

SCHEDA DI SINTESI

**TRANSFORMERS - La sfida del coinvolgimento dei lavoratori all'interno di imprese multinazionali in continua trasformazione – strumenti per le parti sociali e gli attori a livello aziendale**

Durata	19 Dicembre 2016 – 18 Dicembre 2018
Principali appuntamenti (date da confermare)	<p>Riunione di lancio – I Comitato di Pilotaggio – 17 Gennaio 2017, Roma            II Comitato di Pilotaggio – 7 Giugno 2017, Copenaghen            Workshop + III Comitato di Pilotaggio – 15 Novembre 2017, Milano            IV Comitato di Pilotaggio - 13 Febbraio 2018, Bucarest            Evento europeo + V Comitato di Pilotaggio – 24-25 Aprile 2018, Bruxelles            Corso sperimentale di formazione – 18-20 Settembre 2018, Barcelona            VI Comitato di Pilotaggio e Cerimonia conclusiva – 30 Ottobre 2008, Sofia</p>
Contesto	<p><b>La multinazionale è sempre più un soggetto in continua trasformazione:</b> trasforma il perimetro geografico e settoriale in cui opera; trasforma, spesso scomponendo, i cicli produttivi (dalla fornitura alla distribuzione, passando per la logistica); opera al fine di tagliare i costi delocalizzando, appaltando, terziarizzando con l'effetto di destrutturare schemi consolidati di dialogo sociale; si intride dei mutamenti dettati dall'uso delle tecnologie e dalla digitalizzazione (industry 4.0 – smart working); investe sempre più, a prescindere dal <i>core business</i>, nella finanza; ha una struttura organizzativa sempre più complessa; orienta e muove i capitali in funzione alle opportunità di massimizzazione dei profitti; in breve, opera scelte a livello centrale, che hanno una ricaduta sull'organizzazione del lavoro ed i livelli occupazionali a livello territoriale.</p> <p>Dal 2012 la Filcams, in cooperazione con altri partner sindacali, si è posta il tema di come rispondere ai mutamenti continui e ai processi evolutivi relativi alle multinazionali e al contesto economico, realizzando progetti co-finanziati dalla Commissione europea, con l'obiettivo di fornire maggiori strumenti di conoscenza, partecipazione e azione agli attori sindacali, ai lavoratori e ai rappresentanti dell'impresa. Il progetto MuMMIA (2012- 2013) ha affrontato l'aspetto multi-settoriale delle multinazionali e la velocità con cui esse mutano il loro perimetro geografico e settoriale, in rapporto alla lentezza con cui gli organismi di rappresentanza dei lavoratori e gli ambiti del dialogo sociale riescono a adattarsi. Il progetto To.Be.E.EWC (2014 – 2016) ha trasformato in algoritmo il processo di costituzione e gestione dei CAE (scomponendolo in un numero finito di passi elementari) e ha dotato i rappresentanti dei lavoratori di pratici manuali e check list per facilitare il loro compito in funzione allo specifico ruolo ricoperto (strumenti utilizzabili anche dai rappresentanti dell'impresa per avere un linguaggio comune nella gestione del dialogo aziendale). Il progetto ITEM (2014 – 2016) ha ideato dei corsi innovativi di formazione per gruppi omogenei di destinatari (a. sindacalisti; b. delegati sindacali di multinazionali; c. componenti CAE) con l'obiettivo di fornire conoscenza e consapevolezza sul proprio ruolo e gli strumenti a disposizione per attuare un dialogo sociale con</p>

l'azienda multinazionale. Il progetto OPEN EWC (2015 – 2017) è teso alla costruzione di un Osservatorio/ranking sindacale, per il monitoraggio della condotta “responsabile” delle multinazionali e della trasparenza dei dati inerenti l'applicazione di vincoli e obblighi derivanti da fonti di natura legale, contrattuale o volontaria, nonché per l'acquisizione di informazioni utili a migliorare i processi partecipativi all'interno delle multinazionali.

**La competizione globale e l'aggravarsi della situazione economica hanno comportato un'impennata dei processi di ristrutturazione delle imprese.** La gestione delle ristrutturazioni è diventata, purtroppo, la prassi più diffusa e frequente di dialogo sociale; serve quindi ripensare al ruolo delle parti sociali e agli strumenti per affrontare questa nuova dimensione, anche all'interno dei CAE.

**Le direttive dell'Unione Europea hanno consentito di gestire le trasformazioni entro un quadro normativo omogeneo in tutta Europa. In particolare, le procedure di informazione e consultazione in virtù delle normative UE hanno consentito di anticipare il cambiamento e agevolato una gestione solidale e contrattuale delle situazioni di maggiore difficoltà,** permettendo al sindacato anche locale di collocare, spesso anticipando, il confronto con la direzione del gruppo a livello centrale.

Inoltre, la pratica dei TCA – ancora da implementare - ha consentito di condividere delle linee per la gestione di ristrutturazioni, che garantissero omogeneità in tutti gli stabilimenti facenti parte dell'impresa o del gruppo di imprese. Una pratica, che potrebbe riguardare, oltre al *core business*, anche la filiera di fornitura, nonché distribuzione e post vendita.

