

Alle alleanze sindacali UNI

Ai membri e coordinatori CAE/SE-CA

Raccomandazioni di UNI Europa per le aziende multinazionali e i Comitati Aziendali Europei rispetto alla crisi causata dal COVID-19

I lavoratori del settore dei servizi sono al fronte in questa lotta contro il COVID-19. I loro sforzi stanno mantenendo integro il tessuto sociale grazie alla prestazione di servizi come Media e ICTS, garantendo l'accesso a servizi finanziari essenziali, e garantendo la fornitura di beni essenziali lungo tutta la filiera del commercio, prendendosi cura dei più bisognosi, e garantendo l'igiene negli spazi pubblici, una mansione che è diventata essenziale per proteggersi dalla pandemia.

I lavoratori delle aziende multinazionali giocano un ruolo importante, e le alleanze sindacali e i comitati aziendali devono essere preparati ad affrontare sfide senza precedenti per quanto riguarda la salute e sicurezza sul posto di lavoro, l'interruzione dei metodi classici di lavoro e la gestione della situazione post-pandemia.

Proteggere la salute dei lavoratori, salvaguardare i mezzi di sussistenza e sostenere il reddito dei lavoratori è più importante che mai per garantire che l'uscita dalla crisi sanitaria non causi una crisi economica e sociale, ma che sia un'opportunità per creare una società più equa.

UNI Europa ha pertanto deciso di emettere le seguenti raccomandazioni per le alleanze sindacali, i comitati aziendali europei (CAE), le Societas Europaea – Comitati Aziendali (SE-CA) e i loro coordinatori, affinché possano svolgere pienamente il loro ruolo nella situazione attuale. **Per superare questa crisi e proteggere i diritti dei lavoratori, le alleanze sindacali, i CAE/SE-CA e i sindacati devono unire le loro risorse per affrontare l'attuale sfida.**

Vi preghiamo di notare che UNI Europa al momento sta raccogliendo tutti gli accordi e le buone prassi adottate per proteggere i lavoratori durante questa crisi. È stata creata una pagina web dedicata sul sito di UNI Europa. Vi informeremo non appena la pagina sarà pronta.

Trade Union Alliances (TUAs). Union networks must lead crisis management!

A differenza di qualunque altra federazione sindacale europea, UNI approccia le aziende multinazionali da un punto di vista globale. Il virus non conosce confini, e neanche noi. La pandemia è globale, e dobbiamo garantire che le multinazionali applichino le stesse regole e protezioni anche a livello globale. In aggiunta, le soluzioni raggiunte in un Paese o settore possono servire ad altri, laddove le conseguenze più gravi della pandemia non sono ancora arrivate.

Le alleanze sindacali stanno unendo i sindacati che coprono le aziende multinazionali, e pertanto giocheranno un ruolo importante nella negoziazione degli standard minimi con l'azienda, garantendo che la contrattazione collettiva a livello nazionale sia rispettata e che ai lavoratori siano offerti gli stessi diritti e protezioni in tutti i Paesi in cui operano, diffondendo uno spirito di solidarietà internazionale e aiutando i colleghi di Paesi diversi a prepararsi a combattere questa crisi. Durante questo periodo, dobbiamo assicurare che le informazioni aggiornate raggiungano tutti gli attori coinvolti.

Per le alleanze sindacali:

Creare/rafforzare canali di comunicazione per diffondere informazioni presso i membri e condividere le vostre esperienze affinché tutti possano valutare la situazione da un punto di vista globale.

