

Infopoint e' un progetto CES che fornisce supporto tecnico alle parti sociali per la costruzione di progetti sotto la linea di finanziamento 04030303, con il sostegno finanziario della Commissione Europea. Convenzione VP/2012/003/0179 SI2. 636146



# PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI IN EUROPA

## UN NUOVO PATTO PER L'EUROPA: IL PIANO DELLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI PER L'INVESTIMENTO, CRESCITA SOSTENIBILI E LAVORO DI QUALITA'



Il Comitato Esecutivo della CES a Novembre 2013 ha approvato una Risoluzione fondamentale (disponibile in varie lingue sul [sito della CES](#) ) per i lavoratori e i cittadini europei. Invece di ostinarsi con politiche fallimentari, la CES afferma la necessità davanti ai leader europei di lottare per un nuovo patto, un piano basato su investimenti nella crescita sostenibile e per impieghi e lavoro di qualità. Diversamente, vedremo innalzare ulteriormente la disoccupazione. L'Europa sociale non deve essere distrutta. A cinque anni dall'inizio della crisi, i cittadini europei continuano a soffrire l'incertezza economica e sociale. Disoccupazione, lavoro precario, disuguaglianza e povertà rovinano la vita a molti. Battere la recessione e la stagnazione delle nostre economie, dando alle persone speranza e fiducia è il compito più urgente per i leader europei. L'Unione europea ha il potenziale per combattere la crisi. Ma vi è un urgente bisogno di prendere una nuova direzione, per stabilizzare la situazione economica e creare posti di lavoro di qualità in un'Europa sociale. L'UE deve utilizzare i suoi punti di forza per forgiare un futuro più prospero, equo e democratico. E 'necessario avere una prospettiva a più lungo termine. Massicci investimenti sono necessari per dare alle nostre economie un nuovo inizio, basato su una crescita sostenibile. Noi proponiamo un obiettivo di investimento del 2% del PIL dell'UE all'anno per un periodo di dieci anni.

Ciò avrà l'ulteriore effetto di aumentare gli investimenti privati e promuovere misure di modernizzazione private su vasta scala.

Tali investimenti potrebbero aiutare a costruire una forte base industriale, servizi pubblici di qualità, sistemi statali correttamente funzionanti, con i sistemi di welfare inclusivi, ricerca innovativa e istituzioni formative. Un miliardo di Euro è stato speso per risanare il settore finanziario. Ebbene, un miliardo di euro si perde ogni anno in evasione fiscale e truffe. E' ora tempo di investire 250 miliardi di euro per il lavoro di qualità e per un futuro roseo per i cittadini dell'Unione. Un piano di investimento massiccio potrebbe arrivare a generare fino ad 11 milioni di nuovi posti di lavoro. Il piano riguarda tutti i paesi dell'Unione, con progetti di respiro europeo sviluppati insieme a programmi di sviluppo nazionale. Gli investimenti che hanno il maggiore impatto sulle attività economiche interne dovrebbero avere la priorità.

### LA CES CHIEDE

investimenti massicci per crescita sostenibile e lavoro di qualità, un buon settore dei servizi pubblici e privati, che funzioni in maniera appropriata, con sistemi di welfare inclusivi, ricerca innovativa e istituzioni per l'istruzione, la fine delle frodi e dell'evasione fiscale, un sistema fiscale equo per finanziare il piano di investimento flessibilità nell'applicazione delle regole sul debito pubblico a fronte di investimenti.

## MANIFESTO OF THE EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION AHEAD OF THE EUROPEAN PARLIAMENT ELECTIONS

At the end of May 2014, EU citizens will be asked to vote on who will represent them in the European Parliament.

The election is important for all Europeans. The parliament has the power to make European laws, decide the EU budget and appoint the president of the European Commission. Next year sees the parliament being elected against a backdrop of a prolonged financial, economic and social crisis in Europe.

We call on citizens to vote for candidates that will change the way the EU is being run.

Europe can change in 2014. ETUC is promoting an alternative vision for a prosperous, socially inclusive Europe. We need to support candidates that share this vision.

ETUC, the voice of European workers, is calling on all citizens to get behind those who promote a progressive Europe, an inclusive Europe, and a Europe that works for the rights of its people. A better Europe is possible. Together, we can make it happen. Together, we can forge a new path for Europe.

### ETUC IS AGAINST

- » Any attempts to reverse the progress made by the trade union movement in advancing the working and social conditions of citizens.
- » The undermining of the European project through policies that go against the basis of the European social model, such as good industrial relations, quality public services and inclusive social protection.
- » A system that makes people compete on the basis of reduced wages, poor working conditions, inadequate social protection and unfair taxation. European employment policy should not be based on precarious work and inequality.

### ETUC STANDS FOR

- » A social Europe; a Europe that provides its citizens with quality employment and a secure future.
- » The end to austerity. The EU must put solidarity back at the heart of its policies. Social Europe must not be dismantled.
- » A new industrial policy based on innovation, research and development, education, training, health and just transition.
- » An ambitious investment plan that will revitalise the European economy.
- » Social justice for its citizens. The gap between rich and poor must close.
- » Equality. Effective measures to secure equal pay and rights for all must be upheld. The pay gap between women and men must end.
- » Progressive taxation. Redistributive and graduated taxation on income and wealth, the end of tax havens, tax evasion, fraud, corruption and undeclared work.
- » Fair global trade.



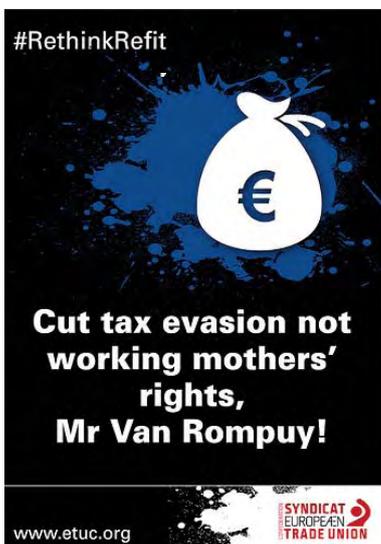
JOIN IN: [#newpath4europe](https://twitter.com/newpath4europe)

CONFEDERATION  
SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION

European Trade Union Confederation  
Boulevard Roi Albert II, 5 | B-1210 Brussels | Belgium  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

## NOTIZIE DALL'UNIONE EUROPEA

### RAFFORZARE IL PIANO DI INVESTIMENTO DELL'UNIONE EUROPEA PER INNESCARE CRESCITA E CREAZIONE DI OCCUPAZIONE



Alla vigilia del Consiglio europeo del 25 ottobre 2013, le organizzazioni delle parti sociali europee, BusinessEurope, UEAPME, CEEP e, naturalmente, CES, hanno inviato una lettera ai presidenti Van Rompuy, Barroso e Grybauskaitė, sulla necessità di "rafforzare piano di investimenti dell'UE per stimolare la crescita e la creazione di occupazione".

