce e incaricato di tenere i contatti con la direzione centrale.	Il Comitato direttivo eletto può essere composto da un massimo di 4 rappresentanti. L'Amministratore del Comitato sarà responsabile delle attività operative e degli aspetti amministrativi del Comitato stesso.	Processi democratici e trasparenti rafforzeranno la capacità d'influenza del CAE sui piani della direzione centrale. Il Comitato ristretto e i portavoce sono organi operativi autorizzati ad agire. Il CAE nel suo complesso è l'organo decisionale.
	Il Comitato Direttivo dovrà riunirsi due volte l'anno (oltre alle due assemblee plenarie del CAE)	Il Comitato Direttivo dovrà riunirsi due volte l'anno (oltre alle due assemblee plenarie del CAE)	I comitati ristretti dovranno riunirsi quando necessario e garantire l'informazione-la consultazione e il coordinamento.

ESPERTI

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
<p>Il CAE può richiedere l'assistenza di esperti esterni a sua scelta.</p> <p>Su richiesta del Comitato di Presidenza, gli esperti possono partecipare alle riunioni del CAE e delle sue istituzioni.</p> <p>I "costi ragionevoli" sono a carico dell'azienda.</p>	<p>I rappresentanti del CAE possono, se concordato preventivamente dalle parti, essere assistiti da un esperto esterno a spese di Stena.</p>	<p>Il CAE e il Comitato Direttivo possono essere assistiti da esperti esterni a loro scelta.</p> <p>Qualora sia necessario un esperto, l'azienda è tenuta a rimborsare le spese di consulenza di un solo esperto per ogni riunione del Forum. Le spese devono essere presentate e approvate preventivamente dal Segretario.</p>	<p>Il CAE e il Comitato Direttivo possono essere assistiti da esperti esterni a loro scelta.</p> <p>Qualora sia necessario un esperto, l'azienda è tenuta a rimborsare le spese di consulenza di un solo esperto per ogni riunione del Forum. Le spese devono essere presentate e approvate preventivamente dal Segretario.</p>

GOOD PRACTICE IN MATERIA DI COMPETENZE ESTERNE

È IMPORTANTE DISTINGUERE TRA ESPERTI SINDACALI ED ESPERTI TECNICI

- › Gli ESPERTI SINDACALI sono solitamente incaricati di sostenere il CAE in merito a politiche sindacali e coordinamento. Non sono dipendenti dell'azienda.
- › Gli ESPERTI TECNICI sono nominati dai rappresentanti dei lavoratori a fini di supporto nell'analisi delle informazioni fornite dalla direzione centrale. Sono figure indipendenti e contribuiscono a individuare la disinformazione e le lacune in ambito economico, strategico, legale e quant'altro. Dovranno essere selezionati dal CAE **in base alle proprie scelte**.

Nota: durante il processo di negoziazione, le DSN hanno diritto all'assistenza di un esperto a loro scelta. I membri del CAE hanno accesso agli esperti quando previsto dall'accordo CAE o in presenza di accordi accessori applicabili a tale scopo.

SUGGERIMENTI UTILI:

1. **Du Avete diritto alla competenza: esercitelo.**
2. **I "mezzi necessari" comprendono la messa a disposizione di esperti. Assicuratevi che tale disposizione non sia compromessa nell'accordo CAE.**
3. **Verificate che sia presente un coordinatore sindacale, che rafforzerà il vostro CAE.**

FORMAZIONE / COSTI E BUDGET

Voci	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Formazione	6 giorni di formazione per ogni mandato.	Formazione fornita in "inglese o altra lingua concordata". Non sono stati forniti dettagli.	Sì, ma non sono stati forniti dettagli nell'accordo. Le richieste di formazione devono essere approvate preliminarmente dall'Amministratore del Comitato.	I membri del CAE saranno adeguatamente formati come gruppo senza perdita di retribuzione. La direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori dovranno concordare un programma di formazione di 4 anni.
Costi e budget	Tutti i costi relativi al CAE a carico di Hapag Lloyd.	I costi operativi del CAE (formazione, viaggio, ecc.) nonché i costi relativi all'assistenza di esperti sono finanziati da Stena.	Tutti i costi ragionevoli e le spese relative al CAE a carico dell'azienda	Per una maggiore autonomia, il Comitato ristretto del CAE può gestire un budget annuale (negoziato nell'accordo CAE) per la formazione, gli esperti e le visite sul posto di lavoro.
Altre disposizioni	Fornito lo spazio adibito a ufficio. Supporto di segreteria fornito il primo anno di esistenza del CAE (8 ore settimanali)			Possono essere negoziate altre risorse operative per agevolare le attività del CAE.

IL SUCCESSO DEI COLLEGAMENTI TRA DIRITTI DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI A LIVELLO LOCALE, NAZIONALE ED EUROPEO

L'influenza dei membri del CAE sulle decisioni della direzione centrale è legata alla capacità dei rappresentanti dei lavoratori di mantenere i contatti e coordinare le azioni tra loro. I membri del CAE dovranno essere proattivi e scambiare informazioni tra i vari paesi, oltre a disporre di collegamenti adeguati con gli organi di rappresentanza dei lavoratori dei rispettivi stati. In questo modo, saranno in grado di evidenziare le lacune o la disinformazione della direzione centrale.

DUE PRINCIPI

SUSSIDIARIETÀ

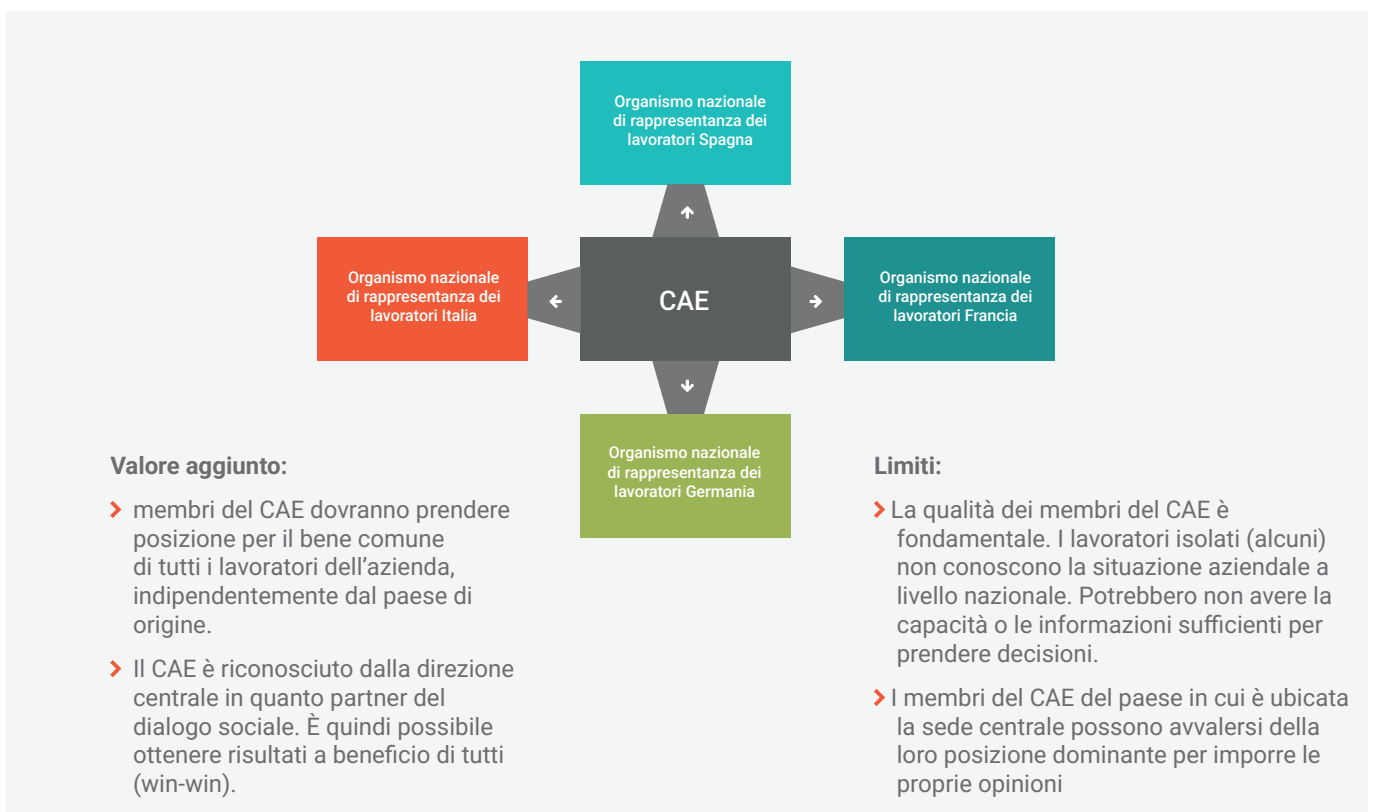
- Il termine indica che un CAE non può sostituirsi agli organismi nazionali di rappresentanza dei lavoratori e che
- Sono gli organismi nazionali a occuparsi delle questioni nazionali.
- Il CAE gestisce le questioni transnazionali, ma agisce nell'interesse della forza lavoro nel suo complesso.

SIMULTANEITÀ

- L'informazione/la consultazione del CAE sono condotte contestualmente a quelle degli organismi nazionali.
- In pratica, la simultaneità non è sempre possibile: le legislazioni nazionali sono differenti.
- Gli organi del CAE e del CA possono sovrapporsi in alcuni casi? Se sì, come possiamo evitarlo e migliorare la coesione?

SCHEMI DI COLLEGAMENTO

APPROCCIO TOP-DOWN



APPROCCIO BOTTOM-UP



Valore aggiunto:

- › Qualità di informazione e consultazione: i membri del CAE ricevono informazioni preziose dagli organi nazionali di I&C. Le loro decisioni non si basano esclusivamente sulle informazioni della direzione centrale.
- › Democrazia: il processo di I&C coinvolge tutti i livelli di rappresentanza dei lavoratori in azienda.

Limiti:

- › Indebolimento del CAE: il CAE perderebbe la legittimità conferita dalla relativa direttiva. I membri del CAE sono "ostaggio" degli interessi nazionali in contrasto con gli interessi comuni transnazionali dei lavoratori
- › Processo lento e non sempre rilevante: il processo di I&C del CAE è congelato da processi nazionali che possono richiedere tempo.