Garantire il pieno coinvolgimento sia dei sindacati che organizzano la vostra azienda, sia di UNI Europa. Le TUA e i CAE/SE-CA giocano un ruolo importante nella nostra strategia sindacale internazionale. I sindacati in tutta Europa si affidano a voi per identificare le miglior prassi e sensibilizzare

A seguire alcuni elementi che richiederanno un'attenzione maggiore nel settore dei servizi:

- **Salute e sicurezza (H&S).** I lavoratori le cui attività non possono essere sospese e che devono essere svolte di persona richiedono un ambiente di lavoro salubre. Condividete le informazioni sulle situazioni pericolose che si possono verificare sul posto di lavoro per ottenere una solidarietà internazionale rispetto alle vostre azioni sindacali, e compilate accordi pensati per proteggere la salute dei lavoratori rispetto al COVID-19, con l'obiettivo di determinare gli standard di H&S più alti possibile, attraverso la contrattazione collettiva, in tutta l'azienda.
- **Violenza d parte di terzi.** Molti lavoratori nel settore dei servizi stanno lavorando sotto stress e spesso in condizioni pericolose. La probabilità che i lavoratori siano a rischio di minacce e/o violenza da parte di terzi è significativo. È più importante che mai che sia garantita la protezione dei lavoratori e che siano prevenuti ogni genere di violenza o minacce.
- **Licenziamenti temporanei.** Molti lavoratori saranno costretti a restare a casa per prevenire il contagio. Le migliori prassi, oltre quelle già applicate dalla legge, devono essere identificate in tutti i Paesi, attraverso la contrattazione collettiva, per evitare la perdita di talento e la protezione dei posti di lavoro e dei salari.
- **Telelavoro.** Dalla mattina alla sera, centinaia di migliaia di lavoratori sono stati obbligati a lavorare in remoto. È essenziale garantire che i lavoratori abbiano i mezzi e la formazione necessarie per svolgere le loro mansioni, per mantenere i livelli occupazionali in uno scenario di prolungato isolamento. Anche i diritti dei lavoratori rispetto alla protezione dei dati devono essere rispettati, affinché queste circostanze eccezionali non siano utilizzate come scusa per incrementare il monitoraggio dei lavoratori. Dovrebbero essere adottati degli accordi speciali rispetto a questo tema. Le ore di lavoro e il diritto alla disconnessione devono essere rispettati.

- **Salute mentale e rischi psico-sociali.** Sia i lavoratori che continuano a svolgere la loro attività lavorativa sul posto di lavoro, e pertanto affrontano il rischio del contagio, che quelli che ora lavorano da remoto in isolamento o da casa, soffriranno nel medio periodo degli effetti di questo stress e incertezza. Anche qua, la contrattazione collettiva deve giocare un ruolo per garantire che siano applicati i più alti standard sanitari in tutte le tipologie di luoghi di lavoro.
- **Orario/ore di lavoro.** I lavoratori rischiano di subire cambiamenti significativi agli orari di lavoro a causa della crisi. Il lavoro straordinario, serale, i turni e il lavoro durante il week end avranno un impatto sia sulla salute che sulla vita familiare e sociale dei lavoratori.
- **Post-crisi.** La contrattazione collettiva a livello aziendale, nazionale o settoriale e intersettoriale deve giocare un ruolo chiave nel superamento di questa crisi, una volta rimosse le misure di isolamento, per prevenire che la crisi sanitaria diventi una crisi sociale e occupazionale. In caso di datori irresponsabili che decidano di approfittarsi di questa emergenza per applicare licenziamenti collettivi, vi preghiamo di informare immediatamente il vostro sindacato locale e UNI Europa.

A livello aziendale, i nostri sindacati uniti con i rappresentanti dei lavoratori e le alleanze sindacali lotteranno per ottenere le condizioni migliori possibili per i lavoratori.

Il nostro obiettivo sono le migliori prassi, e non che le aziende rispettino semplicemente gli standard previsti dalla legge.

Le migliori prassi adottate nelle varie strutture aziendali, e quelle applicate in altre aziende del settore, possono servire da base per promuovere accordi globali e proteggere la salute dei lavoratori, il loro posto di lavoro e il loro reddito. **Continuate a prestare attenzione alle varie informazioni provenienti dai network sindacali all'interno delle aziende multinazionali (TUA, CAE/SE-CA) oltre che dalle pubblicazioni dei vostri sindacati locali e di UNI Europa.**

Vi preghiamo di notare che esistono già alleanze specifiche e settori che hanno sviluppato standard più dettagliati per quanto riguarda gli standard minimi per ciascun settore industriale.