Un prerequisito per la crescita a lungo termine, per l'aumento dell'occupazione e per un tenore di vita elevato è che le imprese di tutto il continente abbiano la fiducia nel lungo termine per fare gli investimenti necessari ad espandere la produzione e guidare la creazione di posti di lavoro. Questa fiducia, a sua volta, dipende da una domanda robusta e stabile, reti di vero sostegno e di alta qualità, infrastrutture e servizi pubblici, nonché un clima di pace e coesione sociali. In moltissimi settori, il finanziamento deve ancora essere rilasciato ai progetti di investimento dove è necessario. Un solo progetto ha ricevuto un finanziamento attraverso project bond. Inoltre, il Consiglio, la Commissione e la BEI devono

specificare senza indugio i parametri per la progettazione del nuovo strumento di condivisione dei rischi per renderlo operativo entro il gennaio 2014.

L'Europa deve fare tutto il possibile per sostenere gli investimenti a lungo termine necessari per sostenere la crescita e la creazione di occupazione.

Pertanto le parti sociali europee sollecitano i governi a concentrarsi su come possono meglio garantire investimento pubblico nella crescita a lungo termine e nella creazione di posti di lavoro. Le parti sociali europee inoltre chiedono che il Consiglio e la Commissione, nell'ambito di un piano di investimenti più ampio, covengano rapidamente sugli strumenti efficaci della BEI, assicurando che i finanziamenti entrino in funzione immediatamente.



### LA CES AFFERMA: RETHINK REFIT!

All'inizio di ottobre 2013, in una comunicazione sull'efficienza e l'essere adatta allo scopo della normativa comunitaria, la Commissione europea ha delineato le aree di intervento di semplificazione delle norme UE per renderle meno onerose. Una di queste aree sarà quella della salute e la sicurezza. La Commissione ha inoltre indicato dove verranno intraprese ulteriori azioni, per esempio considerando di ritirare le proposte pendenti, o la valutazione o l'abrogazione di norme già in vigore. Prossime iniziative legislative volte a semplificare

e ridurre gli oneri legislativi potrebbero riguardare aree chiave come il consolidamento delle tre direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori soggetti ai risultati di una consultazione delle parti sociali - una grande sfida per i sindacati nell'UE. La CES ha immediatamente reagito con un comunicato stampa in risposta alla Comunicazione della Commissione. Bernadette Ségol ha dichiarato: "Il mercato interno è accettabile solo se attuato con forti regole sociali. Il programma refit della Commissione blocca ogni progresso in questa direzione. Abbiamo bisogno di diritti

*sociali su tutta la linea per tutti i lavoratori europei. La dimensione sociale della UE con i suoi indicatori non soddisfa questo obiettivo. "*

Leggi la risoluzione della CES "RAFFORZARE I DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE PER TUTTI I LAVORATORI", disponibile in [inglese](#) e [francese](#).

### CONSIGLIO EUROPEO: PAROLE VUOTE PER L'EUROPA SOCIALE, PAROLE FORTI PER LA DEREGOLAMENTAZIONE: LA CES DICE RETHINK REFIT!



Il Consiglio Europeo, interpreta l'espressione "dimensione sociale dell'UEM" come più ampia comprensione degli squilibri e delle disuguaglianze. Questa interpretazione, è migliaia di chilometri lontana da quella della Confederazione Europea dei Sindacati (CES). Le conclusioni del Consiglio Europeo non offrono prospettive per riorientare le politiche economiche verso una riduzione delle disuguaglianze e della povertà, nonché verso investimenti di lungo periodo per la crescita sostenibile ed il lavoro di qualità. Invece di attaccare i diritti dei lavoratori, la Commissione dovrebbe incrementare i propri sforzi al fine di garantire l'effettivo rispetto della normativa da parte di tutti gli Stati membri e di individuare le lacune normative. Bernadette Ségol, Segretaria generale della CES, ha dichiarato: "Stanno cercando di convincerci che il bianco sia nero, ma non ci inganneranno. La dimensione sociale è stata ridotta a un punteggio, un'informazione statistica, e non viene considerata azione concreta per la crescita sostenibile ed il lavoro di qualità. Nessuna iniziativa per una maggiore giustizia sociale,

*anzi dobbiamo aspettarci una nuova agenda di deregolamentazione. I lavoratori oggi sono arrabbiati e delusi".* La CES ha reagito fortemente alle conclusioni del Consiglio.

Implementando così rapidamente il programma REFIT, il consiglio ricalca l'intenzione di Barroso di abbandonare l'accordo sulla protezione della salute e sicurezza sul lavoro nel settore dei parrucchieri. Invece di attaccare i diritti dei lavoratori, la Commissione dovrebbe concentrare i propri sforzi per garantire che la legislazione dell'UE sia correttamente applicata in tutta Europa e identificare le lacune normative.

Sul sito della CES è possibile leggere la risoluzione della CES "FERMARE LA DEREGOLAMENTAZIONE D'EUROPA: RETHINK REFIT" disponibile in [inglese](#) e in [francese](#).