UN BUON COORDINAMENTO EUROPEO RISPETTO ALLA CONCORRENZA TRA INTERESSI NAZIONALI

Il coordinamento tra i livelli di informazione-consultazione transnazionali e nazionali può essere parte integrante delle strategie sindacali, in quanto tiene conto delle opinioni dei lavoratori. Una buona cooperazione consente di influenzare i progetti e le decisioni della direzione centrale.

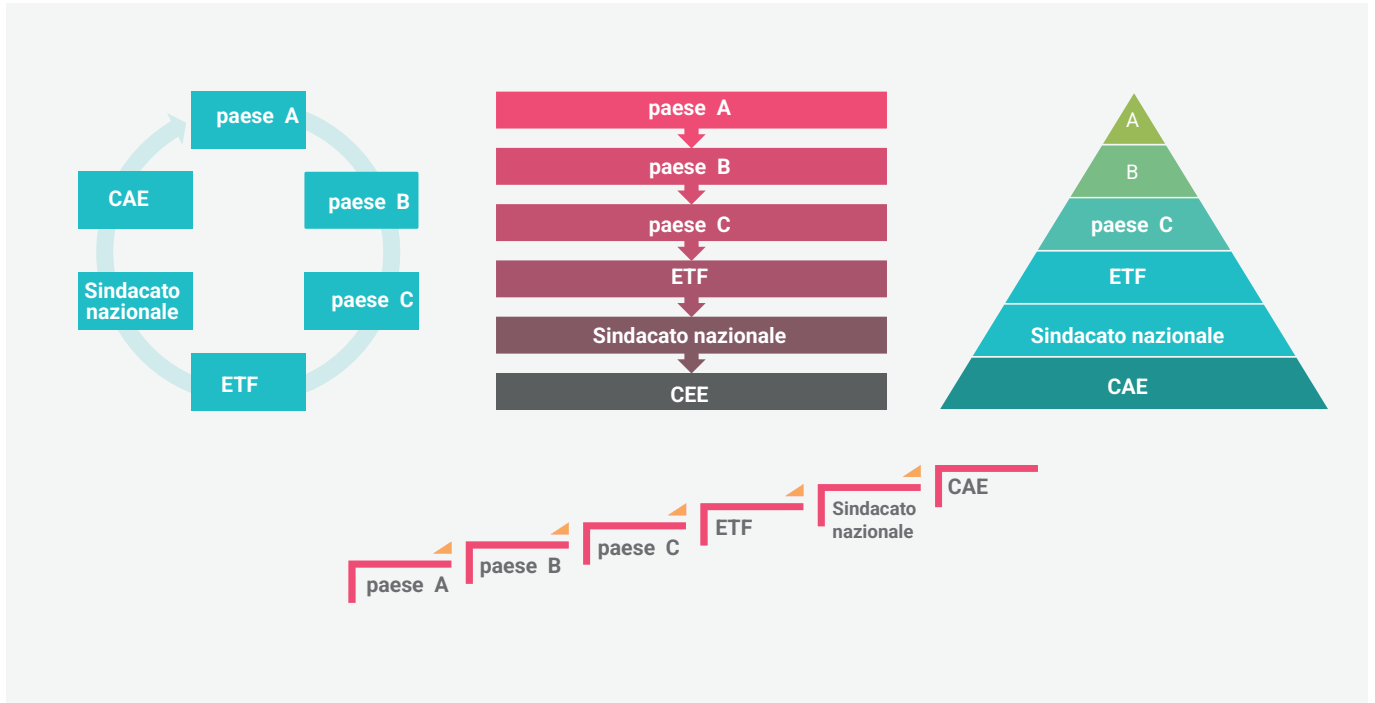
Implica inoltre una buona conoscenza delle regole di informazione-consultazione al fine di guadagnare tempo e influenza.

- › Negoziare con la direzione centrale in merito al relativo processo di informazione/consultazione. Per esempio: fusione ≠ spin-off ≠ esubero del personale
- › Mantenete il controllo sulla tempistica del processo: dovrete sapere quale carta giocare per prima
- › Utilizzate tutti gli strumenti a vostra disposizione per assicurarvi di avere le informazioni giuste: WhatsApp, gruppi Google, esperto tecnico, esperto sindacale, riunioni straordinarie, dichiarazione, dichiarazione pubblica, parere, ...
- › Adottate regole interne di funzionamento chiare unitamente a un processo democratico (votazioni, portavoce, gruppo direttivo)
- › I sindacati nazionali dovranno sostenere i membri del proprio CAE e accertare l'idoneità delle persone incaricate.
- › L'accesso alla formazione è molto importante per i nuovi arrivati. Evitate i membri invisibili.
- › Infine: intraprendete azioni legali quando è necessario E QUANDO SIETE CERTI DI VINCERE (evitate gli effetti negativi della giurisprudenza per altri CAE!)

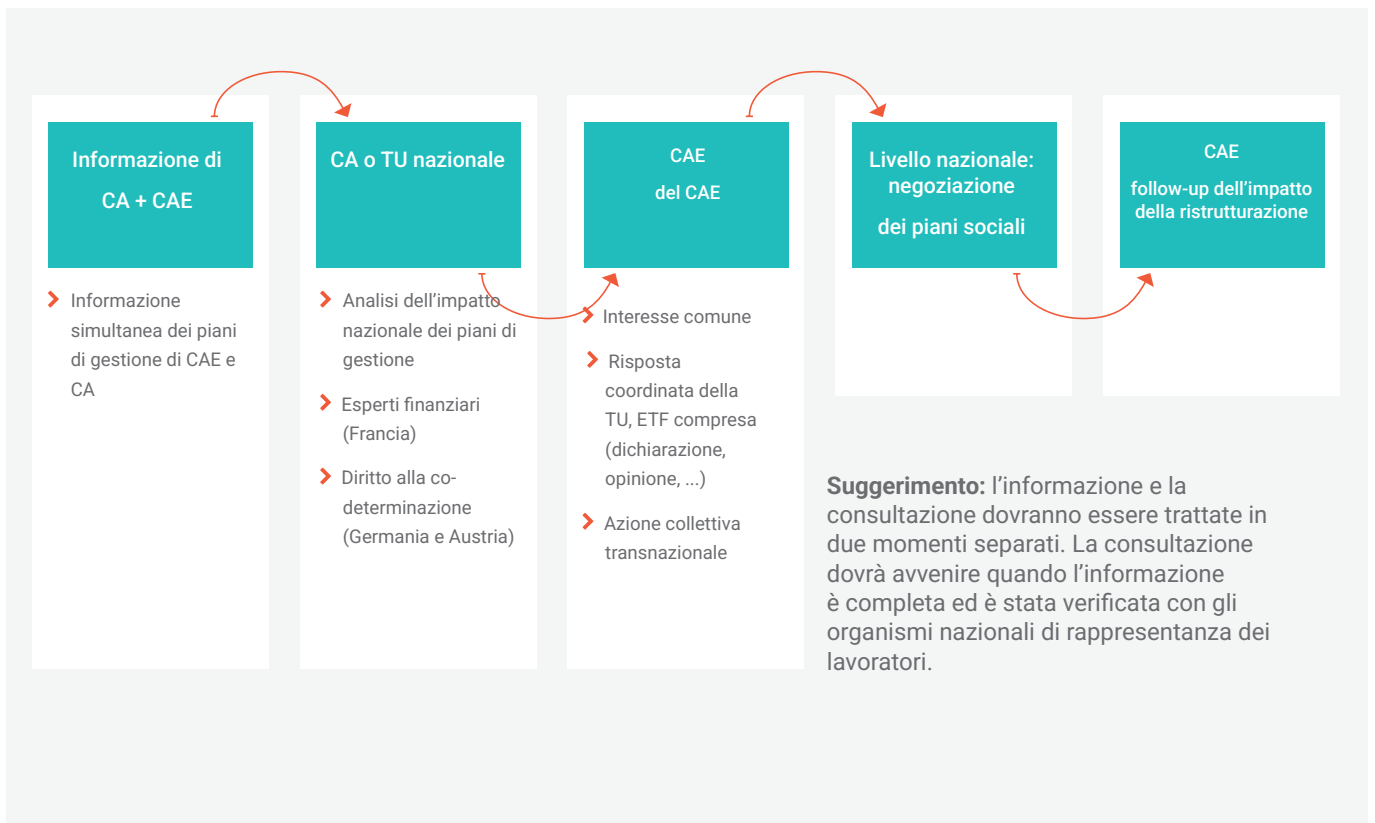
SUGGERIMENTI UTILI:

1. Il collegamento con i rappresentanti nazionali dei lavoratori è un requisito della Direttiva. Verificate che sia contemplato dall'accordo CAE.
2. Comunicate attivamente con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori in loco. In caso di dubbio, contattateci! Il coordinatore sindacale sarà in grado di aiutarvi e consigliarvi.
3. Cercate opportunità di formazione e networking per garantire che le pratiche di collegamento del vostro CAE seguano la teoria della direttiva CAE.

QUALE SAREBBE IL COORDINAMENTO IDEALE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI NELLA VOSTRA AZIENDA?



