



**CONFERENZ ANNUALE
DELLA CONFEDERAZIONE
EUROPEA DEI SINDACATI
SUI COMITATI AZIENDALI
EUROPEI**

24-25 Ottobre, 2013

Presso la Casa Internazionale dei Sindacati
Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 Bruxelles

Quali nuovi ruoli per i Comitati Aziendali Europei ?



INTRODUZIONE

COMITATI AZIENDALI EUROPEI, RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE E IMPRESA SOSTENIBILE : UNA VIA D'USCITA DALLA QUADRUPLICE CRISI ?

Quella con cui ci stiamo attualmente confrontando è una quadruplici crisi : finanziaria, ecologica, di disuguaglianze crescenti e di fiducia nelle istituzioni governanti. Queste aree di crisi sono indissolubilmente legate a ed esacerbate da un orientamento corrente della nostra economia che, con respiro a breve termine, privilegia il valore azionario. Le imprese ed i grandi patronati sono più interessati dall'aumento del valore delle azioni che dai diversi attori coinvolti. L' *Impresa Sostenibile* rappresenta una alternativa al valore dell'azionariato, perché enfatizza la partecipazione all'impresa di svariati attori e, in particolare, quella dei dipendenti. I Comitati aziendali europei (CAE) e le rappresentanze dei lavoratori nei consigli di amministrazione (WBLR – acronimo per l'espressione inglese "Worker Board Level Representation") sono componenti essenziali di un'impresa sostenibile, perché le imprese dotate di un CAE hanno dimostrato di essere più sostenibili di quelle che non lo hanno. Tuttavia, le imprese dovranno confrontarsi con profonde trasformazioni prima che si possa uscire dalla quadruplici crisi. I CAE e le WBLR dovranno essere ben più attive per essere in grado di stimolare il cambiamento.

LA QUADRUPLICE CRISI E IL VALORE AZIONARIO

La nostra società si confronta con delle sfide senza precedenti. Queste sfide provano che, per innescare un futuro sostenibile, il modo in cui le imprese funzionano deve mutare radicalmente. Le sfide sono in gestazione ormai da decenni anni. Eccone una lista:

- La *crisi finanziaria*, causata da un aumento massiccio del debito privato e pubblico, dal degrado della *governance* di impresa e dalle attività altamente speculative degli investitori finanziari
- Una *crisi ecologica e ambientale*, constatabile dalla attuale tendenza al surriscaldamento globale e all'esaurimento rapido delle risorse già scarse ;
- Delle disuguaglianze crescenti in termini di introiti, condizioni di vita e opportunità di riuscita, che vedono il patrimonio dell'1% di più ricchi aumentare in maniera significativa in Europa e la situazione dei gruppi con introiti ridotti deteriorarsi sempre più negli ultimi decenni fino a livelli inaccettabili ; ed infine

- Una *crisi della legittimità*, che vede i cittadini perdere fiducia nel nostro sistema politico ed economico.

Questi aspetti critici sono esacerbati dalle scelte orientate dal valore azionario fatte dalla maggior parte delle grandi imprese. I grandi patronati sono remunerati sulla base della propria capacità di far aumentare il più possibile il valore azionario nel breve termine. Di conseguenza, essi hanno intrapreso troppe attività speculative (nel settore finanziario innanzitutto) e trascurato gli investimenti a lungo termine sulle proprie risorse umane e su prodotti e processi rispettosi dell'ambiente. I profitti delle grandi imprese sono dunque aumentati rapidamente, mentre il tasso di disoccupazione progrediva e la situazione socio-economica dei gruppi a reddito basso deteriorava. Gli scandali emersi in alcune grandi imprese e disuguaglianze inaccettabili hanno spinto sempre più cittadini a rimettere in discussione la legittimità dei nostri sistemi politici e sociali.