### DIRETTIVA DELL'UNIONE EUROPEA SULLA RISTRUTTURAZIONE SOCIALMENTE RESPONSABILE A UN PUNTO FERMO

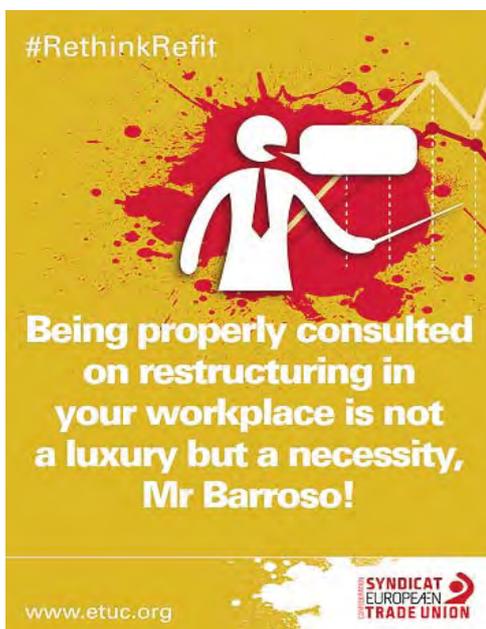
Il 15 gennaio 2013 il Parlamento europeo a Strasburgo ha votato una risoluzione, con una schiacciante maggioranza di 503 parlamentari (con 107 voti contrari e 72 astenuti), a favore di una iniziativa legislativa sulla regolamentazione delle ristrutturazioni aziendali. Tale risoluzione è chiamata "[rapport Cercas](#)", dal suo relatore, l'eurodeputato socialdemocratico Alejandro Cercas, e rappresenta una delle più importanti iniziative legislative per il coinvolgimento dei lavoratori per l'anticipazione del cambiamento a livello europeo dal 2008, quando la direttiva CAE è stato rivista.

La Commissione Occupazione e affari sociali del Parlamento europeo aveva già votato favorevolmente per la relazione del socialista spagnolo, Alejandro Cercas, il 19 novembre 2012, che descrive in dettaglio il progetto di legge.

Secondo il Parlamento europeo, il progetto di legge dovrebbe coprire 14 punti, che contengono norme minime per le aziende in tutti i paesi dell'UE. I più importanti sono:

- Pianificazione strategica del lavoro a lungo termine
- Riconoscimento precoce dei fabbisogni per l'occupazione e di competenze
- Promozione della formazione continua da parte del datore di lavoro
- Pianificazione anticipata per importanti ristrutturazioni
- Regolamento dell'istituzione di piani sociali con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori
- Minimizzazione dei costi economici, sociali ed ecologici esterni

Dal momento che le disposizioni di legge per la pianificazione della forza lavoro a lungo termine, piani sociali e accordi di compensazione esistono già in molti paesi dell'Unione



Europea, gli effetti della direttiva UE in programma potrebbero variare notevolmente da paese a paese. Miglioramenti sostanziali certamente sarebbero da attendersi in Europa orientale, nei paesi del Mediterraneo o nel Regno Unito, mentre in Germania, Austria e Scandinavia i lavoratori dipendenti beneficiano già oggi di buone condizioni di base. Modifiche alla normativa nazionale potrebbero aspettarsi, però, anche per i paesi con elevati standard quali la legge tedesca.

Su questa base, la Commissione europea dovrebbe essere obbligato a presentare una proposta di direttiva europea entro tre mesi, o ad avviare una consultazione ufficiale con le parti sociali.

Le confederazioni dei datori di lavoro hanno rifiutato comunque qualsiasi iniziativa per la legislazione in materia. La Commissione aveva fino a metà aprile 2013 per presentare un progetto di legge. La CES ha chiesto un'azione urgente in una lettera aperta indirizzata a José Manuel Barroso, presidente della

Commissione europea, l'8 marzo 2013. Nonostante la maggioranza eccezionale che ha determinato l'approvazione da parte dei rappresentanti dei cittadini europei nel Parlamento dell'Unione, la Commissione europea ha invece previsto solo di rilasciare una dichiarazione sul "rapporto Cercas" prima della fine del 2013, con esempi di buone pratiche nella gestione socialmente responsabile delle ristrutturazioni aziendali, ma non contenente raccomandazioni politiche: qualsiasi iniziativa legislativa non sarebbe né accettata dai datori di lavoro, né otterrebbe un ampio sostegno in seno al Consiglio dei ministri. I sindacati e il Parlamento europeo considerano questa mancanza di azione come una violazione contro il Trattato di Lisbona, che definisce il funzionamento dell'Unione europea dal 2009. Il 2 settembre 2013, la CES ha presentato un reclamo ufficiale presso l'Ombudsmann (il Mediatore) dell'Unione europea, per mancanza di azione sul "Rapporto Cercas" della Commissione. Il Mediatore è competente per l'esame dei reclami sulle irregolarità nella gestione delle istituzioni dell'UE e per la presentazione di suggerimenti sulle soluzioni al conflitto. Non può tuttavia forzare ad alcuna iniziativa legislativa.

Il comunicato stampa CES, nonché la denuncia al Mediatore europeo sono disponibili sul sito web della CES, sia in inglese che in francese.

## PASSI AVANTI NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TRANSNAZIONALE

Negli ultimi anni, gli accordi collettivi transnazionali (TCA) sono diventati una pratica sempre più comune nelle aziende transnazionali.

E' questo il risultato della internazionalizzazione delle relazioni industriali su cui sindacati europei e internazionali hanno trovato un nuovo terreno di azione. Il 18 ottobre 2012, il Comitato Esecutivo della CES aveva approvato la posizione sulla consultazione della Commissione europea sui TCA.

Sulla base di questa posizione, il Segretariato CES ha sviluppato ulteriori discussioni con la Commissione europea e il Parlamento europeo, che hanno portato al rapporto di iniziativa, "Contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale", approvato dal Parlamento il 15 luglio 2013, con il relatore Thomas Haendel (GUE). La posizione si fonda soprattutto sulla posizione della CES e sulle procedure delle Federazioni Sindacali Europee di Settore per i negoziati transnazionali.

Nel frattempo, la CES ha iniziato lo sviluppo di un progetto co-finanziato dall'Unione europea, al fine di elaborare una proposta sindacale di un quadro giuridico facoltativo, coinvolgendo esperti legali e gli affiliati, in particolare le Federazioni Sindacali Europee stesse. Il progetto consisteva in una prima fase di ricerca per l'elaborazione di una relazione, al fine di:

- Discutere le opportunità di sviluppo di un quadro giuridico facoltativo per TCA
- Definire la base giuridica e il contenuto di tale quadro
- Proporre i passi che possono portare alla sua adozione.

## YOUTH GUARANTEE: GLI STATI MEMBRI DELL'UNIONE EUROPEA SI PREPARANO PER L'IMPLEMENTAZIONE



Il 17 e il 18 ottobre, la Commissione Europea e gli Stati Membri si sono incontrati per discutere, a livello pratico, l'implementazione della Youth Guarantee, in un seminario organizzato dalla Commissione stessa a La Hulpe, in Belgio. Questo evento è parte di un più vasto programma, sempre pianificato dalla Commissione, al fine di coadiuvare gli Stati Membri a designare e sviluppare degli

schemi per le loro Youth Guarantee nazionali. Questo programma, oltre ai contenuti, è orientato a fornire strumenti di supporto tecnico e assistenza finanziaria.