ESEMPIO DI COLLEGAMENTI PER INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E FOLLOW-UP DELLE DECISIONI

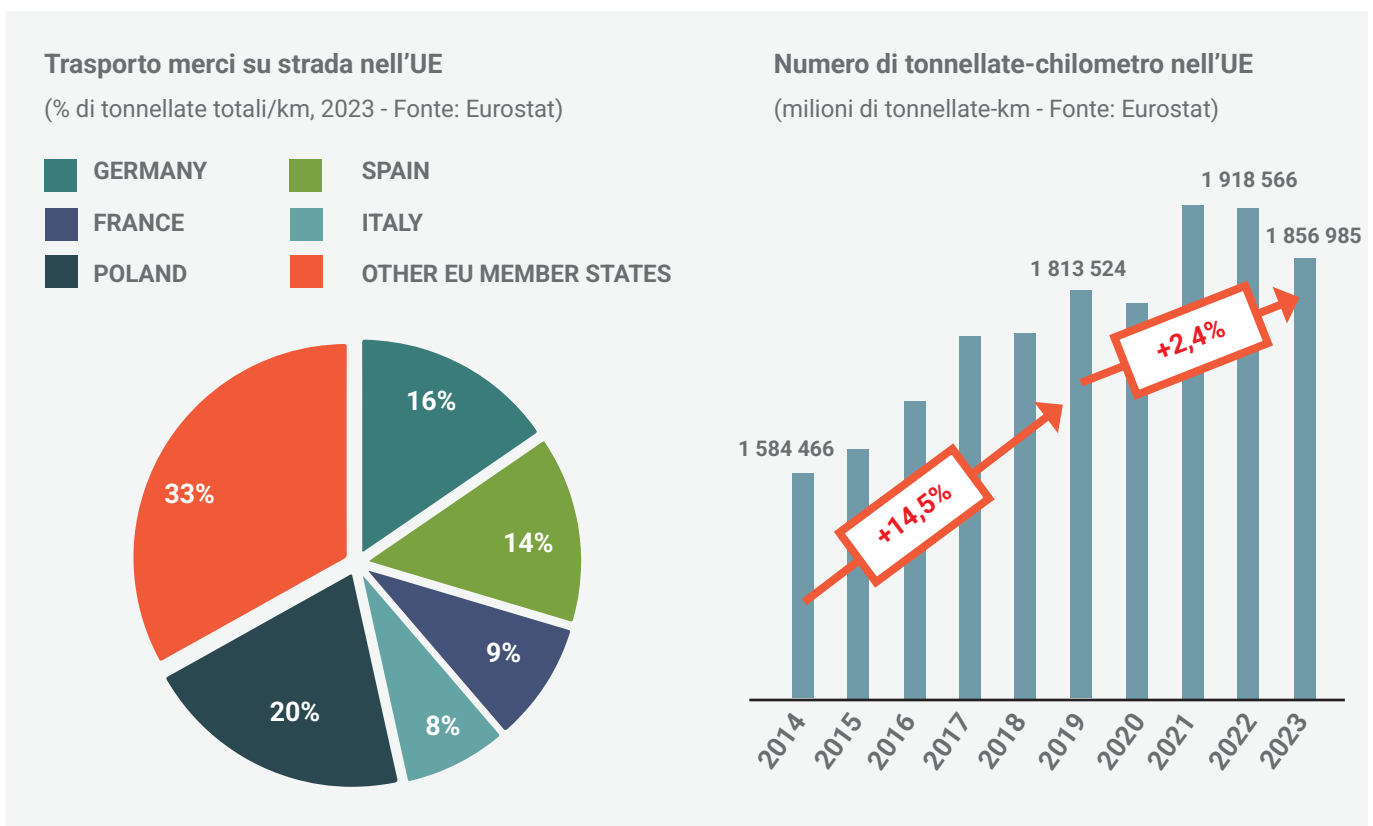


RICONOSCIMENTO DEGLI IMPATTI DEL SETTORE SULL'AZIENDA

L'ESEMPIO DEL TRASPORTO SU STRADA

I dirigenti delle aziende prestano grande attenzione alle tendenze del settore in cui operano: concorrenza agguerrita, manodopera disponibile, sviluppo di nuove tecnologie, differenze di costo del personale tra i vari paesi, CO2... Tutti questi fattori avranno un impatto sull'azienda. È quindi necessario che i membri del CAE abbiano familiarità con questo ambiente per valutare al meglio le scelte strategiche della direzione centrale, che possono avere conseguenze sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Nell'esempio del trasporto su strada riportato di seguito, l'informazione a livello economico indica ai rappresentanti dei lavoratori come influenzare strategicamente i piani di gestione.

PANORAMICA SUL TRASPORTO STRADALE NELL'UE



Glossario: la tonnellata-chilometro è un'unità di misura del trasporto merci che indica il trasporto di una tonnellata di merce secondo una determinata modalità (strada, ferrovia, aereo, mare, vie d'acqua interne, condutture, ecc.) su una distanza di un chilometro.

FORTE CRESCITA DEL TRASPORTO MERCI SU STRADA NELL'UE...

Secondo i dati Eurostat, tra il 2014 e il 2023 il trasporto su strada è aumentato del +17% in termini di tonnellate-chilometro.

Negli ultimi 10 anni, il settore ha registrato una crescita pressoché annua, a eccezione del 2020 (crisi dovuta al Covid) e del 2023.

Il calo del 2023 è dovuto soprattutto alla Germania. Tuttavia, i dati del 2023 superano comunque quelli del 2019 del +2,4% a livello europeo.

Nel 2023, la Polonia (20% delle tkm totali dell'UE) è stata il paese leader del trasporto su strada in Europa, seguita da Germania, Spagna, Francia e Italia.

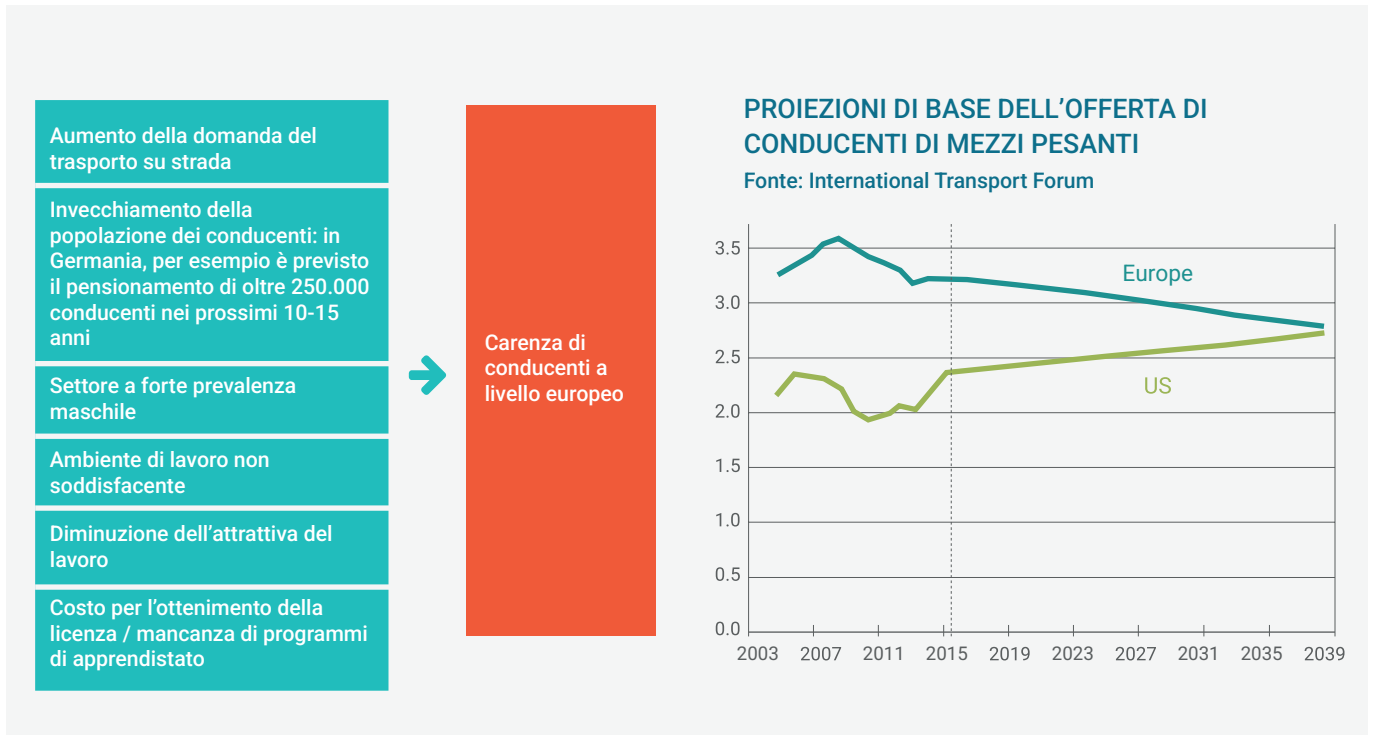
... SOPRATTUTTO GRAZIE ALL'INCREMENTO DEI PAESI DELL'EUROPA ORIENTALE NEL TRASPORTO INTERNAZIONALE

- La crescita del trasporto su strada europeo è trainata soprattutto dai Paesi dell'Europa orientale, in particolare per quanto riguarda il trasporto internazionale..
 - Per esempio, il peso della Polonia in quest'ambito è aumentato negli ultimi anni dal 16% del 2014 al 20% del 2023.
- Negli ultimi dieci anni, paesi dell'Europa orientale come la Polonia, la Lituania e la Bulgaria hanno effettivamente registrato una crescita costante del mercato interno e uno sviluppo estremamente dinamico dell'attività internazionale.
- Nel frattempo, i Paesi dell'Europa occidentale come il Belgio, l'Italia e la Francia hanno riportato un rallentamento nel tasso di crescita sia nel trasporto nazionale che in quello internazionale.

UN CONFRONTO DEI COSTI ANCORA MOLTO FAVOREVOLE AI PAESI DELL'EUROPA ORIENTALE, IN PARTE CAUSATO DAL DUMPING ECONOMICO E SOCIALE...

- I principali costi operativi del settore dei trasporti (costi dei conducenti, costi del carburante e costi di finanziamento e proprietà dei veicoli) sono ancora nettamente inferiori nell'Europa orientale.
- Queste differenze di costo possono essere rafforzate anche dal fatto che in alcuni paesi dell'Europa orientale i costi dei conducenti sono mantenuti a un livello basso grazie all'assunzione di personale proveniente da paesi non appartenenti all'Unione Europea.
 - I vettori polacchi ricorrono spesso a conducenti stranieri, tra cui Ucraini, Russi, Georgiani o Kazaki, per limitare i costi del personale.
- Anche la legislazione applicabile rappresenta un problema serio sia per i conducenti dei Paesi terzi che per quelli dell'UE. Le norme in vigore a tutela dei conducenti non vengono applicate. Per esempio, in una settimana di ispezioni svolte nel febbraio 2023 nei Paesi Bassi, in Romania, a Malta, in Danimarca, in Belgio, in Croazia e in Austria sono state rilevate 269 infrazioni su 436 veicoli controllati (per maggiori informazioni, vedere ETF, Third-country drivers in European Road Transport, 2023).

IL SETTORE SI TROVA AD AFFRONTARE UNA CARENZA DI CONDUCENTI IN TUTTA L'UE...



➤ Oltre alla carenza di conducenti a livello europeo, si registra anche la mancanza crescente di manodopera più qualificata nel settore del trasporto su strada (spedizionieri, capi squadra, manager...).

- La carenza di manodopera qualificata colpisce soprattutto le grandi aziende di trasporto e gli operatori logistici che svolgono l'attività di spedizioniere.

