

COVID-19

Anticipare e gestire l'impatto nelle aziende multinazionali

Raccomandazioni comuni delle Federazioni Sindacali Europee a
Coordinatori CAE/SE e rappresentanti dei lavoratori in seno a DSN, CAE e SE

Marzo 2020

L'impatto dell'epidemia di COVID-19 sulle nostre vite, società ed economie è senza precedenti. I sindacati di tutta Europa agiscono uniti nella difesa della salute e della sicurezza dei lavoratori e parlano con una sola voce: la crisi della COVID-19 non deve mettere a repentaglio posti di lavoro e redditi!

Le conseguenze sul lavoro sono molto diverse da un'azienda e da un settore all'altro. Le vostre federazioni sindacali europee stanno analizzando attentamente gli sviluppi specifici del settore su cui riferire.

Il coinvolgimento dei lavoratori attraverso l'informazione, la consultazione e la partecipazione al processo decisionale aziendale è più importante che mai per anticipare e affrontare le conseguenze sociali ed economiche che possono derivare da questa crisi. Considerando l'alto livello di collegamento tra le filiere dei settori che rappresentiamo, le federazioni sindacali europee hanno deciso di emanare raccomandazioni congiunte molto pratiche per i rappresentanti dei lavoratori nei Comitati Aziendali Europei (CAE) e nelle aziende secondo lo statuto della Società Europea (*Societas Europaea* - SE).

Il nostro obiettivo con queste raccomandazioni è duplice: consigliare i membri del CAE/SE-WC su come possono e devono svolgere un ruolo nella gestione della crisi COVID-19 nella loro azienda; e chiedere ai membri del CAE/SE-WC di sostenere i sindacati nazionali ed europei di fare pressione sulla direzione per assicurarsi che in ogni sito aziendale vengano prese le misure più efficaci per proteggere la salute dei lavoratori, salvaguardare i posti di lavoro e sostenere il reddito dei lavoratori, per tutti i lavoratori, siano essi con contratti standard, temporanei o atipici.

Queste raccomandazioni possono essere riviste con l'evolversi della situazione.

Raccomandazione n. 1

Rinviare le riunioni annuali e straordinarie e le negoziazioni

Se il vostro management desidera annullare la riunione della vostra Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN), del vostro Comitato Aziendale Europeo (CAE) o del Comitato Aziendale della vostra Società Europea (SE-CC); o se il management propone di tenere la riunione a distanza tramite videoconferenza

=>Chiedi invece che la riunione sia rinviata e si svolga fisicamente il più presto possibile dopo la fine della crisi COVID-19

Questa raccomandazione si applica anche alle vostre riunioni plenarie ordinarie del CAE/SE-CA, alle riunioni dei gruppi di lavoro/comitati CAE/SE-CA, ai seminari di formazione CAE/SE-CA e a qualsiasi riunione volta a (ri)negoziare il vostro accordo CAE/SE. Questa raccomandazione mira a garantire che la videoconferenza non sostituisca un vero e proprio incontro di persona e che la direzione non usi la crisi COVID-19 come scusa per annullare le vostre riunioni ordinarie nel corso del 2020.

COME? Ecco un esempio concreto

In occasione di Generali, la riunione del comitato ristretto del CAE prevista per i primi di marzo è stata annullata. Il Comitato ha chiesto alla Direzione di condividere le copie elettroniche delle presentazioni previste, che hanno ricevuto.

Presso i Partner europei di Coca-Cola, la prima riunione del CAE doveva svolgersi alla fine di marzo. La riunione è stata rinviata e non cancellata.

Alla Korian, un gruppo attivo nei servizi di assistenza agli anziani, le trattative per la creazione di un CAE si sono concluse alla fine del 2019. La prima riunione del CAE era prevista per marzo 2020. Anche lì è stato deciso di non annullare, ma di rinviare la riunione in un secondo momento.

Raccomandazione n. 2

Richiedi una riunione straordinaria online su COVID-19

I diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione non si fermano a causa della crisi COVID-19, né sono sospese le disposizioni dei vostri accordi CAE/SE-CA. Poiché le aziende multinazionali potrebbero voler adattare le loro operazioni per far fronte alla crisi COVID-19, le procedure di informazione e consultazione in tali circostanze straordinarie devono essere rispettate. Non può esserci alcuna decisione in merito a ristrutturazioni, ridimensionamenti o tagli di posti di lavoro senza previa informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati sia a livello europeo che nazionale.

Sebbene la riunione ordinaria del vostro CAE/SE-CA possa essere rinviata, la crisi COVID-19 è tale da poter essere considerata una circostanza eccezionale di natura *de facto* transnazionale che giustifica la convocazione di riunioni straordinarie per informare e consultarsi sul potenziale impatto della crisi sugli interessi dei lavoratori.