L'obiettivo di queste Youth Guarantees è di provvedere strumenti volti a far fronte al grave problema che imperversa in Europa della disoccupazione giovanile, cercando di garantire ad ogni persona sotto i 25 anni di età un lavoro dignitoso, un'educazione continuativa e programmi di apprendistato o stage, ove possibile finalizzati all'inserimento in azienda. Ogni paese dell'Unione Europea è stato ampiamente istruito sull'importanza di queste garanzie rivolte ai giovani che si affacciano al mercato del lavoro, e ogni paese ha ora il compito di elaborare un piano che abbia gli obiettivi indicati dalla Commissione, comprensivo di tutti gli step dal punto di vista pratico e soprattutto dal punto di vista dei fondi necessari all'attuazione di tali misure di sostegno e garanzia. In particolar modo, la Commissione sottolinea che ogni Youth Guarantee nazionale dovrà indicare:

- il ruolo dell'istruzione pubblica e delle autorità volte all'inserimento nel mondo del lavoro, dalle organizzazioni giovanili ai rappresentanti sia dei lavoratori che dei datori di lavoro;
- le riforme strutturali necessarie da apportare al sistema, affinché tali misure e altre iniziative dello stesso genere possano diventare effettive quanto prima per poter assicurare garanzie reali ai giovani vittime degli effetti devastanti della crisi economica,
- specificare dettagliatamente quali saranno i fondi che verranno impegnati per questo progetto, soprattutto tramite il supporto delle iniziative di Youth Employment e del Fondo Sociale Europeo (FSE).
- una timeline per l'implemento e il monitoraggio dei progressi del progetto a livello nazionale.

L' European Social Fund, che stanzerà più di 10 milioni di Euro all'anno dal 2014 al 2020, potrà sostenere i Paesi della Comunità nella definizione degli schemi di queste garanzie per i giovani. Gli Stati, che sono quelli che stimano aree di territorio il cui tasso di disoccupazione giovanile è superiore al 25%, sono potenziali ricevitori di ulteriori fondi europei per far fronte alla stesura e alla messa in atto del progetto. Tali Stati per potersi candidare ed ottenere tali fondi europei, dovranno presentare una richiesta di Youth Guarantee Implementation Plans prima della fine dell'anno corrente. Gli altri stati invece avranno tempo fino alla metà del 2014 per presentare i loro piani di garanzia per i giovani. Già tre stati (Repubblica Ceca, Croazia e Polonia) hanno presentato le loro bozze di proposte dei piani di implementazione nazionali.

(Il presente articolo è tratto dalla newsletter internazionale "I.C.A.R.U.S. Information and Consultation: Approaches of Research coordinating good Union Standard", pubblicata dal dipartimento internazionale della CGIL Lombardia. Per maggiori informazioni si veda il sito del progetto I.C.A.R.U.S., mentre tutti i numeri della newsletter sono disponibili su questa pagina web. Leggi la rassegna stampa della CES sulle iniziative per contrastare la disoccupazione giovanile in Europa sul sito della CES).

## NOTIZIE DALLE FEDERAZIONI SINDACALI EUROPEE DI SETTORE



### FEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI DEI SERVIZI PUBBLICI



#### **L'AUSTERITÀ HA FALLITO - UNO SGUARDO ALLE PROVE**

Mentre l'economia europea mostra alcuni segni di crescita lenta, i sostenitori dell'austerità come il commissario europeo Olli Rehn e il presidente della Commissione Barroso possono essere tentati di rivendicare che le loro politiche hanno funzionato. Questo briefing della Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (EPSU) è un monito non solo che l'austerità ha fallito e causato sofferenza sociale ai lavoratori e ai cittadini, ma che un urgente cambiamento di politica è necessario per creare le condizioni per una ripresa sostenibile.

EPSU ha chiesto a Ronald Janssen (consigliere economico presso la Confederazione europea dei sindacati), di esaminare l'impatto dell' austerità e di spiegare come e perché ha fallito. Questo primo di cinque briefing guarda all'entità dei tagli imposti alla spesa pubblica in tutta Europa e al loro impatto

economico e sociale. Si fa notare che anche nei suoi propri termini - la riduzione del debito come percentuale del PIL – l'austerità ha fallito in diversi paesi.

Il briefing comprende anche un avvertimento circa l'impatto a lungo termine di tali misure. Quelli che supportano l'austerità sostengono che è necessaria nel breve termine, per creare le condizioni per la crescita economica, ma come sostenuto nel briefing c'è un reale rischio di compromettere le prospettive di ripresa a lungo termine, visto che i lavoratori sono bloccati nella disoccupazione e gli investimenti pubblici sono tagliati. Il vice segretario generale di EPSU Jan Willem Goudriaan ha detto: *"Abbiamo riaffermato questi argomenti ormai per anni, ma i responsabili politici europei hanno ciecamente continuato con le loro politiche fallimentari. Purtroppo, la nostra esperienza in recenti consultazioni con la Commissione europea e la Banca centrale europea sulla situazione economica attuale e la prossima analisi annuale della crescita indicano che saremo più o meno nella stessa situazione quando il prossimo semestre europeo prenderà il via."*

Ha aggiunto: *"E' fondamentale che continuiamo a fornire alle persone i fatti e le argomentazioni sul perché l'austerità ha fallito, su quali sono le sue conseguenze e su quali azioni alternative sono necessarie. Crediamo che questa serie di briefing sarà un importante contributo al dibattito e aiuterà EPSU, i suoi affiliati e gli altri nella campagna per un cambiamento di rotta."*

Per maggiori informazioni, si prega di contattare Pablo Sanchez:  
+32 (0) 474 62 66 33, [psanchez@epsu.org](mailto:psanchez@epsu.org)



## **LA CONFERENZA CES ANNUALE SUI CAE QUALI NUOVI RUOLI PER I COMITATI AZIENDALI EUROPEI?**

Quella con cui ci stiamo attualmente confrontando è una quadruplice 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 quadruplice crisi. I CAE e le WBLR dovranno essere ben più attive per essere in grado di stimolare il cambiamento.

La brochure della Conferenza è disponibile in diverse versioni linguistiche alla [pagina web della CES](#) così come il materiale esposto e distribuito durante le differenti sessioni di lavoro.