LOGISTICA: UN ENORME POTENZIALE IN TERMINI DI MECCANIZZAZIONE, AUTOMAZIONE E ROBOTICA...



NUOVI OPERATORI DEL SETTORE LOGISTICO

LE START-UP..

- La maggior parte dei nuovi operatori del settore logistico è costituita da start-up, molte delle quali tentano di avvalersi delle nuove tecnologie per entrare nel mercato.
- Tra queste, le società di consegna dell'ultimo miglio utilizzano una tecnologia che abbina la capacità disponibile alle esigenze di consegna.
 - Per esempio, Dolly negli Stati Uniti consente di effettuare il trasporto all'interno propria città mettendo in contatto le persone con conducenti registrati. In Europa, Stuart offre ai suoi clienti una "flotta green" di corrieri indipendenti in grado di effettuare consegne 7 giorni su 7 in meno di un'ora in alcune grandi città europee.

... E I GIGANTI DI INTERNET

- Amazon cerca attualmente di ampliare le proprie competenze interne nel settore dello stoccaggio e di sviluppare le capacità di consegna.
 - Amazon Robotics, controllata di Amazon.com, automatizza le operazioni dei centri di smistamento ricorrendo a vari metodi di tecnologia robotica.
 - Amazon gestisce già una flotta di 83 aerei (Boeing 767, B737, A330)
- In Asia, Alibaba tenta attualmente di migliorare i servizi di consegna dei propri venditori con la creazione di Cainiao Network, una joint venture con diverse società di logistica, un centro commerciale, una società di investimento e un'impresa che gestisce operazioni di logistica portuale.

SUGGERIMENTI UTILI:

1. Osservate le tendenze del settore e assicuratevi che le questioni rilevanti siano trattate nelle riunioni annuali.
2. Considerate la possibilità di esprimere un'opinione specifica su questioni importanti, chiedete che venga presa in considerazione e pretendete una risposta.
3. Rivolgetevi al vostro esperto o coordinatore sindacale per assicurarvi che il CAE riceva un contributo e un sostegno adeguati sulle questioni settoriali

COLLEGAMENTO TRA AZIENDA E LIVELLI SETTORIALI



IL RUOLO DEL CAE NELLE QUESTIONI ECONOMICHE E FINANZIARIE

La direzione centrale assicura il futuro dell'azienda con investimenti strategici o distribuisce bonus e dividendi elevati? Chi è il vero proprietario dell'azienda? I posti di lavoro sono sicuri in termini di piani sanitari e di gestione dell'azienda? Quali sono le attuali riorganizzazioni interne tra business unit? Le risposte a queste domande avranno un forte impatto sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. I rappresentanti dei lavoratori possono seguire sessioni di formazione, se necessario, per garantire la loro partecipazione a questi dibattiti. A supporto del CAE possono essere chiamati anche esperti tecnici.

SU QUALE TEMA DEVE ESSERE INFORMATO E CONSULTATO UN CAE?

Oltre ai temi economici e finanziari, i rappresentanti dei lavoratori dovranno decidere su quali altre questioni potenzialmente importanti intendono ricevere informazione e consulenza.

Esempi di questi problematiche possono comprendere:

- Economia e finanza
- Salute e sicurezza
- Questioni ambientali, sociali e di governance
- Informazioni sui lavoratori atipici
- Politiche sul posto di lavoro
- Questioni di uguaglianza e diversità

FORMATO E CALENDARIO DEI DATI ECONOMICI E FINANZIARI

PUNTI CHIAVE

- Le informazioni sulla situazione economico-finanziaria e sulle prospettive dell'azienda non possono limitarsi a un semplice documento presentato durante una riunione plenaria dalla direzione centrale
- I rappresentanti dei lavoratori devono fornire documenti contabili ufficiali (relazioni trimestrali e annuali)
- Questi documenti dovranno essere trasmessi prima della riunione del CAE in modo che gli esperti abbiano il tempo di analizzarli e ottenere i dati necessari dalla direzione centrale, consentendo ai membri del CAE di preparare le domande
- Si raccomanda di evitare che le riunioni plenarie del CAE si svolgano prima della pubblicazione dei risultati o molto più tardi nel corso dell'anno!
- Nei Paesi in cui i rappresentanti dei lavoratori seguono una formazione (comitati aziendali, sindacati, ...), è buona norma aggiungere un modulo sui CAE per creare un collegamento tra i diversi livelli di rappresentanza.

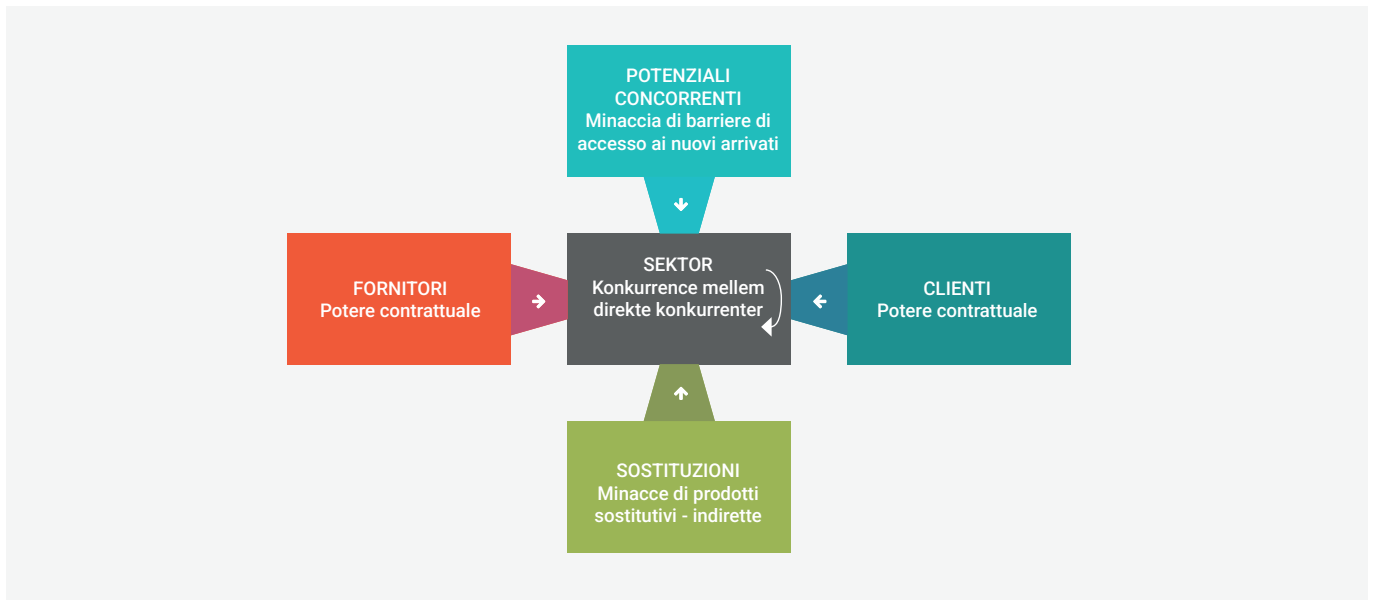
I FONDAMENTI

La direzione centrale dovrà fornire ai membri del CAE le informazioni riportate di seguito; i membri del CAE dovranno ricevere la formazione necessaria a comprenderle e metterle in discussione, quando necessario:

- Strategia e azionisti
- Acquisizioni e cessioni
- Scelta tra volume e prezzo in azienda
- Attività e occupazione
- Risultati finanziari e redditività
- Accantonamenti ed eventi eccezionali
- Debito
- Investimenti
- Gestione del contante

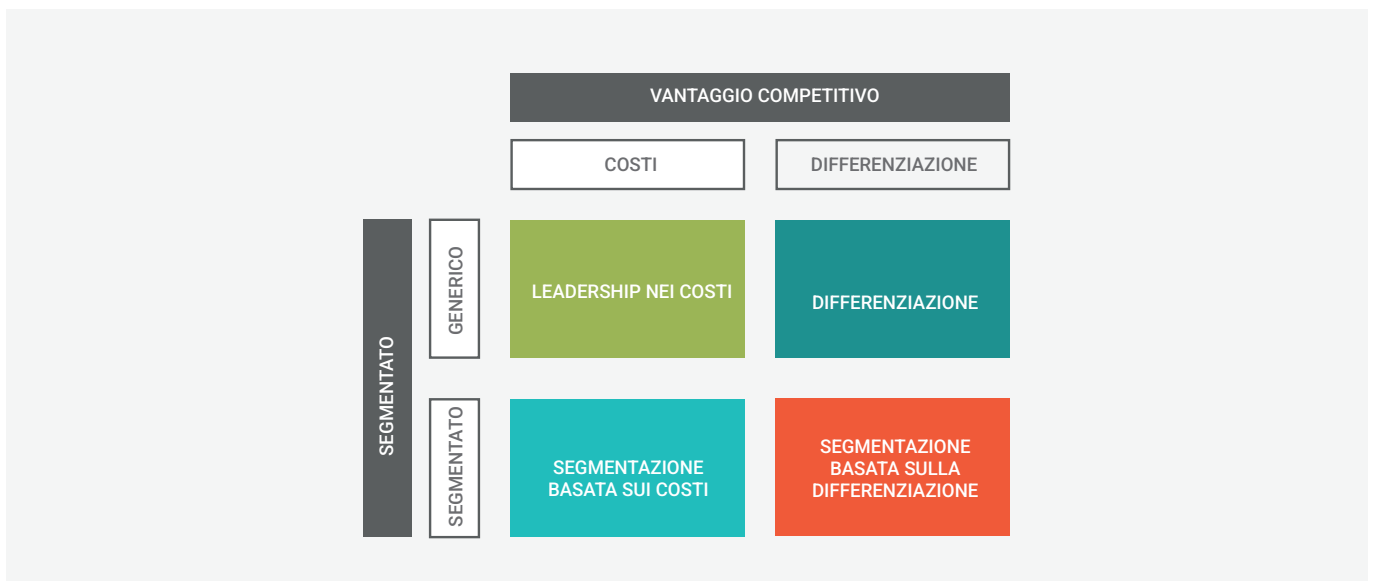
CONCETTI FONDAMENTALI: IL SETTORE E L'AZIENDA

L'analisi di Porter si utilizza spesso per individuare la struttura di un settore e determinare la strategia aziendale