Troverete ulteriori dettagli sul sito di UNI Europa: <http://www.uni-europa.org/>

Recommendations for EWCs and SE-WC

Information, Consultation and Participation rights must be respected!

In Europa, i comitati aziendali europei e i SE-comitati aziendali rappresentano uno strumento aggiuntivo per lavorare con il management per affrontare le conseguenze della crisi. Attraverso questi strumenti, i sindacati possono ottenere informazioni legali e il diritto alla consultazione, che hanno portato in molte aziende ad avere un buon dialogo sociale. In altre, questo non è successo. Per UNI Europa è importante che i CAE/SE-CA mantengano le loro attività e che il loro lavoro sia strettamente collegato a quello di altri sindacati a livello locale, nazionale, europeo e globale.

La voce dei rappresentanti dei lavoratori e dei loro sindacati deve essere ascoltata. Esortiamo i CAE/SE-CA a lavorare a stretto contatto con i loro sindacati e UNI Europa ad affrontare le sfide che stanno per presentarsi.

Considerando l'alto livello di connettività tra le filiere settoriali, le federazioni sindacali europee hanno concordato una raccomandazione congiunta per i CAE e i SE-CA, dando esempi concreti di migliori prassi, ed evidenziando la necessità sia di azioni che di linee guida pratiche su come affrontare la crisi a livello aziendale. La solidarietà e le azioni congiunte sono fondamentali per minimizzare la minaccia del COVID-19.

UNI Europa esorta i nostri rappresentanti dei lavoratori nei comitati aziendali europei (CAE) e nelle aziende con status di Azienda Europea (Societas Europaea -SE) di seguire le raccomandazioni congiunte emesse dalle federazioni sindacali europee, riportate qui di seguito..

COVID-19

Anticipare e gestire l'impatto nelle aziende multinazionali

Raccomandazioni congiunte delle federazioni sindacali europee ai coordinatori CAE/SE e ai rappresentanti dei lavoratori nelle DSN, nei CAE e nelle SE.

Marzo 2020

L'impatto dell'epidemia di COVID-19 sulle nostre vite, società ed economie è senza precedenti. I sindacati di tutta Europa devono agire congiuntamente per difendere la salute e sicurezza dei lavoratori e parlare con un'unica voce: la crisi causata dal COVID-19 non deve mettere a repentaglio i posti di lavoro e i redditi!

Le conseguenze sul lavoro variano molto da un'azienda all'altra e da un settore all'altro. Le vostre federazioni sindacali europee stanno analizzando attentamente gli sviluppi specifici settoriali.

Il coinvolgimento dei lavoratori attraverso l'informazione, la consultazione e la partecipazione nei processi decisionali aziendali è più importante che mai per anticipare e affrontare le conseguenze economiche e sociali che possono derivare dalla crisi. Considerando l'alto livello di interconnessione tra le filiere dei settori che rappresentiamo, le federazioni sindacali europee hanno deciso di emettere delle raccomandazioni congiunte molto pratiche per i rappresentanti dei lavoratori nei CAE e nelle aziende con status di Azienda Europea (Societas Europaea – SE).

Il nostro obiettivo con queste raccomandazioni è duplice: consigliare i membri dei CAE/SE-CA su come possono e devono giocare un ruolo nella gestione della crisi causata dal COVID-19 nella loro azienda; e chiedere ai membri dei CAE/SE-CA di sostenere i sindacati nazionali ed europei per fare pressione sul management affinché siano applicate le misure più efficaci in ciascuna struttura aziendale per proteggere la salute dei lavoratori, salvaguardare i posti di lavoro e sostenere il reddito dei lavoratori, per tutti i lavoratori, che siano standard, temporanei o con contratti atipici.

Queste raccomandazioni potrebbero essere modificate in base all'evoluzione della situazione.