### **LA VISION DI EFFAT DELLA SOSTENIBILITÀ**

In occasione della conferenza annuale della CES sui CAE, l'EFFAT è intervenuta in modo significativo. Negli ultimi anni EFFAT ha istituito comitati aziendali europei in più



di 100 gruppi transnazionali e ha un dialogo sociale di successo in corso nel settore agricolo, alberghiero e della ristorazione, del catering, della trasformazione alimentare, dello zucchero e del tabacco.

Secondo EFFAT, un'impresa sostenibile opera nel rispetto di interazioni equilibrate tra le dimensioni ecologica, economica e sociale. Noi crediamo che una società sostenibile fa suoi obiettivi di sostenibilità e una strategia dettagliata per il loro raggiungimento.

EFFAT considera la sostenibilità come principio vitale basato sui diritti del lavoro, la democrazia, la parità di genere, l'equità sociale, lo stato di diritto e il rispetto dei diritti fondamentali. Nei settori di EFFAT, sostenibilità significa rispetto dei diritti dei lavoratori, un prezzo equo per i piccoli agricoltori e l'esercizio della responsabilità ambientale. Purtroppo, queste considerazioni rimangono astratte per molte multinazionali. Nelle sue attività quotidiane dell'EFFAT lavora per creare un sistema alimentare più equo promuovendo l'equità sociale ed economica lungo l'intera catena del valore. A questo proposito, EFFAT considera la trasparenza aziendale come uno strumento fondamentale. Per essere "sostenibile", una impresa dovrebbe avere un sistema di reporting esternamente verificabile con informazioni e prestazioni sia finanziarie e non finanziarie (in ambito ambientale, sociale, ecc), che permetta di misurare i progressi sul raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

Sostenibilità per le società multinazionali significa anche creare posti di lavoro di qualità e una forza lavoro competente, qualificata e motivata. Pertanto, EFFAT deplora competitività basata sulla riduzione dei costi e una corsa al ribasso in termini di salari e condizioni di lavoro. Per le aziende multinazionali, è fondamentale sviluppare politiche sostenibili, non solo per motivi etici, ma anche perché coloro che sono i più inventivi oggi sono suscettibili di essere domani più redditizi. Questo è il motivo per cui all'EFFAT crediamo fermamente che lo sviluppo del capitale umano, nonché l'attuazione di politiche di responsabilità sociale delle imprese, devono essere considerati come trampolino di lancio per la competitività e la crescita. Così, i governi, ma anche le imprese, devono investire in ricerca e innovazione per favorire la crescita economica e aumentare la competitività.

Nella visione di dell'EFFAT, un altro elemento cruciale della sostenibilità consiste nel coinvolgimento degli stakeholder, in particolare i dipendenti, nei processi decisionali. Questo può avvenire attraverso una serie di meccanismi, tra cui la contrattazione collettiva, la rappresentanza dei lavoratori a livello di organi decisionali o di sorveglianza (BLER) o i comitati aziendali europei (CAE). I CAE sono altamente significativi in termini di relazioni industriali europee poiché riflettono un crescente riconoscimento della necessità di rispondere alla "europeizzazione" del business, integrando i canali nazionali di informazione e consultazione dei lavoratori esistenti. I CAE sono quindi un elemento essenziale della democrazia e del buon governo societari. Se correttamente informato e consultato, il CAE può limitare conseguenze negative alle decisioni del management, soprattutto nel caso di processi di ristrutturazione a livello pan-europeo. Soprattutto, la visione di EFFAT della sostenibilità è quella di una sfida sociale, un invito all'azione, un compito in corso e, quindi, un processo politico.

## **SOSTENIBILITÀ PER LA FEDERAZIONE EUROPEA DEI LAVORATORI EDILI E DEL LEGNO**

La sostenibilità di una impresa comprende, secondo la FEBWW, tutto ciò che riguarda la durata a lungo termine dell'impresa, in termini di impatto ambientale, opportunità economiche e di sviluppo sociale e umano. Dal momento che la realtà nel settore dell'edilizia europea nell'ultimo decennio è stata caratterizzata dalla ricerca di manodopera a basso costo, lo sviluppo è stato più volte "anti-sostenibile". Manodopera a basso costo, lavoratori sfruttati e senza condizioni di lavoro dignitose, senza una formazione professionale adeguata e senza un'adeguata protezione sociale. Secondo la EFBWW, la crescita sostenibile deve comprendere anche il rispetto dei diritti fondamentali, per una forza lavoro sana, competente e motivata.

## LETTERE DAI CAE: DOPO LA CONFERENZA...

Buongiorno a tutti,

Di ritorno dalla Conferenza Annuale sui CAE organizzata dalla CES a Bruxelles, vorrei condividere con voi alcune riflessioni.

Il “titolo” della Conferenza “QUALI NUOVI RUOLI PER I COMITATI AZIENDALI EUROPEI”, abbraccia in realtà diversi aspetti e tocca più tematiche, dalla crisi finanziaria, alle problematiche ecologiche ed ambientali, alle crescenti diseguaglianze, la crisi della legittimità del sistema politico, ecc. Questi ed altri aspetti critici sono stati argomenti di discussione da parte di autorevoli

relatori – in rappresentanza di Sindacati e Organizzazioni dei vari Paesi nonché di diversi CAE – e di interventi da parte dei presenti. Una tematica interessante è la rappresentanza dei lavoratori nei Consigli di

Amministrazione/Consigli di Sorveglianza. La questione è stata ampiamente illustrata e a lungo dibattuta, soprattutto da parte dei rappresentanti tedeschi che hanno pluriennali esperienze in merito.

Sono convinta che anche noi (Italia), come peraltro previsto nel CCNL chimici, dovremmo impegnarci per “inventare” una diversa e più attuale forma di partecipazione.

Certo è un ragionamento tutto da sviluppare, e niente affatto semplice, dovendo tener conto dei vincoli giuridici, ideologici, etici, ecc., ma che personalmente credo vada affrontato con attenzione.