Le federazioni sindacali europee hanno sempre sostenuto la necessità di incontri di persona tra CAE e SE-CA. Tuttavia, nelle attuali circostanze, gli incontri fisici devono essere vietati per proteggere la salute degli altri e fermare la diffusione del virus. Pertanto, le federazioni sindacali europee raccomandano eccezionalmente l'uso di incontri online, a condizioni specifiche da concordare tra le due parti.

=>Richiedere una riunione straordinaria sulla crisi COVID-19, da tenersi in videoconferenza, dopo aver stabilito le regole per l'utilizzo eccezionale degli incontri online

Trovate in appendice un modello di regole per l'utilizzo eccezionale degli incontri online che vi consigliamo di concordare con la direzione in anticipo. Deve essere chiaro che lo svolgimento di riunioni in

videoconferenza è limitato al periodo di crisi di COVID-19. Adattare queste regole alla situazione specifica del vostro CAE/SE-CA, soprattutto perché il vostro accordo CAE/SE potrebbe già contenere disposizioni che disciplinano l'utilizzo di riunioni online e videoconferenze.

COME? Ecco un esempio concreto

Presso **Alstom**, il CAE ha dapprima richiesto un aggiornamento d'emergenza sulla situazione COVID-19 attraverso una teleconferenza con la Direzione, durante la quale è stata fornita l'interpretazione simultanea in tutte le lingue. Sulla base delle informazioni ricevute, il CAE ha presentato una richiesta formale di riunione straordinaria.

Alla **Kraft Heinz**, il CAE ha richiesto una riunione straordinaria e ha ricevuto una presentazione tradotta in tutte le lingue del CAE sulle misure adottate in ogni paese per proteggere la salute dei lavoratori. Si è tenuta una teleconferenza tra il Comitato Direttivo del CAE e il gruppo dirigente europeo, che comprendeva i rappresentanti dei dirigenti responsabili delle catene di fornitura, della produzione, della salute e sicurezza e delle risorse umane.

Raccomandazione #3

Richiedere alla direzione aggiornamenti periodici su COVID-19 per iscritto

Essere in grado di anticipare il prima possibile le probabili conseguenze della crisi COVID-19 sull'occupazione

=>Richiedere un aggiornamento regolare (ad es. giornaliero) sulla situazione, chiedendo alla direzione di inviare le seguenti informazioni per iscritto e per paese:

- Misure adottate dalla direzione o negoziate con i sindacati nell'azienda e lungo tutta la catena di fornitura e subappalto per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, così come la salute e la sicurezza dei pazienti (ad esempio nelle strutture sanitarie private e di assistenza agli anziani) e dei clienti (nei settori dei servizi, dell'energia, dell'ospitalità, dei servizi pubblici e dei trasporti, ecc.)
- Misure adottate in azienda nel caso in cui i lavoratori o i loro familiari abbiano una malattia correlata alla COVID-19 (ad esempio, complemento al congedo di malattia retribuito dallo Stato).
- Misure adottate nell'azienda e lungo tutta la catena di fornitura e subappalto per attenuare le potenziali conseguenze sull'occupazione (ad esempio piani di emergenza, programmi di lavoro a orario ridotto, straordinari prolungati e misure compensative per garantire il reddito dei lavoratori)
- Misure adottate dal management per attenuare le conseguenze sulle operazioni commerciali (ad esempio, cambiamenti nei modelli di turni di lavoro nella produzione, nella logistica o nell'amministrazione; arresto temporaneo dell'impianto; e alternativa all'interruzione della catena di fornitura)
- Tendenze relative ai livelli occupazionali
- Evoluzione della situazione economica e finanziaria (ad es. su prestiti e crediti)

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso **Lafarge Holcim**, il CAE ha redatto un elenco di domande alla direzione e ha richiesto un aggiornamento settimanale delle informazioni.

In **UniCredit**, la Direzione ha creato una pagina intranet dedicata a tutti i dipendenti per tenerli aggiornati sugli sviluppi di COVID-19.

In **Compass**, la Direzione condivide per iscritto con i membri del CAE aggiornamenti periodici sulle restrizioni governative (chiusure di scuole e ristoranti per paese) e sul numero di lavoratori infetti

e in quarantena in ogni paese. La Direzione fornisce anche una chiara visione d'insieme delle misure governative e delle misure complementari adottate dall'azienda in relazione agli accordi salariali per le malattie, alla sospensione temporanea del lavoro, alla cura delle persone a carico, ecc.

In queste circostanze, il Comitato di selezione dovrebbe garantire un dialogo permanente con la direzione centrale sempre in coordinamento con il CAE/SE-WC. Allo stesso tempo, la direzione deve consentire ai membri del Comitato selettivo di effettuare videoconferenze tra di loro e con altrimembri del CAE/SE-OCSE-CC.