Raccomandazione #1

Rinviare incontri di negoziazione ordinari/annuali

Se il vostro management vuole annullare la riunione della vostra delegazione speciale di negoziazione (SNB), del vostro comitato aziendale europeo (CAE) o del comitato aziendale della vostra azienda europea (SE-CA); o se il vostro management propone di svolgere la riunione in teleconferenza

- ⇒ **Chiedete invece che la riunione sia rimandata e che si svolga di persona il prima possibile al termine della crisi causata dal COVID-19**

Questa raccomandazione si applica sia agli incontri plenari ordinari dei CAE/SE-CA, che agli incontri dei gruppi di lavoro/commissioni dei CAE/SE-CA, ai seminari di formazione CAE/SE-CA e a qualunque incontro mirato alla (ri-) negoziazione del vostro accordo CAE/SE. Questa raccomandazione mira a garantire che le videoconferenze non sostituiscano dei veri e propri incontri faccia a faccia, e che il management usi il COVID-19 come scusa per annullare gli incontri ordinari previsti per il 2020.

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso le Generali, la riunione del comitato ristretto del CAE pianificata per i primi di marzo è stata annullata. Il comitato ha chiesto al management di condividere copie elettroniche delle presentazioni pianificate, che hanno ricevuto..

Presso i partner europei della Coca-Cola, il primo incontro del CAE si è tenuto alla fine di marzo. L'incontro è stato rinviato e non annullato.

Presso Korian, un gruppo che si occupa di assistenza agli anziani, le negoziazioni per la creazione di un CAE si sono concluse alla fine del 2019. Il primo incontro del CAE era stato pianificato per marzo 2020. È stato deciso anche qui di non annullarlo ma di rimandare l'incontro a data da destinarsi.

Raccomandazione #2

Richiesta di un incontro online straordinario sul COVID-19

Il diritto all'informazione, consultazione e partecipazione non è sospeso per la crisi causata dal COVID-19, né lo sono le disposizioni del vostro accordo CAE/SE-CA. Poiché le aziende multinazionali potrebbero voler adattare le loro operazioni per affrontare la crisi causata dal COVID-19, le procedure di consultazione e informazione in tali circostanze eccezionali devono essere rispettate. Non possono essere prese decisioni su ristrutturazioni, diminuzione o tagli del personale, senza una precedente informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali sia a livello europeo che nazionale.

Anche se le riunioni ordinarie del vostro CAE/SE-CA possono essere rimandate, la crisi causata dal COVID-19 è tale da poter essere considerata una circostanza eccezionale di natura de facto transnazionale, il che giustifica la richiesta di incontri straordinari per informare e consultare rispetto all'impatto potenziale della crisi sugli interessi dei lavoratori.

Le federazioni sindacali europee hanno sempre sostenuto che gli incontri dei CAE/SE-CA devono avvenire faccia a faccia. Tuttavia, gli incontri fisici devono essere proibiti in base alle attuali circostanze, per proteggere la salute reciproca e fermare la diffusione del virus. Pertanto, le federazioni sindacali europee raccomandano l'uso di incontri online, previo accordo su specifiche condizioni da entrambe le parti.

⇒ **Chiedete un incontro straordinario sulla crisi causata dal COVID-19, in videoconferenza, DOPO aver determinato le regole sull'utilizzo eccezionale di tali riunioni online**

Vi preghiamo di consultare in allegato il modello per le regole sull'utilizzo eccezionale degli incontri online, che vi raccomandiamo di concordare previamente. Deve essere messo in chiaro che svolgere riunioni in teleconferenza deve limitarsi a questo periodo di crisi causato dal COVID-19. Adattate queste regole alle situazioni specifiche del vostro CAE/SE-CA, specialmente se il vostro accordo CAE/SE già prevede delle disposizioni riguardanti l'utilizzo di strumenti online per le riunioni o di videoconferenze.

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso Alstom, il CAE dapprima ha richiesto un aggiornamento d'emergenza sulla situazione del COVID-19 via teleconferenza con il management, durante le quali sono stati forniti servizi di interpretariato simultaneo in tutte le lingue del CAE. Basandosi sulle informazioni ricevute, il CAE ha presentato richiesta formale per un incontro straordinario.