Altro intervento, sicuramente uno tra i più sentiti e, a giudicare dagli applausi ricevuti, molto molto apprezzato e condiviso, è stato quello di Jonathan Hayward, responsabile del dipartimento per gli affari internazionali presso Unite the Union, il quale ha sviluppato un ragionamento rispetto alla necessità di ridefinire le norme che regolano le attività ed il limitato potere di intervento dei CAE. In tal senso ha rivolto un invito ai Sindacati affinché vi sia da parte loro un approccio più progressista e dinamico e, alla CES, perché si renda disponibile un concreto supporto anche legale (ed economico!) per fare in modo che i CAE possano diventare davvero efficaci. Sull’argomento avrei voluto intervenire per portare anche il mio piccolo contributo, in qualità di Segretaria del CAE di Air Liquide (multinazionale chimica), ma purtroppo il tempo era limitato, e molti sono stati gli interventi dalla platea.

La testimonianza che avrei voluto portare, a conferma delle problematiche evidenziate da Hayward, è la “storia” dell’accordo integrativo di Air Liquide che stiamo tentando di rinegoziare, ormai dal 2012, per adeguarlo al meglio alla nuova Direttiva 2009/38.

In concreto ci troviamo ad affrontare soprattutto un problema con una duplice faccia relativo alla consultazione del CAE.

Da una parte c’è l’ostacolo che pone l’Azienda, la quale ovviamente non gradisce che vi siano “interferenze” nelle sue decisioni.

Dall’altra la difficoltà di coordinare/allineare le eventuali azioni del CAE e delle diverse strutture sindacali nazionali. Difficoltà che si può superare soltanto se c’è la volontà di una reale e concreta collaborazione, soprattutto considerando le diverse normative, legislazioni, accordi nazionali e quant’altro.

Questa difficoltà, da parte del nostro CAE, è stata sperimentata e la stiamo tuttora sperimentando, essendo noi alle prese con un tentativo di gestire processi di riorganizzazioni e delocalizzazioni transnazionali.

In alcuni casi, questa carenza di “sintonia” ha causato concreti problemi operativi: nello specifico la necessità di concludere gli accordi relativi alle procedure di legge a livello nazionale entro una certa data (per alcuni paesi membri), in palese contrasto con la necessità di attendere invece a livello internazionale l’emissione del parere del CAE consultato relativamente al processo di riorganizzazione.

Per concludere, vorrei utilizzare la frase di uno dei relatori a Bruxelles, e che condivido: *“La strada per l’Impresa Sostenibile (in ogni senso) è ancora lunga, ma va imboccata per creare un mondo sostenibile e per il bene delle generazioni future”.*

Ringraziandovi per avermi dato l’opportunità di partecipare alla Conferenza, che considero un’esperienza assolutamente interessante e che terrei a sviluppare ulteriormente, vi invio i miei più cordiali saluti.

A presto.

Sonia Cattaneo  
Air Liquide Italia  
Delegata RSU Sede  
Segretaria Comitato Aziendale Europeo

## IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA DI BASF SE – L’ESPERIENZA DELLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

*Un’intervista di Geneviève Laforêt (CSC)*

Nel 2008, BASF, una delle più grandi aziende chimiche del mondo, che ha sede a Ludwigshafen, in Germania, è stata trasformata in una società europea (SE). Questa nuova società, BASF SE, quindi ha dovuto concludere un accordo per garantire la partecipazione dei lavoratori a livello europeo, attraverso i diritti di informazione, consultazione, ma anche la partecipazione nel consiglio di vigilanza della SE, nella misura



in cui la partecipazione esisteva nel gruppo tedesco prima della sua trasformazione in una SE. Secondo la Direttiva 2001/86/SE europeo, la trasformazione di una società in una SE non può infatti portare alla scomparsa o l’indebolimento dei diritti esistenti. Denise Schellemans, LBC-NVK (CSC) delegato sindacale della BASF ad Anversa, siede nel consiglio di amministrazione della SE da quasi sei anni. E inoltre ancora Vice-Presidente del CAE. Denise condivide la sua esperienza di partecipazione sulla base del modello tedesco di “co-determinazione”.

*Quali sono le condizioni per la partecipazione dei lavoratori alla BASF SE ?*

A BASF - SE, il sistema di governance è dualistico : comprende un comitato ristretto o “ Vorstand ” che comprende i consiglieri di amministrazione del gruppo, vale a dire i membri del più alto livello di management e un consiglio di sorveglianza in cui i rappresentanti degli azionisti e rappresentanti dei lavoratori siedono in eguale numero. Il Consiglio di sorveglianza controlla le decisioni che il management intende adottare. Il management è presente alle riunioni del Consiglio per presentare la propria strategia. I voti dei soci sono di primaria importanza in questa sede, dal momento che il Presidente, che è azionista, ha due voti. Inoltre, il Consiglio di Sorveglianza nomina i membri del “Vorstand ”. Le modalità di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori sono state fissate in un accordo negoziato tra la gestione delle risorse umane centrale e

la delegazione speciale di negoziazione composta dai rappresentanti dei lavoratori in tutti gli Stati membri in cui BASF opera. Per effettuare le trattative, i lavoratori hanno beneficiato della preziosa assistenza di un esperto sindacale. L'accordo stabilisce i termini di nomina dei rappresentanti dei lavoratori al Comitato Aziendale Europeo (CAE), la durata del mandato dei membri del CAE e dei membri del consiglio di sorveglianza, ecc. Il Consiglio di amministrazione si riunisce cinque volte l'anno.

La legge tedesca richiede anche che i consigli di vigilanza tengano una riunione supplementare all'anno per valutare il funzionamento e le procedure decisionali (la preparazione delle decisioni, la prestazione di idonea documentazione, il tempo necessario, ecc.)

L'obiettivo è quello di garantire che le decisioni siano basate su fatti e che ogni membro del Consiglio di Sorveglianza sia consapevole del proprio ruolo. Nell'ambito del Consiglio, commissioni permanenti sono state create per gestire argomenti specifici quali informazioni economiche e finanziarie e questioni riguardanti il personale. I risultati del loro lavoro vengono poi presentati in plenaria. Queste procedure operative sono integrate da regolamenti interni del Consiglio di Sorveglianza per quanto riguarda la responsabilità dei membri, le norme di riservatezza, il funzionamento delle varie commissioni...

Il rappresentante belga è eletto da e tra le delegazioni dei lavoratori all'interno dei comitati aziendali di BASF consigli in Belgio. Il mandato dura per un periodo di cinque anni. BASF ha attualmente tre siti in Belgio, con un comitato aziendale (Anversa, Gand e Waterloo).