Raccomandazione # 4

Condividete tra di voi le informazioni sulla situazione in ogni paese

Oltre alle informazioni fornite dalla direzione, la comunicazione all'interno del CAE/SE-CA e lo scambio di informazioni tra i membri del CAE/SE è più importante che mai

=>Assicuratevi che ogni delegato del CAE/SE riferisca regolarmente sulla situazione nel proprio paese, anche in merito:

- Misure governative (in particolare blocco totale o parziale, adozione di una legislazione d'emergenza, rafforzamento dei regimi di disoccupazione temporanea e indennità salariali statali in caso di licenziamento)
- Misure adottate dalle parti sociali e/o dal governo attraverso accordi bilaterali o tripartiti a livello nazionale o settoriale (in particolare accordo sull'orario di lavoro; protocolli per la tutela della salute dei lavoratori e definizione della portata e della natura delle "attività cruciali ed essenziali")
- Misure adottate a livello aziendale tramite accordi aziendali o decisioni di gestione unilaterali (ad esempio, misure di protezione dei lavoratori, misure di distanza per evitare contatti, misure di pulizia e disinfezione, chiusura temporanea, integrazione dell'indennità legale per garantire il 100% dello stipendio netto, congedi straordinari retribuiti, estensione del telelavoro, applicazione di misure ai lavoratori, anche con contratti di lavoro atipici, e misure applicabili agli operai e ai colletti bianchi).
- Come i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti nella gestione della crisi COVID-19.

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Alla **BASF** è stato redatto un questionario per ogni delegato del CAE a cui rispondere (ad esempio, i rappresentanti dei lavoratori / i sindacati del vostro paese sono informati sui casi di lavoratori infetti?) Le risposte sono raccolte dalla Segreteria del CAE e vengono fornite a tutti i delegati del CAE.

Alla **Volkswagen**, un regolare aggiornamento viene inviato via e-mail ai membri dei Comitati Aziendali Europeo e Globale. L'aggiornamento comprende un rapporto sulla situazione in tutti i paesi colpiti, Cina inclusa.

Alla **KBC**, il Comitato ristretto del CAE è in costante comunicazione per mantenersi aggiornato sulla situazione in evoluzione in ogni paese interessato.

Alla **Mondelez**, la presidenza del CAE ha preso l'iniziativa di creare un documento Excel con informazioni sulla situazione in ogni paese e sito. Questo documento viene regolarmente aggiornato e diffuso grazie al contributo di tutti i membri del CAE.

Raccomandazione #5

Sollecitare il management ad affrontare la crisi sulla base del dialogo sociale

Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva hanno un ruolo essenziale da svolgere nella gestione di questa crisi sanitaria senza precedenti. Invitare la direzione a impegnarsi con i sindacati a livello nazionale e locale per adottare misure efficaci a tutela della salute dei lavoratori e a negoziare accordi che mettano in atto misure efficaci per salvaguardare l'occupazione e il reddito di tutti i lavoratori. In particolare, le parti sociali devono lavorare insieme per raggiungere accordi a tutti i livelli su accordi di lavoro a orario ridotto che prevedano un elevato livello di compensazione salariale per i lavoratori.

=> Ricordare alla direzione di avviare una negoziazione a livello aziendale per affrontare la crisi sulla base della legge di emergenza e degli accordi nazionali/settoriali

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Alla Safran, a causa della persistente mancanza di dialogo sociale nel Regno Unito, il CAE ha inviato una lettera alla Direzione chiedendo "l'immediata costituzione di uno specifico gruppo negoziale nazionale COVID-19 per il Regno Unito con i sindacati locali e i loro rappresentanti, al fine di trovare molto rapidamente le migliori soluzioni per gestire in modo coordinato le conseguenze a tutti i livelli".

Raccomandazione #6

Richiedere una riunione straordinaria di persona non appena la crisi di COVID-19 sarà finita

Non appena l'epidemia sarà finita, per garantire una gestione socialmente responsabile delle conseguenze della crisi COVID-19

=>Richiedere una riunione straordinaria di persona in tempi brevissimi per informarsi sull'impatto della crisi sull'attività, i siti e i posti di lavoro dell'azienda in ogni paese

Raccomandazione n. 7

Contattate la vostra federazione sindacale europea

Se il dialogo con il management fallisce e nel caso in cui:

- le misure adottate dalla vostra azienda in ogni paese per proteggere la salute dei lavoratori, salvaguardare i posti di lavoro e il reddito non sono sufficienti,
- i lavoratori non sono trattati allo stesso modo a causa del loro status (ad esempio, le misure non si applicano ai lavoratori temporanei o agli operai) o della loro ubicazione (ad esempio, le regole differiscono da un sito all'altro o da un paese all'altro),
- Il management approfitta della crisi per effettuare licenziamenti collettivi,
- i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati sono esclusi dalle decisioni che possono incidere sugli interessi dei lavoratori.