Presso la Kraft Heinz, il CAE ha richiesto un incontro straordinario e ha ricevuto una presentazione tradotta in tutte le lingue del CAE circa le misure intraprese in ciascun Paese per proteggere la salute dei lavoratori. Si è svolta una teleconferenza tra il comitato ristretto del CAE e una squadra rappresentante la leadership del management europeo, tra cui rappresentanti del management responsabili per la filiera, la manifattura, la salute e sicurezza e le risorse umane.

Raccomandazione #3

Chiedere aggiornamenti periodici sul COVID-19 in forma scritta

Per essere in grado di anticipare quanto prima le probabili conseguenze della crisi causata dal COVID-19 sui posti di lavoro

⇒ Chiedete un aggiornamento periodico (per esempio giornaliero) sulla situazione, chiedendo al management di inviare le seguenti informazioni in forma scritta e per ogni Paese:

- Misure intraprese dal management o negoziate con i sindacati presenti nell'azienda e nella filiera per proteggere la salute e sicurezza dei lavoratori, oltre che la salute e sicurezza dei pazienti (per esempio nella sanità privata o nelle strutture di assistenza agli anziani) e dei clienti (nei settori dei servizi, energia, ospitalità, trasporti, etc.)
- Misure intraprese nell'azienda in caso i lavoratori o i loro familiari siano affetti da COVID-19 (per esempio, misure complementari ai permessi per malattia retribuiti).
- Misure intraprese dall'azienda e nella filiera per mitigare potenziali conseguenze sui posti di lavoro (piani d'emergenza, orario di lavoro ridotto, estensione degli straordinari e misure complementari per garantire il reddito dei lavoratori).
- Misure intraprese dal management per mitigare le conseguenze sulle operazioni commerciali (per esempio cambiamenti nei turni di produzione, logistici o amministrativi; chiusura temporanea degli stabilimenti; alternative all'interruzione della filiera).
- Tendenze riguardanti i livelli occupazionali
- Evoluzione della situazione economica e finanziaria (su prestiti e crediti per esempio).

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso **Lafarge Holcim**, il CAE ha preparato una lista di domande per il management, e ha richiesto aggiornamenti bisettimanali.

Presso **UniCredit**, il management ha creato e dedicato una pagina intranet per tutti i dipendenti, per tenerli aggiornati sugli sviluppi del COVID-19.

Presso **Compass**, il management sta condividendo in forma scritta aggiornamenti periodici con i membri del CAE riguardanti le restrizioni governative (chiusura di scuole e ristoranti per Paese) e il numero di lavoratori infettati e in quarantena in ciascun Paese. Il management sta inoltre fornendo una chiara panoramica delle misure governative e delle misure aziendali complementari adottate rispetto agli accordi sui congedi per malattia, la cessazione temporanea del lavoro, l'assistenza delle persone a carico, etc.

In queste circostanze, il comitato ristretto dovrebbe garantire un dialogo permanente con il management centrale, sempre in coordinazione con il CAE/SE-CA. Allo stesso tempo, il management deve permettere ai membri del comitato ristretto di svolgere videoconferenze tra di loro e con altri membri del CAE/SE-CA.

Raccomandazione #4

Condivisione delle informazioni tra di voi su ciascun Paese

In aggiunta alle informazioni fornite dal management, la comunicazione all'interno del CAE/SE-CA e lo scambio di informazioni tra i membri del CAE/SE è più importante che mai.

- ⇒ Fate in modo che i delegati CAE/SE aggiornino periodicamente sulla situazione nel loro Paese, includendo informazioni su
- Misure governative (specialmente su lockdown parziali o completi, adozione di leggi d'emergenza, rafforzamento delle misure temporanee sulla disoccupazione, e compensi economici pubblici in caso di licenziamenti)
 - Misure intraprese dai partner sociali e/o dal governo attraverso accordi bi- o tri-laterali a livello nazionale o settoriale (specialmente accordi sugli orari di lavoro; protocolli sulla salvaguardia della salute dei lavoratori, e definizione del campo di applicazione e della natura delle "attività cruciali ed essenziali")
 - Misure intraprese a livello aziendale sia attraverso accordi aziendali o decisioni unilaterali da parte del management (per esempio misure protettive per i lavoratori, distanziamento sociale, pulizia e sanificazione, chiusure temporanee, misure complementari per il sostegno al reddito per arrivare al 100% del salario netto, permessi straordinari retribuiti, estensione del telelavoro, applicazione di misure per i lavoratori inclusi i contratti non standard, e misure che si applicano a operai e impiegati).
 - Come i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti nella gestione della crisi causata dal COVID-19.