In un contesto del genere, **occorre sviluppare uno studio “dinamico” che analizzi gli andamenti e possa aiutare a prevedere i futuri cambiamenti,** attrezzando le parti sociali ed i governi affinché possano prevedere le azioni più appropriate a prevenire i rischi e le conseguenze negative **per una filiera intersettoriale sostenibile.**

**Il ruolo del CAE e della cooperazione transnazionale tra rappresentanti dei lavoratori e tra questi e le multinazionali riveste un'importanza fondamentale perché consente l'apertura di spazi di interlocuzione e/o di negoziazione al livello in cui vengono assunte le decisioni.** Tuttavia, sia le direttive europee sulle procedure di informazione e consultazione che gli accordi transnazionali di gruppo rimangono strumenti ancora poco conosciuti ed utilizzati. Di conseguenza, **le potenzialità di tali strumenti rimangono ancora inesplorate,** in particolare la capacità di anticipare i cambiamenti, di prevenire e risolvere dispute legati ai cambiamenti in un contesto di filiera.

Obiettivi ed attività

L'obiettivo del progetto è **promuovere il coinvolgimento dei lavoratori** a livello aziendale:

- a) attraverso azioni tese a far conoscere e contribuire all'applicazione della normativa EU e delle politiche UE in questa area;
- b) attraverso un approfondimento dello strumento dei TCA, su cui ancora non esiste un quadro giuridico di riferimento, né uno standard condiviso, ma dal cui uso derivano buone pratiche da esplorare e disseminare;
- c) attraverso la ricerca di forme che consentano una migliore partecipazione ai processi decisionali aziendali da parte dei lavoratori, dei loro rappresentanti e di tutti gli stakeholder portatori di interesse.

Il risultato atteso è creare le condizioni per **favorire una cooperazione transnazionale tra le parti e aprire sedi di confronto in grado di gestire le continue e rapide trasformazioni e ristrutturazioni delle multinazionali e le ricadute sui lavoratori diretti e indiretti a monte e a valle della filiera intersettoriale.**

Attraverso un **studio "dinamico"**, verranno analizzate le strategie aziendali di gestione di composite e multi-settoriali filiere adottate al fine di massimizzare i profitti e ridurre i costi; l'impatto sull'occupazione, il dialogo sociale e le relazioni industriali; il ruolo dei CAE e dei TCA nel **rivendicare una responsabilità sociale d'impresa allargata a tutte le entità della catena del valore (sussidiarie, fornitori, parti terze, franchising, licensing e altri soggetti partner)** in ottemperanza alle Linee guida OCSE per le multinazionali ed i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani, alla Dichiarazione ILO sulle multinazionali; agli Obiettivi di Sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

Le politiche di CSR, a maggior ragione se negoziate coi rappresentanti dei lavoratori o condivise anche con altri stakeholder, rivestono una notevole importanza nell'ottica di favorire **processi di partecipazione effettivi che consentano ai lavoratori di collaborare alla gestione delle aziende.**

Verranno analizzati dei casi studio per raccogliere pratiche positive e negative di coinvolgimento dei lavoratori, in particolare esperienze positive sul ruolo svolto dai CAE e dai TCA nell'anticipazione dei cambiamenti e nella gestione solidale degli stessi, con l'obiettivo di condividere e far conoscere il **valore aggiunto di una dimensione transnazionale delle relazioni industriali.**

Verrà sviluppato un manuale per aiutare i rappresentanti dei lavoratori e delle imprese ed i principali stakeholders a cooperare per la sostenibilità della filiera. Esso conterrà:

- ambito di principi e valori, nonché vincoli e obblighi derivanti da fonti di natura legale, contrattuale o volontaria;
- linee guida su come CAE e TCA possono promuovere comportamenti responsabili e trasparenti da parte delle imprese multinazionali nei confronti dei lavoratori diretti ed indiretti nell'ambito delle continue trasformazioni che intraprendono;
- esempi di buone pratiche e casi di successo, da cui trarre esempi e lezioni per immaginare le caratteristiche di una futura impresa multinazionale europea che eserciti la partecipazione.

	<p><b>Workshop e riunioni di scambio ed approfondimento consentiranno di acquisire informazioni ed input per la redazione del manuale.</b></p> <p><b>Il manuale sarà presentato durante una Conferenza europea a Bruxelles. Un breve corso di formazione - sperimentale e replicabile - consentirà di disseminare il manuale tra gli attori-chiave di imprese multinazionali target.</b></p>
Consorzio	<p><b>Capofila:</b> FILCAMS-CGIL Italia</p> <p><b>Federazioni sindacali europee:</b> UNI-Europa / EFFAT</p> <p><b>Federazioni sindacali sovra-nazionali:</b> NFU Finanza (Nordici)</p> <p><b>Federazioni sindacali nazionali:</b> FSU Commercio – Danimarca / FSC Commercio – Romania / CTUC Commercio – Croazia / KOOP-IS Commercio – Turchia / FILT Trasporti – Italia</p> <p><b>Confederazioni sindacali nazionali:</b> CCOO Cataluña Spagna / CGIL Toscana Italia</p> <p><b>Comitati Aziendali Europei:</b> NH HOTELS / AUTOGRILL / UNICREDIT / ENEL</p> <p><b>Istituti di ricerca:</b> IRES CGIL ER – Italia / OPENPOLIS – Italia</p> <p><b>Istituto di formazione sindacale:</b> WETCO – Bulgaria</p>
Riferimenti	<p><b>Dipartimento Internazionale Filcams-CGIL</b></p> <p>Gabriele Guglielmi – <a href="mailto:gabriele.guglielmi@filcams.cgil.it">gabriele.guglielmi@filcams.cgil.it</a> – COORDINATORE</p> <p>Stefania Radici – <a href="mailto:stefania.radici@filcams.cgil.it">stefania.radici@filcams.cgil.it</a></p> <p>Federica Cochi – <a href="mailto:federica.cochi@filcams.cgil.it">federica.cochi@filcams.cgil.it</a></p>