L'IMPRESA SOSTENIBILE : UNA ALTERNATIVA AL MERO VALORE AZIONARIO

Un gruppo di ricercatori e sindacalisti coordinato dall'Istituto Sindacale Europeo (ETUI) ha elaborato un concetto alternativo di *governance* di impresa, denominato Impresa Sostenibile. Una Impresa Sostenibile ha sei caratteristiche primarie:

- Un approccio multidimensionale di *sostenibilità e valore azionario* è il principio direttore di una Impresa Sostenibile
- Secondo questo asse concettuale centrale, un'Impresa Sostenibile si dota di *un insieme di obiettivi in materia di sostenibilità e una di una strategia dettagliata* per realizzarli
- *Gli attori, in particolare i lavoratori, sono coinvolti nei processi decisionali* di un'Impresa Sostenibile. Ciò si realizza attraverso un certo numero di meccanismi, inclusi la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione, i Comitati aziendali europei, la contrattazione collettiva e la creazione di comitati consultivi che raggruppano i diversi attori nell'impresa. La partecipazione degli attori principali è considerata una maniera di rafforzare la democrazia industriale.
- Una Impresa Sostenibile possiede *un sistema di messa a verbale verificabile dall'esterno delle sue prestazioni*, siano esse finanziarie o non (ambientali sociali, etc.) che permetta di misurare i progressi nella realizzazione degli obiettivi di sostenibilità.
- In un'Impresa Sostenibile, misure incentivanti sono previste per favorire la sostenibilità. In quest'ottica, *condizionare una parte della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità* emerge come misura fondamentale.

- La base azionaria dell'Impresa Sostenibile è dominata da *investitori responsabili nel lungo periodo*, attenti non solo al ritorno dei propri investimenti ma anche alle loro ripercussioni sociali e ambientali. La WBLR potrà aiutare a mettere le imprese sul giusto binario per raggiungere tali obiettivi a lungo termine.

I CAE E LA RAPPRESENTAZA DEI LAVORATORI NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE, PARTI IMPORTANTI DELLA SOLUZIONE

Una analisi dei dati in tema di sostenibilità delle grandi imprese europee quotate in borsa (STOXX 600) mostra che le presazioni sociali e ambientali di quelle che possiedono un CAE o dotate di sistemi di rappresentanza dei lavoratori negli organi gestionali sono migliori di quelle delle imprese che non sono dotate di tali forme di rappresentanza dei lavoratori. La Tavola 1 mostra che le imprese con un CAE o un sistema di rappresentanza dei lavoratori negli organi gestionali sono più suscettibili di altre di dotarsi di politiche di sicurezza dell'impiego, di rispettare le linee guida dell'ILO in materia di salute e sicurezza, di conformarsi alle politiche dell'OIL e dell'ONU in materia di diritti dell'Uomo e di fissare obiettivi specifici quanto alle riduzioni di emissioni inquinanti. La percentuale più elevata si riscontra quanto alle imprese che hanno sia un CAE che un sistema di rappresentanza dei lavoratori negli organi gestionali.

IL PERCORSO VERSO L'IMPRESA SOSTENIBILE

I dati sopra citati mostrano chiaramente che il coinvolgimento dei lavoratori fa parte integrante della creazione di imprese sostenibili. Tuttavia, al tempo stesso si può ugualmente constatare che il percorso verso la sostenibilità è ancora lungo. Anche tra le imprese attrezzate con CAE e meccanismi di rappresentanza dei lavoratori negli organi gestionali, molte sono quelle non ancora dotate delle più elementari politiche di miglioramento della qualità dell'impiego, per esempio, o di sistemi di gestione ambientale. Inoltre, un simile impegno ai livelli più alti non è che un primo passo, perchè sistemi e meccanismi necessari a realizzare la sostenibilità in un'impresa devono anche essere elaborati e maturati, le imprese non forniscono, per la maggior parte, sufficienti informazioni sul proprio impatto sociale e ambientale perchè si possa determinare che dei progressi siano effettivamente stati fatti.