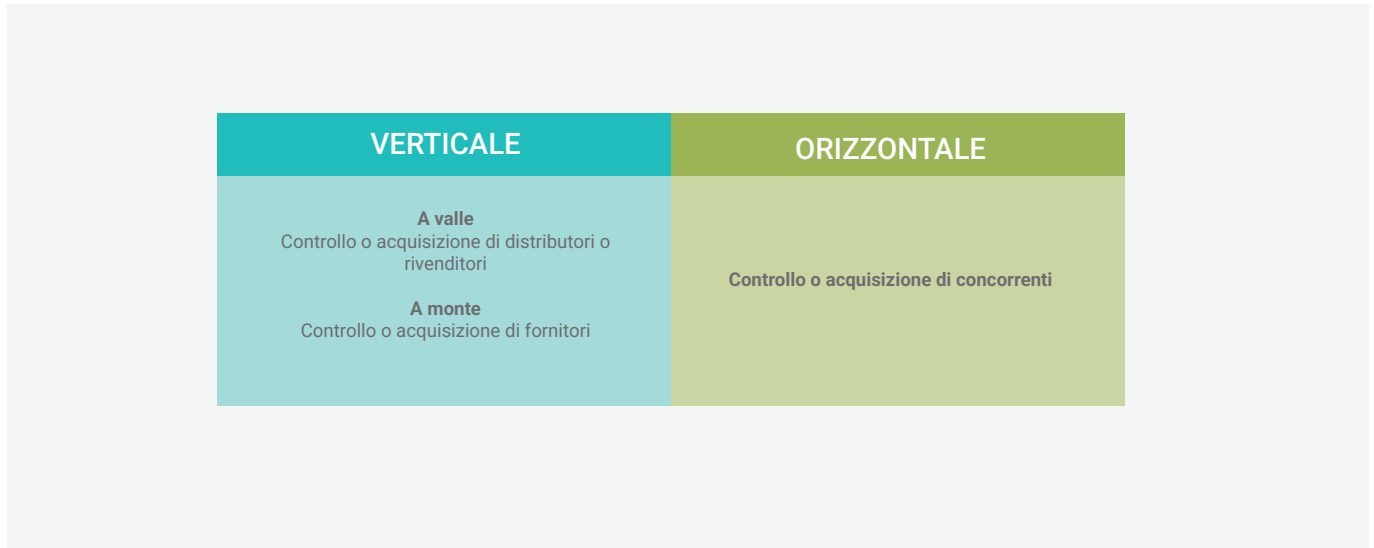


ALCUNI CONCETTI PRECEDENTI: STRATEGIE COMPETITIVE DI PORTER

Il modello di Porter può essere applicato a qualsiasi segmento dell'economia per individuare redditività e attrattività.



STRATEGIE DI DIVERSIFICAZIONE E INTEGRAZIONE



SAPERE COME CONTESTUALIZZARE I DATI

PRESTATE ATTENZIONE A:

- › Impatti delle variazioni dei tassi di cambio (e di conseguenza della valuta di riferimento)
- › Effetti delle modifiche al perimetro
- › Variazioni dei metodi di consolidamento dei conti, valutazione delle immobilizzazioni...
- › Impatto di ammortamenti e accantonamenti
- › Impatto di eventi eccezionali
- › Transfer pricing
- › Periodo di tempo di riferimento

SUGGERIMENTI UTILI:

1. Assicuratevi di ricevere il giusto tipo di informazioni dall'azienda. In caso di incertezza, rivolgetevi al coordinatore sindacale o all'esperto.
2. Accertate che il vostro accordo CAE riguardi le tipologie di informazioni richieste e che l'accordo venga rispettato a livello pratico.
3. Verificate di avere abbastanza tempo per predisporre la riunione del CAE, compreso il tempo per leggere i documenti e per una riunione preliminare senza la presenza della direzione centrale

DUE DILIGENCE: QUALI STIMOLI ALL'AZIONE SI APPLICANO AI COMITATI AZIENDALI EUROPEI?

Oggi, la maggior parte delle multinazionali pubblica rapporti sociali e ambientali facilmente accessibili, che, in molti casi, contengono informazioni di marketing rivolte agli investitori.

I nuovi stimoli consentono di sfidare il greenwashing e migliorare le condizioni di lavoro in azienda e lungo la catena di fornitura. I membri del CAE occupano una posizione utile a influenzare i rapporti di sostenibilità partecipando ai processi di monitoraggio.

ESEMPI DI DIRETTIVE E MODALITÀ DI UTILIZZO

1. **Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali** - Concede diritti di informazione e consultazione ai rappresentanti dei lavoratori, tra cui potenzialmente i CAE. I termini della direttiva non si applicano ovviamente ai CAE che operano al di fuori delle "piattaforme".
2. **Direttiva sulla trasparenza retributiva** - La direttiva offre ai rappresentanti dei lavoratori l'opportunità di ricevere dati sulla trasparenza retributiva, in particolare informazioni sul divario retributivo di genere. In sintesi, i CAE possono essere considerati rappresentanti dei lavoratori ai sensi della Direttiva e ricevere informazioni sul divario retributivo di genere, chiedendo piani per la sua riduzione.
3. **Le Direttive europee in materia di sicurezza e salute sul lavoro** offrono ai CAE la possibilità di ricevere informazioni sulla salute e sulla sicurezza su base transnazionale e di esprimere un parere. Alcuni CAE ricevono informazione e consultazione sulla salute e la sicurezza, in quanto oggetto di un accordo specifico. Anche in caso contrario, il CAE può comunque trattare la questione attraverso la nomina dei propri membri e dei rappresentanti dei lavoratori, in conformità ai termini di legge.
4. **Direttiva sul dovere di diligenza** - L'obiettivo della Direttiva è promuovere un comportamento aziendale sostenibile e responsabile nelle operazioni delle imprese e nelle rispettive catene del valore globali. Ai sensi della Direttiva, i CAE dovranno essere considerati rappresentanti dei lavoratori. Il CAE dovrà essere in grado di ottenere informazioni e consultazioni sulle catene di fornitura globali, da parte di partner commerciali diretti e indiretti, e sullo sviluppo di un "codice di condotta" in merito alle politiche pertinenti perseguite per promuovere la responsabilità sociale delle imprese.
5. **La Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD)**, che impone alle aziende di divulgare informazioni dettagliate sulla loro sostenibilità e sull'impatto sociale, può essere uno strumento prezioso per i CAE. In effetti, la CSRD esige un reporting di sostenibilità dettagliato e standardizzato, che includa le informazioni su questioni ambientali, sociali e di governance (ESG).
6. **Rendicontazione paese per paese (CbCR)** - OCSE Nel 2015 l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) ha introdotto la Rendicontazione paese per paese (CbCR) nell'ambito dell'iniziativa Base Erosion and Profit Shifting (BEPS) Action 13. Questo quadro normativo impone alle imprese multinazionali (MNE) con ricavi consolidati del gruppo superiori a €750 milioni di comunicare annualmente **dati finanziari specifici, tra cui ricavi, utili lordi e imposte sul reddito versate e maturate, per ogni giurisdizione tributaria in cui operano:**
 - Nell'Unione Europea, i requisiti della CbCR sono stati incorporati nel diritto dell'UE attraverso la Direttiva 2016/881, comunemente denominata "DAC4", che ha imposto agli Stati membri di implementare la CbCR negli esercizi fiscali con decorrenza 1° gennaio 2016 o successiva.
 - L'Unione Europea ha compiuto passi avanti verso la trasparenza pubblica. **Nel 2021, ha adottato la Direttiva 2021/2101, che prevede l'obbligo di rendicontazione pubblica paese per paese per le grandi imprese multinazionali che operano nell'UE.** Le aziende sono tenute a pubblicare i propri dati CbCR per gli **anni fiscali a partire dal 22 giugno 2024**, per cui i primi rapporti dovrebbero essere pubblicati nel **2026**.
 - In sintesi, i requisiti CbCR dell'OCSE sono in vigore dal 2016, con date di applicazione che variano a seconda delle giurisdizioni in base all'adozione delle leggi locali. Il passo dell'UE verso la pubblicazione dei dati CbCR segna un passo importante verso una maggiore trasparenza delle imprese a livello fiscale

LA NUOVA DIRETTIVA CSRD: UN'OPPORTUNITÀ PER AMPLIARE E ARRICCHIRE IL DIALOGO SOCIALE

NEL 2022 L'EUROPA HA ESTESO LA PORTATA DELL'OBBLIGO DI RENDICONTAZIONE NON FINANZIARIA CON LA DIRETTIVA SULLA RENDICONTAZIONE SOCIETARIA DI SOSTENIBILITÀ (CSRD)

La nuova direttiva europea sulla rendicontazione societaria di sostenibilità è stata adottata il 14 dicembre 2022 (denominata Direttiva 2022/2464/UE). La nuova direttiva sostituisce la precedente del 2014 sull'obbligo di rendicontazione non finanziaria e prevede che un numero maggiore di aziende debba presentare un rapporto sulla sostenibilità: fino a 50.000 aziende e gruppi nell'Unione Europea (rispetto alle 10.000 aziende della precedente direttiva).

Le aziende interessate sono le seguenti:

- Aziende con oltre 250 dipendenti (se si rispettano alcuni criteri finanziari sul fatturato e sul bilancio totale)
- Aziende extra-UE che generano oltre €150 milioni di fatturato sul mercato UE
- PMI quotate in borsa

Il primo rapporto CSRD sarà pubblicato nel 2025 e riferito ai dati dell'anno fiscale 2024 per le aziende più grandi. Le altre aziende dovranno conformarsi alla direttiva CSRD tra il 2026 e il 2029.

Al fine di armonizzare la rendicontazione non finanziaria in tutta Europa, l'UE crea gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) [standard europei di rendicontazione sulla sostenibilità], obbligatori per tutte le società interessate dalla direttiva CSRD.