**BASF SE è una delle più grandi aziende chimiche del mondo. Il 75% dei lavoratori è impiegato in Germania. Il Belgio è il secondo paese con il maggior numero di lavoratori (6%). Tre i siti belgi che hanno un consiglio di fabbrica: Anversa, Ghent e Waterloo.**

Il CAE poi appoggia il candidato per il Consiglio di Sorveglianza. Dato che la stragrande maggioranza dei lavoratori del gruppo sono occupati in

Germania (75%), vi è purtroppo solo un posto disponibile per i rappresentanti non tedeschi. E' stato dato al Belgio, il paese con il secondo maggior numero di lavoratori dopo la Germania (6%).

*Che cosa è la partecipazione in pratica?*

Durante le riunioni del Consiglio di Sorveglianza, la direzione centrale fornisce informazioni sulla strategia del gruppo, la politica di investimenti, ricerca e sviluppo, sviluppo del prodotto, progetti di acquisizione, vendite, riduzione o aumento del patrimonio netto, joint venture, ecc.. Queste informazioni forniscono una panoramica delle prospettive economiche e finanziarie della SE, ma non affrontano le circostanze specifiche delle imprese in diversi paesi, né i licenziamenti collettivi.

Teoricamente, alcune decisioni possono essere bloccate, ma in pratica, sono il management e i rappresentanti degli azionisti che decidono. E' tuttavia possibile rinviare l'attuazione, guidare le modalità di ristrutturazione e fare proposte alternative che potrebbero essere seguite. Questo è stato il caso in cui il Consiglio è stato informato di una decisione di disinvestimento in una divisione: i rappresentanti dei lavoratori hanno presentato un argomento convincente a favore di una proposta alternativa di joint venture che ha portato alla sospensione della decisione per esaminare la proposta in profondità. Infine, la direzione ha seguito la proposta dei rappresentanti dei lavoratori. L'informazione è quindi fornita in un momento in cui possiamo ancora influenzare la decisione, cosa più difficile a livello nazionale. La quantità di informazioni va anche ben oltre quello che potrebbe essere raggiunto da un comitato aziendale locale in Belgio. L'impatto sul processo decisionale non è sempre misurabile, ma almeno si può portare la propria visione e, a volte, si arriva a rallentare il processo e convincere la direzione a cambiare la sua decisione. Inoltre, il consiglio di Vigilanza mi assicura la

libertà di accesso ai diversisiti del gruppo in Europa e mi dà la possibilità di affrontare direttamente alcuni argomenti con la direzione centrale.

*E' possibile costruire il proprio posto come rappresentante non tedesco nel Consiglio di Sorveglianza della SE?*

Ovviamente, questo non è facile. Non solo perché il sistema tedesco è diverso da quello che conosciamo in Belgio, ma anche perché sono l'unico rappresentante non-tedesco nel consiglio e non sono rappresentata nelle commissioni tematiche. Dopo la registrazione della società come una SE, il numero dei membri del consiglio è sceso da 20 a 12 (sei rappresentanti degli azionisti e sei rappresentanti dei lavoratori) e questa riduzione è principalmente a scapito dei tedeschi che hanno perso mandati. In questa situazione, e dato il volume di lavoro fuori dalla Germania, c'era un solo posto disponibile per i rappresentanti non tedeschi. Riunioni preparatorie tra i rappresentanti dei lavoratori sono essenziali. Esse consentono loro di raccogliere informazioni dalle commissioni e quindi di preparare le riunioni plenarie del Consiglio. Se posso impormi e farmi sentire, probabilmente è perché mi sono concentrata sulla costruzione di rapporti di fiducia. Ho già stata delegata CAE per molti anni e ho avuto l'opportunità di fare rete con i colleghi tedeschi. Sono quindi abituati a me e a coinvolgermi in modo permanente sulle informazioni cui hanno accesso grazie alla loro presenza nelle commissioni del Consiglio o in "betriebsraten" German (Comitatiaziendali). E 'per me essere pienamente parte del gruppo dei lavoratori e non certo un posizionarmi "a lato". Devo "fare il mio gioco". A BASF, un ampio spazio è lasciato alle relazioni informali. Questo vale per i rapporti con i colleghi sindacalisti tedeschi nonché con gli altri membri del CAE.

*Come si è articolata la partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza in rapporto con gli altri livelli di rappresentanza dei lavoratori?*

La partecipazione non è isolata da tutto il sistema di rappresentanza dei lavoratori. Essa integra i sistemi esistenti di informazione, consultazione o negoziazione a livello europeo e nazionale. Questi diversi livelli di consultazione dovrebbero essere costruiti, nel rispetto delle prerogative e delle competenze di ciascuno di essi. Il consiglio di sorveglianza è un luogo per l'approvazione delle decisioni

**Denise Schellemans, delegato del sindacato belga CSC presso la BASF di Anversa, è stata nel Consiglio di Sorveglianza Europeo della Società per quasi sei anni: "Questo mandato al Consiglio non pregiudica la mia qualità di attivista sindacale e la mia capacità di mettere in discussione la direzione a livello europeo, locale o globale, al contrario!"**

strategiche. La sua missione è quella di controllare regolarmente la gestione della società. Questo non è certamente un forum sindacale dove presentare una lista di richieste e dove battere il

pugno sul tavolo come si potrebbe fare in una delegazione sindacale o in un comitato aziendale locale. Le informazioni riportate al Consiglio di Sorveglianza aiutano a capire meglio come le indicazioni strategiche possono avere conseguenze in termini di occupazione, formazione, competenze, ecc. Ciò rende possibile guidare l'agenda e le discussioni del CAE, dove l'informazione e la consultazione dei lavoratori e gli scambi tra management e lavoratori in Europa avvengono. La relazione tra i livelli deve consentire di porre le domande giuste al momento giusto nel posto giusto e che si possano meglio anticipare i cambiamenti e le misure future, comprese quelle sulla formazione e la politica del personale. Nel CAE, saremo anche in grado di mettere maggiormente l'accento sulla situazione in diversi paesi. In un ambiente ideale, le informazioni locali possono

anche essere utile per la cooperazione europea. Così, il tedesco "betriebsraten" (Comitati aziendali), che ha esteso i diritti di informazione, consultazione e co-decisione, può condividere informazioni che non sono disponibili in tutti i paesi con gli altri membri del CAE. Se colleghi spagnoli riportano una crisi a livello locale, le informazioni possono essere affrontate a livello CAE e i problemi possono essere fatti risalire all'organismo di vigilanza. In Belgio, grazie alle informazioni che ho, possono meglio preparare le riunioni dei comitati aziendali locali e porre domande pertinenti al momento giusto. Tutti i rappresentanti dei lavoratori di diversi sindacati nei tre siti belgi dovrebbero sapere cosa sta accadendo a livello europeo e comprendere il nostro ruolo nel CAE e nel Consiglio di Sorveglianza. E' anche importante che i lavoratori siano informati continuamente dei temi che vengono discussi all'interno del CAE.