TAVOLA 1 : PERCENTUALE DELLE IMPRESE DOTATE DI POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ IN AMBITI SPECIFICI

Politiche di impresa	Né CAE né WBLR	CAE senza WBLR	WBLR senza CEE	CEE e WBLR
L'impresa è dotata di politiche di sicurezza dell'occupazione?	9 %	30 %	17 %	40 %
L'impresa si conforma al Codice di Condotta dell'OIL « Registrazione e notifica di incidenti e malattie professionali » o alle sua Linee Guida su « Sistemi di gestione di salute e sicurezza sul lavoro »	8 %	20 %	7 %	29 %
L'impresa si dichiara conforme alla convenzione ILO sui diritti fondamentali dell'Uomo o alla dichiarazione dei diritti dell'Uomo dell'ONU?	39 %	74 %	43 %	78 %
L'impresa ha fissato degli obiettivi in terini di riduzione delle emissioni ?	49 %	80 %	61 %	84 %

Fontee : analisi interna basata su dati ASSET4

Un CAE e le rappresentanze dei lavoratori negli organi gestionali possono e devono, in futuro, giocare un ruolo maggiore nella transizione dall'impresa che punta sul mero valore zionario e l'Impresa Sostenibile. Innanzitutto, essi possono spingere le direzioni aziendali ad adottare politiche progressiste ai massimi livelli. Le rappresentanze dei lavoratori possono poi partecipare alla messa in atto delle politiche di sostenibilità, per esempio attraverso i comitati per la salute e sicurezza o attraverso progetti specifici che mirino a ridurre il consumo di energia o le emissioni. Infine, CAE e WBLR possono rafforzare il ruolo che essi giocano nel controllo delle prestazioni sociali ed economiche della propria impresa, per esempio discutendo con la direzione sulla base dei rapporti di sostenibilità e suggerendo miglioramenti. La strada per l'Impresa Sostenibile è forse ancora lunga, ma va imboccata per creare un mondo sostenibile e per il bene delle generazioni future.

Claudia Menne/Wolfgang Kowalsky/Sigurt Vitols



QUALI NUOVI RUOLI PER I COMITATI AZIENDALI EUROPEI ??

PROGRAMMA

GIOVEDÌ, 24 OTTOBRE 2013

- 13:00** Iscrizione dei partecipanti (firma), caffè di benvenuto
- 14:00** Benvenuti alla conferenza annuale della CES sui CAE: *Claudia Menne, Segretaria Confederale, CES*
- 14:15** **Apertura della conferenza :**
Dietmar Hexel, DGB
- 14:30** **I CAE e lo sviluppo sostenibile : esperienze dal settore metalmeccanico:**
Johannes Hauber (Bombardier/FR)

Dibattito – le esperienze dei lavoratori
- 15:00** **Keynote speech: I CAE e l'agenda per la sostenibilità nell'impresa**
Luc Triangle, Segretario generale aggiunto, IndustriAll
- 15:30** Pause-café
- 16:00** **I CAE e lo sviluppo sostenibile : altri esempi :**
Guido Nelissen (Umicore/BE)

Dibattito – le esperienze dei lavoratori
Rafael Nedzynski, EFFAT (Coordinatore CAE Accor, Pernod Ricard et Elixor)
- 16:30** **I CAE e le rappresentanze dei lavoratori nei consigli di amministrazione : una forza motrice per le imprese sostenibili ?**
Sigurt Vitols, Ricercatore associato dell'Istituto Sindacale Europeo
- 17:30** Fin de la première journée

LE VENDREDI 25 OTTOBRE 2013

08:30 Iscrizione dei partecipanti (firma)

09:00 **Tavola rotonda sul futuro ruolo dei CAE nello sviluppo sostenibile:**

Moderatore : Sigurt Vitols, Ricercatore associato dell'Istituto Sindacale Europeo

Les CEE comme outils pour le développement durable et la gouvernance des entreprises: exemples dans les entreprises

– *Hervé Deroubaix, Presidente del CAEdi Veolia (France)*

– *Arnaud Breuil, Direttore delle relazioni esterne di Chèque Déjeuner (Francia)*