A differenza della direttiva precedente, la CSRD prevede una garanzia sulla rendicontazione di sostenibilità fornita da un revisore esterno. La rendicontazione di sostenibilità deve contenere informazioni che permettano di comprendere lo sviluppo dell'azienda, le performance, la sua situazione e l'impatto dell'attività, con riferimento ad almeno:

- questioni ambientali, come cambiamento climatico (ESRS E1), inquinamento (ESRS E2), risorse idriche (ESRS E3), biodiversità (ESRS E4), uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)
- questioni sociali e personali, come maestranze proprie (ESRS S1), lavoratori nella catena del valore (ESRS S2), comunità interessate (ESRS S3), consumatori e utenti finali (ESRS S4)
- governance, come la condotta aziendale (ESRS G1)

ANALISI DI INFORMAZIONI UTILI AL DIALOGO SOCIALE

Per le aziende interessate, la rendicontazione di sostenibilità, integrato nel rapporto di gestione, contiene:

- Condizioni di lavoro: informazioni su retribuzioni, orari di lavoro e sicurezza dei lavoratori.
- Diversità e inclusione: dati su parità di genere, politiche di non discriminazione e obiettivi di diversità.
- Impatti sulla catena di fornitura: trasparenza sui diritti umani e sulle pratiche lavorative nella catena di fornitura.
- Formazione e istruzione: dettagli sull'investimento in competenze e sviluppo della carriera.
- Creazione di posti di lavoro e sostegno alla transizione: piani di transizione dei dipendenti in risposta alla digitalizzazione, alla decarbonizzazione o alla ristrutturazione.

SUGGERIMENTI UTILI

1. Assicuratevi di conoscere l'attuazione della direttiva CSR/Dovere di diligenza nel vostro paese.
2. Considerate la possibilità di organizzare un evento di formazione/informazione su CSR/Dovere di diligenza.
3. WAssicuratevi che il vostro CAE sia pienamente coinvolto nei dati ESG e nel Dovere di diligenza. Richiedete non solo le informazioni, ma anche ulteriori background e piani d'azione per affrontare le problematiche.

CAPITOLO 2

ESERCIZI PER I NEGOZIATORI E I MEMBRI DEL CAE

INTRODUZIONE

Gli esercizi proposti possono essere adattati ai seminari di formazione, per esempio in base al profilo dei partecipanti. Si basano su situazioni reali e permettono di mettere in pratica la teoria giuridica appresa al Capitolo 1.

Alcuni esercizi possono essere svolti in gruppo, in coppia o individualmente, a seconda del tempo a disposizione.

L'attività dei membri del CAE spesso consiste solo nel partecipare a una o due riunioni all'anno. Per invertire la tendenza, può essere utile l'esercizio della roadmap, il cui scopo è promuovere la partecipazione attiva dei membri del CAE che si impegnano a svolgere attività e a raggiungere i propri obiettivi secondo una determinata tempistica.

ESERCIZIO DI NEGOZIAZIONE SIMULATA DELLA DSN

L'esercizio consiste in una negoziazione simulata della delegazione speciale di negoziazione. I partecipanti sono divisi in due squadre: una per i "lavoratori" e una per i "datori di lavoro".

L'obiettivo è raggiungere un accordo in un certo tempo.

Attenzione: non mostrate la scheda dell'esercizio agli avversari, in quanto potrebbe fornire un vantaggio in fase di negoziazione.

1. ESERCIZIO DI NEGOZIAZIONE:

NEGOZIAZIONI SULL'ACCORDO COLLETTIVO EUROPEO PER "FLY-HI EUROPE"

SCHEMA DEL LAVORATORE

In qualità di rappresentante dei lavoratori, siete membri della Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) di "Fly-Hi Europe" a livello europeo. Da quasi tre anni sono in corso trattative con la Direzione Risorse Umane del Gruppo con l'obiettivo di stipulare un accordo europeo, che tuttavia contiene clausole a vostro avviso troppo restrittive. Vorreste che fossero modificati a vostro favore o semplicemente cancellate. Le negoziazioni sono giunte a una fase di stallo.

Ecco le nuove clausole su cui insistete:

Articolo 1: Designazione

L'accordo porterà all'istituzione di un Comitato aziendale europeo (CAE), che non sostituirà gli organismi nazionali di informazione e consultazione esistenti.

Articolo 2: Collegamento tra processi di informazione e consultazione

Il CAE deve essere informato e consultato dalla direzione centrale prima o insieme agli organismi nazionali di rappresentanza dei lavoratori istituiti all'interno del Gruppo.

Articolo 3: Ambito di applicazione dell'accordo

L'accordo si applica esclusivamente alle questioni transnazionali. Per questione transnazionale si intende a) qualsiasi questione che riguardi almeno due paesi in cui il Gruppo ha basi operative, oppure b) indipendentemente dal numero di paesi interessati, qualsiasi questione rilevante per la forza lavoro europea a causa della portata del suo potenziale impatto, o che comporti trasferimenti di operazioni tra Paesi del Gruppo.

Articolo 10: Strutture a disposizione del CAE:

Il CAE beneficerà dell'interpretariato nelle lingue parlate nei paesi del Gruppo rappresentati alle riunioni.

Ecco la clausola che vorreste fosse eliminata:

Articolo 13: Riservatezza

Tutti gli scambi di informazioni orali o scritti durante le riunioni sono riservati e non possono essere divulgati a terzi. Il mancato rispetto di ciò può portare a un'azione legale.



ESERCIZIO:

Il vostro obiettivo è raggiungere un accordo con la Direzione Risorse Umane dopo aver ottenuto il maggior numero possibile di concessioni sulle clausole di cui sopra. A tal fine, avrete diritto a una riunione preliminare con i rappresentanti dei lavoratori prima delle negoziazioni. Potete inoltre ricorrere a sessioni separate nel corso delle trattative. Avete il diritto di richiedere l'assistenza di un esperto esterno (da richiedere alla Direzione Risorse Umane durante le negoziazioni), qualora lo riteniate necessario.

N.B.: se non si raggiunge un accordo entro la fine della sessione, si applicheranno le disposizioni minime. Siete pronti a correre il rischio?

NEGOZIAZIONI SULL'ACCORDO COLLETTIVO EUROPEO PER "FLY-HI EUROPE"

SCHEDA DEL DATORE DI LAVORO

Siete un rappresentante della Direzione Risorse Umanedi Fly-Hi Europe a livello europeo. Da quasi tre anni sono in corso trattative con la Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) con l'obiettivo di stipulare un accordo europeo, che tuttavia contiene clausole a vostro avviso troppo generose e costose. Vorreste che fossero modificati a vostro favore o semplicemente cancellate. Le negoziazioni sono giunte a una fase di stallo.

Ecco le nuove clausole su cui insistete:

Articolo 1: Designazione

L'accordo europeo porterà all'istituzione di una "Piattaforma per lo scambio di opinioni", che non sostituirà gli organismi nazionali di informazione e consultazione esistenti.

Articolo 3: Ambito di applicazione dell'accordo

L'accordo si applica esclusivamente alle questioni transnazionali. Una questione transnazionale riguarda almeno due paesi in cui il Gruppo ha basi operative.

Articolo 5: Circostanze eccezionali

In circostanze eccezionali, la direzione centrale dell'azienda convocherà una riunione straordinaria. Le circostanze eccezionali si verificano quando le decisioni aziendali hanno un impatto importante a livello transnazionale sui dipendenti del Gruppo, ossia il coinvolgimento di almeno il 15% dell'organico totale (equivalenti a tempo pieno) al 31 dicembre dell'anno precedente.

Articolo 10: Strutture a disposizione della "Piattaforma per lo scambio di opinioni"

Le riunioni annuali si svolgono in videoconferenza.

Ecco la clausola che vorreste fosse eliminata:

Articolo 11: Esperti esterni

11.1 : I membri del CAE hanno diritto di consultare un esperto tecnico (esterno all'azienda) a loro scelta.

11.2 : Un rappresentante della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti può partecipare alle riunioni in qualità di esperto sindacale.



ESERCIZIO:

Il vostro obiettivo è raggiungere un accordo con la DSN dopo aver ottenuto il maggior numero possibile di concessioni sulle clausole di cui sopra. A tal fine, avrete diritto a una riunione preliminare con i rappresentanti del datore di lavoro prima delle negoziazioni. Potete inoltre ricorrere a sessioni separate nel corso delle trattative..

N.B.: se non si raggiunge un accordo entro la fine della sessione, si applicheranno le disposizioni minime. Siete pronti a correre il rischio?

2. CASE STUDY:

CONFRONTO TRA ACCORDI CAE

OBIETTIVO:

Si tratta di un esercizio pratico per approfondire il contenuto della direttiva 2009/38/CE e la sua applicazione corretta o impropria in diversi accordi CAE attualmente in vigore.

METODOLOGIA:

I partecipanti sono divisi in gruppi di lavoro. Ogni gruppo riceverà una copia di due accordi CAE e una copia della direttiva 2009/38/CE. Ogni gruppo seleziona un presidente che guiderà i dibattiti all'interno del gruppo e un portavoce che riferirà i risultati alla riunione plenaria (vedere sessione 2).

1a SESSIONE: 1 ORA E 30 MINUTI: CONFRONTO TRA ACCORDI

La prima parte dell'esercizio consiste in:

- a. verificare come i diversi argomenti siano regolati in ogni accordo e
- b. confrontare gli accordi con la direttiva 2009/38/CE.

Per facilitare il confronto, indichiamo gli articoli da consultare nella direttiva.

2a SESSIONE: 1 ORA: PRESENTAZIONE DEI RISULTATI

Quale accordo ritenete sia il migliore per ogni tematica? Quale vi sembra il peggiore? Discutete i punti di forza e i punti deboli di ciascun accordo CAE nella riunione plenaria.

SUGGERIMENTI UTILI

1. Impegnatevi al massimo in ogni trattativa con la DSN. Presentate prima una bozza di accordo!
2. Assicuratevi che il vostro accordo CAE rientri nei termini della relativa direttiva.
3. Fate in modo che l'accordo superi le prescrizioni accessorie, da ritenersi la base di partenza che nessun accordo dovrebbe trascurare.

TEMI E ARTICOLI DELLA DIRETTIVA 2009/38/CE	Accordo CAE 1 Nome della società:	Accordo CAE 2 Nome della società:
Prerogative del CAE in materia di informazione Prescrizioni accessorie 1 a)		
Prerogative del CAE in materia di consultazione Prescrizioni accessorie 1 a)		
Transnazionalità: Considerando 16 e articoli 1.3 e 1.4		
Riservatezza Articolo 8		
Esperti Prescrizioni accessorie 5		
Formazione Articolo 10.4		
Ore retribuite per l'esecuzione del mandato Articolo 10.3		
Spese del CAE sostenute dalla direzione centrale Prescrizioni accessorie 6		
Articolazione e coordinamento tra livello nazionale ed europeo Articolo 12		

3. QUESTIONARIO:



QUESTIONARIO SUI COMITATI AZIENDALI EUROPEI

(alcune domande possono avere più risposte)

1. **COMITATI AZIENDALI EUROPEI (CAE) SONO STATI CREATI PER AVVICINARE LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI AI CENTRI DECISIONALI DELLE AZIENDE:**

Sì NO Non so

2. **I MEMBRI DI UN CAE POSSONO APPARTENERE A PAESI CHE NON FANNO PARTE DELL'UNIONE EUROPEA:**

Sì NO Non so

Se sì, quali?