Come? Ecco alcuni esempi concreti

Presso la BASF, è stato preparato un questionario per ciascun delegato CAE (con domande del tipo: i rappresentanti dei lavoratori/sindacalisti nel vostro Paese sono informati sui casi di lavoratori infetti?). Le risposte sono raccolte dal segretario del CAE e viene inviato il feedback a tutti i delegati CAE.

Presso la Volkswagen, viene inviato un aggiornamento periodico via email a tutti i membri dei comitati aziendali europei e globali. L'aggiornamento include un rapporto sulla situazione in tutti i Paesi coinvolti, inclusa la Cina.

Presso la KBC, il comitato ristretto del CAE è in comunicazione costante per mantenersi aggiornati sugli sviluppi della situazione in ogni Paese coinvolto.

Presso Mondelez, il presidente del CAE ha preso l'iniziativa di creare un documento Excel con informazioni sulla situazione in ogni Paese e sito produttivo. Questo documento viene aggiornato periodicamente e diffuso grazie al contributo di tutti i membri del CAE.

Raccomandazione #5

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

Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva hanno un ruolo essenziale da giocare nella gestione di questa crisi sanitaria senza precedenti. Invitate il management a discutere con i sindacati a livello nazionale e locale a adottare misure efficaci per proteggere la salute dei lavoratori e per negoziare accordi per la creazione di misure efficaci per la salvaguardia dell'occupazione e del reddito dei lavoratori. In particolare, i partner sociali dovrebbero lavorare insieme per raggiungere accordi ad ogni livello sul lavoro a breve termine per garantire un alto livello di conguaglio del reddito dei lavoratori.

Ricordate al management di intraprendere le negoziazioni a livello aziendale per affrontare la crisi sulla base delle leggi d'emergenza e degli accordi nazionali/settoriali

COME? Ecco alcuni esempi concreti

Presso Safran, a causa di una persistente mancanza di dialogo sociale in UK, il CAE ha inviato una lettera al management chiedendo "l'immediata creazione di un gruppo di negoziazione nazionale specifico per il COVID-19 in UK, con sindacati locali e i loro rappresentanti, per identificare quanto prima le soluzioni migliori per gestire maniera coordinata le conseguenze ad ogni livello".

Raccomandazione #6

Chiedete un incontro di persona straordinario non appena sarà finita la crisi causata dal COVID-19

Non appena sarà finita l'epidemia, per garantire che il management sia socialmente responsabile rispetto alle conseguenze della crisi causata dal COVID-19

Chiedete un incontro straordinario nella prima data utile per discutere dell'impatto della crisi sulle operazioni aziendali, sui siti produttivi e sui posti di lavoro in ciascun Paese

Raccomandazione #7

Contattate la vostra federazione sindacale europea

Se il dialogo con il management non ha successo e nel caso in cui:

- Le misure adottate dalla vostra azienda in ciascun Paese per proteggere la salute dei lavoratori e salvaguardare i posti di lavoro e il reddito non siano sufficienti;
- I lavoratori non sono trattati equamente a causa del loro status (per esempio misure che non si applicano a lavoratori temporanei, o operai) o della loro ubicazione (per esempio regole che differiscono da un sito all'altro, o da un Paese all'altro),
- Il management si approfitta della crisi per portare avanti licenziamenti collettivi,
- I rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati sono esclusi dalle decisioni che possono influenzare gli interessi dei lavoratori.

⇒ Vi preghiamo di contattare la vostra federazione europea

Ci impegniamo a fare il massimo per sostenervi e garantire un approccio coordinato in tutti i Paesi dove l'azienda opera.