– *Gabriele Guglielmi, Dipartimento internazionale di FILCAMS-CGIL (Italia)*

– *Jonathan Hayward, Dipartimento internazionale di Unite the Union (Regno Unito)*

– *Sam Hägglund, Segretario generale della Federazione Europea dei lavoratori delle costruzioni e del legno (EFBWW)*

– *Harald Wiedenhofer, Segretario generale della Federazione Europea dei Sindacati dei settori Agro-alimentare, Agricoltura e Turismo (EFFAT)*

Dibattito – le esperienze delle imprese e dei lavoratori

10:45 Pause-café

11:15 **Verso una maggiore partecipazione grazie ad una migliore articolazione con le rappresentanze dei lavoratori nei consigli di sorveglianza (WBLR)**

Moderatore : Aline Hoffmann, Coordinatrice del Centro di competenza per la partecipazione dei lavoratori europei (EWPPC), Istituto Sindacale Europeo

– *Stephan Lindeman; membro del CAE e del Consiglio di Sorveglianza di GfK*

– *Gottfried Meyer, Presidente del CAE e ex-Vicepresidente del Consiglio di Sorveglianza di Vaillant GmbH*

– *Anders Carlson, membro del CAE di Bombardier Transportation*

Dibattito – le esperienze delle imprese e dei lavoratori

12.45 Conclusioni : Claudia Menne, Segretario confederale, CES

Fine della conferenza

13:00 Pranzo-buffet

ORATORI

IN ORDINE DI INTERVENTO

Claudia Menne ha conseguito il suo Master in Storia Economica e Sociale presso l'Università di Bochum, in Germania, nel 1990, e da allora ha ricoperto numerosi incarichi attinenti alla sua specializzazione. Dal 2006 al 2011 è stato Capo del servizio Parità di genere e politiche femminili della Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB). Durante lo stesso periodo, è stata Presidente del **Comitato Donne della Confederazione europea dei sindacati** (CES) e Vice-Presidente della Lobby delle donne tedesche. Al Congresso del maggio 2011 è stata eletta **segretario confederale** della CES. E' responsabile per l'uguaglianza (di genere e altro), anti-discriminazione, la protezione sociale e la partecipazione. Essa segue diversi gruppi di lavoro e task force sulla democrazia industriale e i CAE.

Dietmar HEXEL è un membro del Comitato esecutivo della Confederazione tedesca del Lavoro (DGB) dal 2002. E' responsabile per le politiche industriali, energetiche ed ambientali, così come di codeterminazione e di corporate governance. Ha completato la sua formazione come assistente di laboratorio chimico nel 1970, ed ha poi continuato i suoi studi di assistenza sociale, pur continuando a lavorare, e si è laureato. Dal 1980, ha lavorato sei anni con il sindacato tedesco dell'industria chimica, della carta e della ceramica. Nel 1986, entra a far parte del sindacato della metallurgia e nel 1991 ne diviene capo del servizio di organizzazione interno. Egli è anche membro della commissione governativa "Codice tedesco di corporate governance" e del "Forum Nazionale sulla Corporate Governance" che consiglia il Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali.

Johannes HAUBER è membro del Comitato aziendale europeo delle imprese Bombardier dal 1996, e ne è il presidente dal 1998. Da 25 anni è membro del consiglio di fabbrica della società a Mannheim e dal 1999 ne è il presidente. Dopo aver lasciato i banchi della scuola, ha lavorato come tornitore, e per due anni in un ospedale invece di fare il servizio militare. E' un rappresentante sindacale dei tornitori per l'IG Metall. E' anche membro del comitato aziendale generale e del Consiglio di Sorveglianza, membro del comitato direttivo del settore ferroviario in IG Metall, nonché membro del comitato ad hoc per le ferrovie in IndustriALL.