=>Si prega di contattare la vostra federazione sindacale europea

Ci impegniamo a fare del nostro meglio per sostenervi e garantire un approccio coordinato in tutti i paesi in cui l'azienda opera.

Vorremmo anche sentire parlare di buone iniziative che possano aiutare i colleghi di altri CAE/SE.

=> Si prega di informare la vostra federazione sindacale europea su qualsiasi buona pratica creativa e ispiratrice che il vostro CAE/SE-CA ha sviluppato

I vostri referenti in ogni federazione sindacale europea sono elencati di seguito:



www.industrialall-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrialall-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



EFFAT

www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.org

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Appendice

Regole comuni per l'utilizzo eccezionale degli incontri online a causa della crisi COVID-19

Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori [nome dell'azienda] e assicurare un dialogo sociale di qualità per mitigare l'impatto dell'attuale crisi COVID-19 sulle operazioni aziendali e sull'occupazione sono priorità condivise congiuntamente dalla direzione [nome dell'azienda] e dal CAE [o SE-CA].

Se da un lato entrambe le parti riconoscono che gli incontri di persona sono uno dei fattori essenziali per garantire un buon dialogo, dall'altro apprezzano anche la necessità di prendere accordi temporanei per garantire sia il continuo coinvolgimento del CAE [o SE-CA] nel processo decisionale aziendale, sia la salute e la sicurezza dei delegati del CAE [o SE-CA].

Finché le riunioni fisiche continueranno ad essere vietate a causa della crisi COVID-19, la direzione e il CAE [o SE-CA] decidono di ricorrere temporaneamente alle riunioni online, secondo i seguenti principi:

1. Le riunioni ordinarie del CAE [o SE-CA] e le riunioni volte a rinegoziare gli accordi CAE [o SE] (se applicabili) non si terranno online. Queste riunioni saranno rinviate e riconvocate non appena le misure di contenimento saranno revocate e la situazione consentirà ancora una volta incontri di persona,
2. Se vengono richieste riunioni straordinarie a scopo informativo e di consultazione, queste si terranno online. Sebbene le videoconferenze non abbiano il livello di flessibilità e interattività che gli incontri di persona consentono, le parti faranno del loro meglio per condurle nel miglior modo possibile.

In particolare:

- La direzione faciliterà questi incontri dando ai delegati quante più informazioni possibili per iscritto, nella loro lingua, prima delle riunioni;
- L'interpretazione sarà fornita da interpreti professionisti;
- Attrezzature informatiche di buona qualità (e supporto tecnico) saranno messe a disposizione di ogni partecipante alla riunione durante le riunioni congiunte e le riunioni preparatorie e di follow-up;
- Continueranno ad essere organizzate riunioni preparatorie e di follow-up per i rappresentanti dei lavoratori. Sarà garantita la riservatezza di queste riunioni online prima e dopo le riunioni;
- Gli esperti che assistono il CAE [o SE-CA], compresi i rappresentanti delle federazioni sindacali europee, continueranno a partecipare a tutte le riunioni;
- Verrà diffuso un elenco dei partecipanti agli incontri online. I verbali delle riunioni saranno redatti e adottati in conformità all'accordo CAE [o SE-CA] e inviati a tutti i membri del CAE [o SE-CA] il prima possibile dopo la riunione.

Il CAE [o SE-CA] può decidere, caso per caso, chi deve partecipare a questi incontri online. I partecipanti alle riunioni straordinarie potrebbero essere :

- Tutti i membri del CAE [o SE-CA];
- Il Comitato ristretto, su mandato del CAE [o SE-CA];
- Il Comitato ristretto ampliato per includere i membri del CAE [o SE-CA] non rappresentati in esso, su mandato del CAE [o SE-CA].

3. Le riunioni del Comitato ristretto con l'azienda si svolgeranno online. La direzione deve consentire ai membri del Comitato ristretto di effettuare videoconferenze tra di loro e con altri membri del CAE [o SE-CA].

Queste regole regolano il funzionamento del CAE [SE-CA] solo durante la crisi COVID-19. Sono quindi temporanee e saranno automaticamente abrogate non appena saranno nuovamente consentiti incontri di persona.

Fatto il (data)

Firme

Per l'azienda

Per il rappresentante dei dipendenti (i membri del CAE/SE-WC o il comitato di selezione / presidente del CAE/SE-WC su mandato del CAE/SE-WC)