3. **TUTTI I CAE DERIVANO DALL'ULTIMA DIRETTIVA SUI COMITATI AZIENDALI EUROPEI 2009/38/CE:**

Sì NO Non so

4. **I CAE SONO PRESIEDUTI DALLA DIREZIONE CENTRALE DELLE SOCIETÀ:**

Sì NO Non so

5. **I COMITATI AZIENDALI EUROPEI SONO:**

- a. Istanze di dialogo sociale che riuniscono i rappresentanti di diverse società di diritto europeo dello stesso gruppo imprenditoriale
- b. Istanze di dialogo sociale che riuniscono i rappresentanti di diverse società di diritto europeo che operano in diversi paesi dell'Unione Europea
- c. Istanze di dialogo sociale che riuniscono i rappresentanti di diverse società di diritto europeo

6. **LA DIREZIONE CENTRALE DI UNA SOCIETÀ PUÒ NEGARE LA CREAZIONE DI UN CAE:**

- a. Rifiutando la negoziazione per 3 anni
- b. Rifiutando di fornire informazioni sul numero di lavoratori di ciascuna azienda nei diversi paesi europei
- c. Rifiutando qualsiasi mezzo di funzionamento dell'organismo creato

7. **UN ACCORDO PER LA CREAZIONE DI UN CAE PREVALE SUL DIRITTO EUROPEO E SU QUELLO NAZIONALE:**

Sì NO Non so

8. **L'ACCORDO CAE PUÒ ESSERE MODIFICATO:**

- a. Con la creazione di uno speciale gruppo di negoziazione composto dalle organizzazioni sindacali più rappresentative di ciascun paese
- b. Dalle organizzazioni sindacali presenti nel gruppo di imprese di dimensione europea
- c. Con la semplice negoziazione di un emendamento all'accordo esistente firmato dalla maggioranza dei membri del CAE

9. LA TRADUZIONE DELLE INFORMAZIONI FORNITE NEL CAE È OBBLIGATORIA:

- a. In conformità ai termini dell'accordo
- b. È obbligatoria solo la traduzione nella lingua della sede europea del gruppo
- c. Per tutte le lingue dei rappresentanti presenti nel CAE

10. LA SEDE CENTRALE E LA LEGGE APPLICABILE DEL CAE:

- a. Coincidono con la sede della società dominante del gruppo
- b. Sono stabilite liberamente dalla direzione centrale dell'azienda
- c. Coincidono con il paese europeo con il maggior numero di lavoratori

11. IL CAE È:

- a. Un organismo transnazionale di informazione e consultazione
- b. Un esempio di coordinamento sindacale transnazionale
- c. Un esempio di negoziazione transnazionale

12. IL NUMERO DI MEMBRI DEL CAE È DETERMINATO DALLA DIRETTIVA EUROPEA:

Sì NO Non so

13. IL NUMERO ANNUALE DI RIUNIONI DEL CAE È DETERMINATO DALLA DIRETTIVA EUROPEA

Sì NO Non so

14. LA DIREZIONE CENTRALE DELL'AZIENDA DETERMINA LIBERAMENTE LA NATURA TRANSNAZIONALE DELLE DECISIONI CHE PRENDE?

Sì NO Non so

15. LA TRANSNAZIONALITÀ DELLE DECISIONI DELLA DIREZIONE CENTRALE A LIVELLO EUROPEO SI RICONTRA:

- a. In base al numero di paesi interessati contemporaneamente dalla decisione
- b. In base alla portata dell'impatto sociale, indipendentemente dal numero di paesi interessati dalla misura
- c. In base alla catena di comando che ha condotto alla decisione

16. LA CONSULTAZIONE DEL CAE DOVRÀ PRECEDERE SEMPRE LA CONSULTAZIONE DEGLI ORGANISMI RAPPRESENTATIVI NAZIONALI

Sì NO Non so



RISPOSTE AL QUESTIONARIO SUL CAE

1. Sì.
2. Sì, per legge possono appartenere allo Spazio Economico Europeo (Islanda, Norvegia, Lichtenstein), ma anche provenire da qualsiasi altro Paese, purché sia stato formalmente indicato nell'accordo CAE.
3. No, purtroppo alcuni CAE o Forum non sono coperti dalla direttiva del 2009. Si tratta di accordi in deroga firmati prima del 22 settembre 1996 o tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.
4. No. A seconda della legge nazionale applicabile all'accordo CAE, il presidente può appartenere alla categoria dei lavoratori. In diversi Paesi esiste anche la copresidenza.
5. Le risposte sono: a) molte aziende americane, giapponesi e svizzere, per esempio, hanno un CAE; b) le aziende europee sono coperte (se raggiungono le soglie previste): attenzione a non confondersi con lo statuto della Società Europea (SE), che prevede altre regole per la rappresentanza dei lavoratori a livello transnazionale.
6. Non esiste una risposta corretta. La direzione centrale non può rifiutarsi di istituire una Delegazione Speciale di Negoziazione, tranne nel caso in cui non siano rispettate le soglie previste ai sensi di legge.
7. No, tranne nel caso in cui si tratti di un accordo in deroga (vedere domanda 3) o qualora l'accordo sia più favorevole ai lavoratori rispetto alla legislazione in vigore.
8. Risposta c)
9. Risposta a)
10. La legge applicabile è quella della sede centrale della società con sede nell'UE o nel SEE. Se la sede centrale si trova al di fuori di queste aree, la direzione centrale può scegliere una delle sue imprese nell'UE o nel SEE per rappresentarla. La legge applicabile alla DSN e al CAE è in linea di principio quella di un agente di rappresentanza, salvo che l'accordo CAE non preveda diversamente.
11. Il CAE è un organismo di informazione e consultazione transnazionale definito dalla legge, tuttavia, in pratica, i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori lo utilizzano come strumento per coordinare le loro azioni. Un CAE non è un organismo di negoziazione, tranne che per la rinegoziazione dell'accordo CAE.
12. No, la legislazione stabilisce solo il numero minimo di seggi per paese, non il massimo.
13. No, solo le prescrizioni accessorie prevedono un minimo di una riunione all'anno. Tuttavia, la legislazione nazionale può aumentare tale numero minimo.
14. No, la legislazione europea del 2009 spiega che la consultazione informativa "transnazionale" deve riguardare questioni rilevanti per almeno due Paesi o "questioni che, indipendentemente dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per la forza lavoro europea in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano trasferimenti di attività tra Stati membri" (considerando 16). Anche il livello della direzione centrale (centrale o locale) coinvolto nel processo decisionale è un criterio fondamentale. L'accordo può estendere questa definizione.
15. Risposte a), b) e c).
16. In linea di principio, l'informazione del CAE e degli organismi nazionali dovrà essere svolta simultaneamente, ma non esistono regole specifiche per quanto riguarda i collegamenti per la consultazione dei lavoratori. La best practice tende a privilegiare un approccio caso per caso (in base a piani/ristrutturazioni), che solitamente dà priorità al CAE, in quanto primo organismo da informare e consultare.

4. ROADMAP:

1. Individuate l'obiettivo del piano di lavoro

Selezionate SOLO 4 temi che ritenete prioritari in base alla vostra situazione personale situazione personale:

INDIVIDUATE LA PRIORITÀ SOLO DA 1 a 4	Lavoratore a livello aziendale/rappresentante sindacale	INDIVIDUATE LA PRIORITÀ SOLO DA 1 a 4	Rappresentante dell'Organizzazione/ Federazione sindacale nazionale
	<ul style="list-style-type: none"> ● Contattare il sindacato per istituire una Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) ● Negoziare un accordo per Comitato Aziendale Europeo (CAE) ● Rinegoziare o modificare un accordo preesistente ● Individuare un referente sindacale nella federazione/organizzazione ● Individuare un esperto finanziario/legale ● Raccogliere maggiori informazioni sull'azienda (processo di mappatura) ● Sviluppare una rete di sindacalisti in azienda ● Continuare il processo di apprendimento sulla legislazione dei CAE ● Imparare una lingua ● Far crescere il sindacato in azienda per essere più forti insieme ● Migliorare il dialogo con la direzione centrale ● Trovare più risorse per sviluppare i propri obiettivi (vedere domanda 3 sotto) ● Altro: 		<ul style="list-style-type: none"> ● Raccogliere maggiori informazioni sulle aziende selezionate (processo di mappatura) ● Coordinarsi con le altre affiliate dell'ETF per individuare gli obiettivi aziendali utili alla creazione di una DSN/un CAE ● Individuare i rappresentanti sindacali a livello aziendale per l'istituzione di un CAE ● Sostenere i rappresentanti sindacali a livello aziendale ● Creare un coordinamento con altri affiliati dell'ETF per seguire le trattative ● Individuare un esperto finanziario/legale che possa fornire assistenza ● Continuare il processo di apprendimento sulla legislazione dei CAE ● Imparare una lingua ● Creare un'alleanza sindacale globale con gli altri affiliati dell'ETF e dell'ITF ● Promuovere le best practice nella propria organizzazione e nell'ETF ● Altro:

2. Per ogni priorità, descrivete le principali azioni che intendete realizzare prima della prossima riunione (per esempio, organizzare una riunione, creare una rete, incontrare i lavoratori, incontrare la direzione centrale...):

> Azione 1:

> Azione 2:

> Azione 3:

> Azione 4:

3. Individuate le principali risorse necessarie per compiere le vostre azioni (per esempio: supporto finanziario, comunicazione IT, assistenza del sindacato, budget dalla direzione, traduzione, ...)

> Risorsa 1:

> Risorsa 2:

> Risorsa 3:

> Risorsa 4:

4. CALENDARIO

MESE	PRIORITÀ	AZIONE	RISORSE NECESSARIE
Gennaio			
Febbraio			
Marzo			
Aprile			
Maggio			
Giugno			
Luglio			
Agosto			
Settembre			
Ottobre			
Novembre			
Dicembre			

5. QUIZ sui CAE:

VERIFICHIAMO CIÒ CHE SAPPIAMO E CIÒ CHE VORREMMO SAPERE!