Luc TRIANGLE è stato eletto Vice Segretario Generale della nuova Federazione sindacale europea 'IndustriALL' nel maggio 2012. Questa federazione riunisce le attività della ex federazioni sindacali europee FEM (metallurgia), EMCEF (chimica) e FSE-THC (tessile). All'interno di questa nuova organizzazione che comprende più di 500 CAE, è responsabile per la politica industriale, e ha anche altre responsabilità a livello settoriale e di dialogo sociale. Prima di allora, è stato Segretario Generale del FSE-THC, e per 12 anni ha presieduto il comitato per la politica industriale della FEM. Si occupa di CAE sin dai loro albori, nel 1994.

Guido NELISSEN è consigliere economico del sindacato ACV-CSC Metea, Divisione per i metalmeccanici e dei lavoratori tessili del sindacato nazionale belga ACV-CSC. Si occupa di gestione aziendale (analisi finanziaria, strategie di impresa, ristrutturazioni, corporate governance), politica industriale (futuro della produzione, sviluppo nei sotto-settori dell'industria metallurgica, posti di lavoro 'verdi', sviluppo tecnologico) e macro-economia (crisi finanziaria, governance economica). Egli è anche coordinatore del CAE di Umicore.

Rafaël NEDZYNSKI, vice presidente dell'EFFAT, membro del Comitato Esecutivo della UITA, ex segretario generale del FGTA-FO, è attualmente responsabile degli affari internazionali ed europei di FGTA-FO, co-presidente del CAE di ACCOR, esperto dell'EFFAT al CAE di Pernod-Ricard e Elior, nonché membro del Consiglio economico, sociale e ambientale francese.

Dr Sigurt VITOLS è ricercatore associato dell'Istituto Sindacale Europeo (ETUI), responsabile del gruppo di ricerca del progetto "Metodi di governance economica" presso il Centro di Ricerca in Scienze Sociali per la Scienza Ricerca Sociale di Berlino (WZB), e docente presso la Libera Università di Berlino. I suoi interessi di ricerca includono democrazia industriale, corporate governance e sostenibilità. Recentemente è stato co-autore di "L'Impresa Sostenibile: un nuovo approccio alla Corporate Governance" (con Norbert Kluge, Bruxelles: ETUI Press 2011) e "Diritto Societario Europeo e impresa sostenibile: l'approccio "stakeholder"" (con Johannes Heuschmid, Bruxelles: ETUI press 2012).

Hervé DEROUBAIX è segretario del CAE Veolia Environnement da 4 anni, delegato sindacale centrale per la CFDT in Veolia Eau da 7 anni, delegato sindacale in Veolia e sindacalizzato con la CFDT da 15 anni. Ha iniziato la sua carriera presso Veolia Eau nel 1987, entrando come idraulico, ed è attualmente Tecnico Water. Ha comple-

tato un percorso certificato di un anno a Sciences Po, con tesi sul tema “Evoluzione del lavoro e influenza del sindacato – l’evoluzione è un male per l’occupazione?”

Arnaud BREUIL è avvocato in diritto del lavoro e diritto pubblico internazionale, ed è stato rappresentante di una confederazione sindacale francese sui temi della protezione sociale tra il 2001 e il 2007. Come tale, è stato il delegato francese al Gruppo di lavoro sulla protezione sociale della CES fino al 2006, nonché membro del comitato consultivo per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti tra 2002 e 2007. Dal 2007 è Direttore del ICOSI (Istituto Internazionale di Cooperazione Sociale), associazione francese creata da attivisti sindacali francesi per promuovere e realizzare i valori e le strutture dell’economia sociale e solidale. Insieme a questa funzione, dal 2011 è responsabile degli affari europei all’interno della Direzione Relazioni Esterne del gruppo Cheque Dejeuner. In questa veste supporta la direzione risorse umane del gruppo e i delegati eletti nelle filiali in Francia e in Europa, in preparazione all’istituzione di un comitato aziendale europeo.