*Qual è il valore di questa esperienza sul piano sindacale?*

In primo luogo, vorrei sottolineare L'appartenenza al consiglio non pregiudica le mie qualità come attivista sindacale, né la mia capacità di mettere in discussione la direzione a livello europeo, globale o locale, anzi! L'appartenenza al Consiglio non è la base del lavoro sindacale. Si tratta di uno strumento, non un fine in sé. Si tratta di una piattaforma che ci permette non solo di ottenere le stesse informazioni degli azionisti e migliorare la nostra conoscenza dell'impresa, ma anche di influenzare il processo decisionale. Le

**Le modalità di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori sono state fissate in un accordo negoziato tra la gestione delle risorse umane centrale e la delegazione speciale di negoziazione composta dai rappresentanti dei lavoratori di tutti gli Stati membri in cui la BASF opera.**

informazioni vengono anche comunicate con largo anticipo rispetto alle decisioni e alla loro attuazione, consentendoci in tal modo di intervenire in modo tempestivo a livello

locale. Posso dare l'esempio di due cessazioni di attività in Belgio, che sono state annunciate al CAE. Non è stato possibile per noi per evitare la decisione, ma, grazie ai miei contatti, sono stata in grado di consentire ai rappresentanti sindacali di partecipare ai negoziati sulla cassa integrazione come parte di un piano sociale, mentre non vi era alcuna rappresentanza sindacale in queste aziende.

*Quali sono le principali insidie della partecipazione sul modello tedesco?*

Se le decisioni con conseguenze negative sull'occupazione e le condizioni di lavoro dovessero prendersi domani, io non so davvero come andrebbe a finire. In qualità di rappresentante dei lavoratori, sono ovviamente sempre libera di votare contro una decisione, ma ciò non impedisce che venga adottata dalla maggioranza. Noi abbiamo il diritto di veto, solo un potere di influenza. Questo può causare risentimento nei lavoratori che non necessariamente conoscono la nostra posizione in consiglio e ci possono associare a una decisione che va contro i loro interessi. Questo è il motivo per cui è responsabilità della direzione stessa comunicare le proprie decisioni. L'obbligo di riservatezza può anche essere un vincolo nella pratica sindacale. Bisogna essere in grado di destreggiarsi tra tale obbligo di riservatezza da un lato, e la necessità di responsabilità e di informare i lavoratori, dall'altro. Ciò richiede un certo discernimento. Anche se non posso rivelare alcune informazioni riservate, sono parte della mia conoscenza della impresa e saranno naturalmente di guida nel mio lavoro sindacale. La questione della remunerazione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza è anche un argomento molto caldo. Come rappresentante sindacale, sarebbe davvero inaccettabile ricevere una remunerazione per l'esercizio di questo mandato. Se siedo in questo luogo, non è certamente a titolo personale, ma perché sono stata eletta dai lavoratori. Una gran parte (90%) di questa "remunerazione" è riassegnata alla Confederazione europea dei sindacati (CES), che ha istituito un fondo speciale a questo riguardo. Questo fondo è utilizzato esclusivamente per la formazione e il sostegno per i rappresentanti sindacali.

*Quali sono le qualità principali richieste per un rappresentante dei lavoratori al Consiglio di Sorveglianza?*

In primo luogo è importante integrare la dimensione globale del mandato: a questo livello, io rappresento tutti i lavoratori della SE e non solo i lavoratori di un paese o di un sindacato. Un altro grande vantaggio è sicuramente nella conoscenza della lingua del paese della sede centrale, che permette non solo di costruire relazioni forti con altri rappresentanti dei lavoratori, ma anche il dialogo con i rappresentanti del management

e degli azionisti al di fuori delle riunioni formali.

Poi si può disporre di una serie di qualità personali come la facilità di espressione, la curiosità per un'altra cultura e

***“Il rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza deve essere in grado di integrare la dimensione globale del proprio compito, vale a dire, rappresentare tutti i lavoratori della SE e non solo i lavoratori di un paese o di un sindacato”***

altre pratiche di rappresentanza dei lavoratori, l'apertura a sviluppare le proprie competenze, in particolare in materia economica... Sul versante sindacale, dobbiamo garantire forti legami tra i diversi livelli di rappresentanza e consultazione nazionali, locali ed europei. È pertanto necessario "navigare" combinando i diversi ruoli (Membro del Consiglio di Sorveglianza, e membro del CAE, contro delegato locale), mentre ci si destreggia con gli obblighi di riservatezza... Questo richiede un po' di diplomazia.

E infine, dobbiamo anche mantenere la nostra integrità. Il Consiglio di Sorveglianza non è un piccolo club privato in cui i lavoratori si identificano con i membri della direzione, anche se in alcuni casi può purtroppo accadere.

Cosa si aspetta dalla CES e dal suo sindacato?

Questo mandato richiede competenze e risorse per adempiere al compito in termini di formazione, scambio di buone pratiche, sostegno e competenze. Abbiamo bisogno di fare affidamento sull'Unione europea e sull'nostro sindacato nazionale. Vi è infatti un'offerta da parte del Fondo europeo per la partecipazione del l'Istituto Sindacale Europeo e della CES, ma qui si tratta di temi molto specifici. La formazione di base sul funzionamento complessivo della partecipazione in consigli di amministrazione o di sorveglianza è anche necessario.

La presente intervista, condotta dalla collega della belga CSC, Geneviève Laforêt, ad un membro del Consiglio di Sorveglianza di BASF-S, è stata originariamente pubblicata nella newsletter della CSC S y n d i c a l i s t e del Novembre 2013 (in Francese).

## **ULTERIORI IMPORTANTI INFORMAZIONI SUL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI**



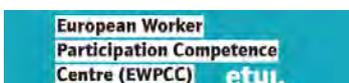
[www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)



[www.worker-participation.eu/European-Company-SE/SEEurope-network](http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/SEEurope-network)



[www.etui.org/Topics/Worker-Participation](http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation)



[www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Workers-Participation-Competence-Centre-EWPPC](http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Workers-Participation-Competence-Centre-EWPPC)