Regole del gioco: ogni partecipante ha 3 schede diverse. Sulla prima è riportato "Vero: 1 punto", sulla seconda "Dipende/Incerto: 0 punti" e sull'ultima "Falso: -1 punto". Dopo ogni domanda, verificate il punteggio medio del gruppo. Conoscete tutti i fondamenti del CAE? Avete tutti la stessa idea di cosa sia un CAE?

Domande frequenti sul CAE (FAQ)

- Quali sono i collegamenti tra informazione-consultazione nazionale ed europea?
- Cosa significa essere un membro del CAE? Rappresentate i lavoratori di un determinato paese o tutti?
- Come si articola la democrazia interna dei CAE? Chi guida, chi decide?
- Qual è l'impatto delle differenze culturali e sindacali a livello nazionale sulle attività del CAE?
- Come si lavora tra una riunione e l'altra?

QUAL È IL RUOLO DEL CAE?

Prendete la scheda e fate attenzione perché potreste trovare domande a trabocchetto o più risposte corrette!

DOMANDE	PUNTEGGIO
1. Negoziare accordi a livello europeo per l'intera forza lavoro dell'azienda?	
2. Essere informato e consultato sulle decisioni della direzione centrale?	
3. Fornire un parere sui piani della direzione centrale?	
4. Essere una piattaforma per l'azione sindacale?	

Risposte: 1: falso, 2: vero, 3: vero, 4: Falso o Dipende/Incerto

COS'È L'INFORMAZIONE E QUANDO È NECESSARIA?

Prendete la scheda e fate attenzione perché potreste trovare domande a trabocchetto o più risposte corrette!

DOMANDE	PUNTEGGIO
1. L'informazione è fornita dalla direzione centrale durante la riunione annuale?	
2. Qualsiasi informazione ricevuta dalla direzione centrale e dai vostri esperti?	
3. Le informazioni devono essere riservate, altrimenti sono inutili?	
4. Le informazioni devono essere fornite almeno 15 giorni prima delle riunioni?	

Risposte: 1: Vero o Dipende/Incerto, 2: Falso (le informazioni dovranno essere rilevanti al fine di comprendere la situazione), 3: Falso (le informazioni di dominio pubblico possono essere rilevanti, ma raramente sono sufficienti), 4: Dipende/Incerto (le informazioni dovranno essere fornite in anticipo). La tempistica dipenderà dall'accordo CAE).

COS'È LA CONSULTAZIONE E QUANDO È NECESSARIA?

Prendete la scheda e fate attenzione perché potreste trovare domande a trabocchetto o più risposte corrette!

DOMANDE	PUNTEGGIO
1. La consultazione è uno scambio di opinioni tra lavoratori e direzione centrale?	
2. La consultazione deve avvenire subito dopo l'informazione, nella stessa riunione?	
3. La consultazione del CAE deve avvenire soltanto dopo la consultazione a livello nazionale?	
4. La consultazione è inutile, la direzione centrale non è obbligata a seguire il parere del CAE.	

Risposte: 1: Vero, 2: Falso, 3: Falso, 4: Falso

COSA SIGNIFICA TRANSNAZIONALE?

Prendete la scheda e fate attenzione perché potreste trovare domande a trabocchetto o più risposte corrette!

DOMANDE	PUNTEGGIO
1. Transnazionale significa che interessa l'intera azienda?	
2. Indica qualsiasi decisione del top management?	
3. Indica qualsiasi piano della direzione centrale che abbia un forte impatto sulla forza lavoro dell'azienda?	
4. Una questione transnazionale include dibattiti al fuori dell'Unione Europea?	

Risposte: 1: Falso, 2: Vero, 3: Vero, 4: Vero

QUALI SONO LE CIRCOSTANZE ECCEZIONALI?

Prendete la scheda e fate attenzione perché potreste trovare domande a trabocchetto o più risposte corrette!

DOMANDE	PUNTEGGIO
1. Un cambio di CEO o dell'azionista principale?	
2. Un esubero del personale di almeno 150 lavoratori in due paesi?	
3. Qualsiasi trasferimento transnazionale di attività a livello transfrontaliero, delocalizzazione, chiusura di stabilimenti o imprese, e/o esubero del personale?	
4. Qualsiasi progetto o evento che possono avere un impatto significativo sulla forza lavoro?	

Risposte: 1: Falso, 2: Vero, 3: Vero, 4: Vero

FEEDBACK DEL QUIZ (DEFINIZIONI E PRATICHE)

I FONDAMENTI ALLA LUCE DELLA DIRETTIVA 2009/38/CE (1)

CHE COS'È UNA QUESTIONE TRANSNAZIONALE?

- > Ai sensi dell'articolo 1: una questione che **riguarda il gruppo nel suo complesso o almeno due imprese o siti in due diversi Stati membri.**
- > Lo spirito della direttiva è meno restrittivo per quanto riguarda il considerando 16: occorre valutare la portata dei suoi potenziali effetti e il livello di direzione centrale e rappresentanza interessato. Si tratta di questioni che, **indipendentemente dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per la forza lavoro europea in termini di portata dei potenziali effetti** o che comportano **trasferimenti di attività** tra Stati membri (quindi trasferimento di **capitali**).

SVILUPPO DI FONTI DI INFORMAZIONE PROPRIE E INDIPENDENTI DEL CAE

- > Con il sostegno dell'ETF, il coordinamento tra i membri del CAE, gli organi di rappresentanza nazionali e locali e i sindacati deve avvenire **prima e dopo le riunioni del CAE e del Comitato ristretto...**
- > ...ma anche durante tutto l'anno grazie a un flusso bidirezionale di informazioni
 - Informazioni da parte dei rappresentanti locali o nazionali ai rappresentanti del CAE sui principali sviluppi nei loro siti, sull'attuazione e lo svolgimento dei progetti europei a livello nazionale e locale, su tutte le altre circostanze che potrebbero avere un impatto transnazionale.
 - Informazione reciproca da parte dei rappresentanti del CAE ai rappresentanti nazionali e locali sugli sviluppi dell'azienda, al fine di prevedere le possibili conseguenze in loco e i progetti europei che potrebbero avere un impatto nazionale o locale
 - Processi di coordinamento specifici da istituire in caso di ristrutturazione

Good practice: Durante le riunioni preparatorie, relazioni sulla situazione aziendale da parte dei rappresentanti di ciascun paese. Suggestioni o commenti dei membri degli organi di rappresentanza nazionali sulla bozza di agenda del CAE e sui contenuti dei documenti preparatori

- > Creazione di **gruppi di lavoro**: permanenti (per es. su salute e sicurezza) o una tantum (per es. monitoraggio di un piano di ristrutturazione)
- > Contatto con i lavoratori e i loro rappresentanti (che implica il libero accesso ai locali dell'azienda e il pagamento delle spese di viaggio da parte della direzione centrale)

AFFINCHÉ IL PROCESSO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SIA EFFICACE:

- La definizione di “consultazione” deve tenere conto dell’**obiettivo, cioè consentire di esprimere un parere utile al processo decisionale**, per cui la consultazione deve avvenire secondo tempi, modi e contenuti più opportuni (considerando 23).
- Le modalità di informazione e consultazione dei dipendenti devono essere definite e **attuare in modo da garantirne l’efficacia e consentire all’impresa o al gruppo di imprese di prendere decisioni in modo efficace** (articolo 1).
- La “**consultazione**” implica l’instaurarsi di un dialogo e di uno scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di dirigenza idoneo, in un determinato momento, con modalità e contenuti tali da **consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere sulla base delle informazioni fornite in merito alle misure proposte** a cui si riferisce la consultazione, fatte salve le responsabilità della direzione centrale, ed entro un termine ragionevole, **di cui si può tenere conto (...)** (articolo 2)
- **Deve definire chiaramente cosa sia riservato o meno** (nell’accordo CAE) e/o prima del processo di informazione e consultazione e per quanto tempo le informazioni resteranno riservate
- Al termine del processo di informazione e consultazione, **monitorare** l’implementazione dei progetti di gestione e le discrepanze rispetto alle prospettive originali
- Deve effettuare **studi o indagini** in proprio, con il supporto di esperti e coordinatori
- Deve fare valere il diritto di ricevere **informazioni continue** sulla vita dell’azienda e sulle sue strategie economiche, finanziarie e sociali a livello europeo
- Deve esercitare il diritto di ricevere risposte scritte sui pareri: “La consultazione si svolge in modo tale che i rappresentanti dei lavoratori possano (...) ottenere una risposta, con le relative motivazioni, a qualsiasi parere da loro espresso” (allegato direttiva CAE 2009)

MAGGIORI INFORMAZIONI

COME REPERIRE MAGGIORI
INFORMAZIONI SUI CAE NEI
TRASPORTI

COME REPERIRE MAGGIORI INFORMAZIONI SUI CAE NEI TRASPORTI

- › Collegatevi al database del CAE: <https://www.ewcdb.eu/>
- › Create un account (gratuito)
- › Dopo avere creato l'account, fate l'accesso
- › Andate su "SEARCH"/"AGREEMENTS" [CERCA/ACCORDI]
- › Selezionate il nome dell'azienda o procedete alla ricerca per settore utilizzando i filtri
 - Consultate: <https://www.worker-participation.eu/>

SITO WEB DELL'ETF PER I MEMBRI DEL CAE NEI TRASPORTI:

Ulteriori informazioni e risorse sono disponibili sulla nostra pagina web:
https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

CONTATTI

Agathe Smyth, ETF Policy Officer for EWCs and Company Policy, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie

NOTE:



With the financial support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5 1210 Brussels
BELGIUM



L'opuscolo è stato redatto nel 2019 e aggiornato nel 2024 da Syndex Europe & International; è stato commissionato dall'ETF con il sostegno finanziario delle istituzioni dell'UE.

La pubblicazione è soggetta a copyright. Tutti i diritti riservati a Syndex ed ETF. Secondo Syndex ed ETF, è lecito ritenere che le indicazioni e le informazioni contenute nel presente documento siano ritenute veritiere e accurate alla data di pubblicazione. Non forniscono alcuna garanzia, espressa o implicita, in merito al materiale contenuto nel presente documento o per eventuali errori od omissioni eventualmente commessi.