Gabriele GUGLIELMI è iscritto alla Filcams CGIL dal 1972 e dal 1978 ha assunto incarichi dirigenziali nella Federazione, dapprima a livello locale/regionale e oggi ne coordina le politiche internazionali. Ha partecipato alle negoziazioni per la costituzione dei CAE di: PPR, ELIOR e Autogrill. Di quest’ultimo CAE è coordinatore per EFFAT. E’ stato Presidente di ETLC, la piattaforma sindacale europea/mondiale che raggruppa i sindacati del turismo; sta coordinando il progetto MUMMIA che ha analizzato le aziende che, oltre ad essere multinazionali, hanno un perimetro multi-settoriale, per poi formulare proposte di coordinamento fra i sindacati con lo scopo di facilitare le alleanze e i negoziati per l’installazione dei CAE.

Jonathan HAYWARD è responsabile del dipartimento per gli affari internazionali presso Unite the Union. Egli è responsabile del coordinamento dei comitati aziendali europei dei 23 settori in cui Unite è presente. E’ il principale referente per la negoziazione o rinegoziazione degli accordi CAE quando cadono sotto la giurisdizione della legislazione britannica sulla informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori. Jonathan è riconosciuto da diverse federazioni sindacali come un consulente esperto di CAE in Gran Bretagna.

Sam HÄGGLUND nel 2010 è stato eletto segretario generale della Federazione europea dei lavoratori edili e del legno (EFBWW) - Federazione europea settoriale per l’edilizia, materiali da costruzione, industria del legno, arredamento e forestale. EFBWW comprende 72 sindacati affiliati in 31 paesi, per un totale di circa 2.350.000 lavoratori. Dal 2000 al 2007 il signor Hägglund stato Segretario Generale della

Federazione nordica di costruzione e legno. Prima di allora, era attivo nel campo della ricerca sulla politica, la storia e l'educazione sociale. Dopo la formazione come architetto, ha conseguito un dottorato in scienze sociali presso l'Università di Stoccolma e il Royal Institute of Technology di Stoccolma.

Harald WIEDENHOFER, cittadino tedesco nato in Austria, dal 1993 è segretario generale dell'EFFAT, la Federazione europea per i dipendenti del settore agroalimentare, l'agricoltura e il turismo, che rappresenta 2,6 milioni di lavoratori in 120 sindacati nazionali. Ha una formazione in scienze sociali, e ha lavorato come ricercatore nel campo del lavoro dignitoso con la Fondazione Friedrich Ebert di Bonn. È stato anche responsabile in consigli di sorveglianza, di lavoratori migranti e di relazioni internazionali con l'NGG, sindacato tedesco ad Amburgo. E' stato uno dei fondatori di un sindacato indipendente nella ex Repubblica Democratica Tedesca (Berlino) nel 1990.

Aline HOFFMANN dirige l'unità di europeizzazione delle relazioni industriali all'interno del dipartimento di ricerca dell'Istituto sindacale europeo (ETUI). E' anche coordinatore del Centro di competenza per la partecipazione dei lavoratori europei (EWPPC) dell'ETUI, responsabile delle attività di ricerca, formazione e consulenza per sostenere e promuovere la rappresentanza dei lavoratori a diversi livelli all'interno di multinazionali. Prima di entrare all'ETUI in ottobre 2012, è stata coordinatrice CAE nel sindacato tedesco IG Metall dell'industria metalmeccanica, ed è stata anche coordinatrice CAE e delegato al Consiglio di Sorveglianza del Gruppo Bosch.

Stephan LINDEMAN da oltre 20 anni è capo della ricerca di GfK, una delle più grandi società di ricerca di mercato a livello globale. Negli ultimi anni, il settore delle ricerche di mercato ha subito rapidi cambiamenti in risposta agli sviluppi quali la globalizzazione, la digitalizzazione e l'emergere di nuove fonti di informazione. Questi cambiamenti hanno avuto un impatto drammatico sulla struttura dell'organizzazione, così come sul lavoro e la posizione dei lavoratori. Il CAE di GfK è stato fondata nel 2009 e svolge un ruolo attivo in questo processo. Stephan è parte della CAE fin dall'inizio ed è membro del Consiglio di Sorveglianza di GfK. La quota di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio di Sorveglianza è del 40%.





Boulevard du roi Albert II, 5 | B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org