Vorremmo inoltre sentire delle iniziative positive che possono aiutare i colleghi di altri CAE/SE

⇒ Vi preghiamo di informare la vostra federazione europea riguardo qualunque buona prassi creativa e ispiratrice che il vostro CAE/SE-WC ha sviluppato

A seguire l'elenco della persona da contattare per ogni federazione europea:



**www.industrial-
europe.eu**

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrial-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



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 congiunte sull'utilizzo eccezionale degli incontri online in seguito alla crisi causata dal COVID-19

Garantire la salute e sicurezza dei lavoratori di [nome azienda] e salvaguardare la qualità del dialogo sociale per mitigare l'impatto dell'attuale crisi causata dal COVID-19 sulle operazioni aziendali e sull'occupazione sono priorità unitarie condivise dal management di [nome azienda] e dal CAE [o SE-WC].

Anche se entrambe le parti riconoscono che gli incontri di persona sono uno dei fattori essenziali per garantire un buon dialogo, capiscono tuttavia la necessità di raggiungere un accordo temporaneo per garantire sia il coinvolgimento continuo del CAE [o SE-WC] nei processi decisionali dell'azienda, sia la salute e sicurezza dei delegati CAE [o SE-CA].

Fintantoché gli incontri di persona saranno proibiti a causa del COVID-19, il management e il CAE [o SE-WC] decidono di fare ricorso temporaneamente alle riunioni online, sulla base dei seguenti principi:

1. Gli incontri CAE [o SE-WC] ordinari così come gli incontri per la rinegoziazione degli accordi CAE [o SE-WC] (se applicabile) non si terranno online. Questi incontri saranno rimandati e riconvenuti non appena le misure di contenimento saranno rimosse, e la situazione permetterà nuovamente di organizzare incontri faccia a faccia..
2. Se sono richiesti incontri straordinari per l'informazione e la consultazione, questi si terranno online. Anche se le videoconferenze non hanno ancora raggiunto il grado di flessibilità e interattività permesse dagli incontri di persona, le parti faranno tutto il possibile per svolgere queste riunioni nel miglior modo possibile.
3.
 - Il management faciliterà questi incontri fornendo ai delegati più informazioni possibili in forma scritta, nella loro lingua, e prima delle riunioni;
 - Sarà garantito un servizio di interpretariato svolto da interpreti professionisti;
 - Saranno resi disponibili strumenti tecnologici di buona qualità per ciascun partecipante durante gli incontri congiunti, e anche per gli incontri preparatori e successivi;
 - Gli incontri preparatori e successivi saranno organizzati dai rappresentanti dei lavoratori. La riservatezza di queste pre- e post-riunioni sarà garantita.
 - Gli esperti che assistono i CAE [o SE-WC], inclusi i rappresentanti delle federazioni sindacali europee, continueranno a partecipare agli incontri;
 - Una lista dei partecipanti alle riunioni online sarà fatta circolare. La minuta degli incontri sarà stilata e adottata in base agli accordi CAE [o SE-WC] e inviata a tutti i membri del CAE [o SE-WC] il prima possibile dopo l'incontro.

Il CAE [o SE-WC] può decidere, caso per caso, chi dovrebbe partecipare a questi incontri online. I partecipanti agli incontri straordinari del CAE [o SE-WC] potrebbero essere i seguenti:

- Tutti i membri del CAE [o SE-WC];
 - Il comitato ristretto, su mandato del CAE [o SE-WC]
 - Il comitato ristretto allargato, che include i membri del CAE [o SE-WC] non rappresentati, su mandato del CAE [o SE-WC].
4. Gli incontri del comitato ristretto con l'azienda procederanno online. Il management deve permettere i membri del comitato ristretto di svolgere le videoconferenze tra di loro e con altri membri del CAE [o SE-WC].

Queste regole governano le operazioni del CAE [o SE-WC] solamente durante la crisi causata dal COVID-19. Esse sono pertanto temporanee e verranno automaticamente invalidate non appena saranno nuovamente permessi gli incontri di persona.

Data:

Firme

Per l'azienda:

Per il rappresentante dei lavoratori (membri CAE/SE-WC, o presidente del comitato ristretto/CAE/SE-WC su mandato del CAE/SE-WC):