

UNI Europa - Progetto "Fit for purpose" su Alleanze Sindacali Internazionali



Il 10 e 11 settembre 2014 i rappresentanti sindacali di Deutsche Bank, Allianz, BNP Paribas Fortis, UniCredit, Barclays e Société Générale si sono incontrati a Potsdam, in Germania, per un workshop su Alleanze Sindacali Internazionali (TUA, Trade Union Alliance) e sui CAE, nell'ambito del progetto "Fit for purpose" capitanato da UNI Europa e sostenuto finanziariamente dalla Commissione Europea. Obiettivo del progetto è quello di migliorare il lavoro dei Comitati Aziendali Europei (CAE), rafforzandone la strategia sindacale.

Il settore finanziario sta sperimentando continue, pesanti ristrutturazioni nazionali e transnazionali e i sindacalisti presenti al workshop hanno espresso la necessità di creare o rafforzare alleanze sindacali internazionali (TUA) per meglio rispondere alle sfide attuali. Inoltre, i Global Framework Agreements (Accordi quadro globali) vengono da tutti ritenuti strumento importante per garantire uno comune standard di diritti fondamentali all'interno delle multinazionali ovunque esse operino nel mondo.

Sigi Stenzel, del sindacato tedesco VerDi e Vice-Presidente di UNI Europa Finanza, ha presieduto il seminario ed ha sottolineato l'importanza di avere come sindacato internazionale chiare strategie di coordinamento in Europa, in particolare per questioni quali l'outsourcing, le delocalizzazioni di attività e l'anticipazione del cambiamento. Nonostante molte aziende non rispettino ancora pienamente i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori dell'UE, tutti i partecipanti ritengono che attraverso il costante lavoro sindacale, la formazione ed il supporto di UNI, i loro CAE hanno migliorato il funzionamento nel corso degli ultimi anni.

Nel secondo giorno del workshop i partecipanti hanno discusso più nel dettaglio le strategie per la creazione o il rafforzamento delle TUA nelle multinazionali nonché specifici piani di azione per aprire negoziati transnazionali (per es, la negoziazione di GFA). Alcune aziende come UniCredit, BNP Paribas Fortis e Allianz hanno già concluso accordi o dichiarazioni congiunte validi per tutto il gruppo su temi quali la salute e la sicurezza, la formazione permanente, le pari opportunità, la tutela occupazionale, ma ancora molto va fatto per raggiungere risultati concreti di garanzia di diritti minimi comuni per tutti i lavoratori europei della stessa multinazionale.

BNP Paribas, Uni finanza ed i suoi affiliati firmano un accordo di uguaglianza in Europa

BNP Paribas, UNI Finanza, il Comitato Aziendale Europeo e FECEC hanno firmato un accordo per le pari opportunità che riguarda tutti i dipendenti di BNP in tutta Europa. Questo accordo (che è la seconda parte della Carta sociale europea firmata con BNP Paribas nel 2012) stabilisce alcune importanti linee guida, obiettivi e principi per promuovere la parità di genere in azienda. Esso non sostituisce le legislazioni nazionali o le norme dei diversi contratti collettivi nazionali, ma mira a sviluppare e rafforzare ulteriormente il dialogo sociale a livello europeo.

Nell'accordo si prevede, tra l'altro, di:

1. Garantire pari opportunità tra donne e uomini nel reclutamento, nella gestione, nello sviluppo di carriera e nell'accesso alla formazione
2. Perseguire la parità di retribuzione tra donne e uomini e gestire i potenziali divari salariali
3. Fornire un sostegno specifico prima, durante e dopo il congedo di maternità
4. Contribuire ad un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata (il cd. work life balance)
5. Migliorare le disposizioni relative a maternità, genitorialità e adozione, nonché per il lavoro part-time
6. Incoraggiare network femminili (tra cui MixCity e Diversity Officer)
7. Promuovere la diversità dei rappresentanti del personale.

I sindacati della Trade Union Alliance (TUA) presenti in BNP assicureranno l'attuazione di questo accordo attraverso incontri periodici con il management e periodici monitoraggi della sua implementazione.

Fonte: <http://www.uniglobalunion.org/news/bnp-paribas-uni-finance-and-its-affiliates-sign-equality-agreement-europe>

Deutsche Bank – Comitato Aziendale Europeo sempre più europeo!

Si è svolta a Madrid nel mese di ottobre la riunione del CAE Deutsche Bank, durante la quale si è proceduto alla elezione del nuovo Presidente, Ernesto Soriano, del sindacato spagnolo COMFIA-CCOO e del Vice Presidente, Hans Georg Hassel, del sindacato tedesco VerDi.

Tra gli impegni che i rappresentanti italiani presenti alla riunione, Lucia Peveri e Claudio Cornelli, hanno chiesto di assumere all'EBA (Comitato Esecutivo del CAE) ci sono:

- ✓ Ripristino del ruolo dell'esperto di UNI Europa, che sia valido portavoce delle strategie sindacali europee
- ✓ Formazione per tutto il CAE da attuare attraverso le competenze dell'Istituto Sindacale Europeo ETUI
- ✓ Partecipazione a progetti Europei per il rafforzamento delle strategie sindacali nel CAE
- ✓ Elaborazione di opinioni forti e condivise sulle riorganizzazioni e strategie aziendali
- ✓ Creazione di una TUA (Alleanza Sindacale Internazionale)

La multinazionale tedesca ha in corso, tra gli altri, il progetto OpEx che ha come obiettivo la razionalizzazione dei costi entro il 2015; in tale ambito sono stati avviati in tutti i paesi tagli occupazionali.

In Italia si è salvaguardata la volontarietà all'uscita per 217 lavoratori (dichiarati in esubero dall'azienda) sui circa 4000 in organico, attraverso l'accordo sottoscritto da tutte le Organizzazioni Sindacali e la capogruppo DB SpA lo scorso 30 aprile.

Barclays – Transform Strategy....ovvero l'uscita dai mercati dell'Europa meridionale

Da alcuni mesi Barclays ha annunciato una strategia a livello globale di tagli per circa 20.000 posti di lavoro, all'interno della quale ha deciso l'abbandono dei mercati retail in Francia, Spagna, Portogallo e Italia.

Da subito le Organizzazioni Sindacali italiane si sono attivate con gli altri sindacati europei per costituire una TUA (Alleanza sindacale internazionale) e chiedere tutti insieme alla multinazionale l'assunzione di impegni concreti verso tutti i lavoratori coinvolti nei vari paesi.

Di recente Barclays Italia ha comunicato ai sindacati che entro due anni sarà presa una decisione definitiva: o vendita o chiusura, specificando che, al momento, non esiste alcun acquirente interessato alla rete italiana. E' pertanto molto forte il timore di una definitiva chiusura. Ultimamente le Organizzazioni Sindacali italiane sono tornate sul piede di guerra, chiedendo chiarimenti a Barclays Italia in merito all'annunciata, imminente chiusura di talune filiali (ben prima, quindi, dei due anni precedentemente annunciati!): una strategia implementata senza il dovuto coinvolgimento sindacale, come prevede il nostro CCNL. I sindacati italiani non escludono azioni, anche legali, a tutela del proprio ruolo negoziale.

In Spagna, recentemente, si è trovato un acquirente, Caixa Bank; il sindacato spagnolo sta negoziando le condizioni per i lavoratori interessati. In Francia è stato varato un piano di incentivi volontario, ma non ci sono ancora indicazioni precise di cui il sindacato francese disponga: è ancora possibile che si realizzi la vendita.

Direttiva europea 34/2013 – Rendicontazione non finanziaria

E' stata approvata il 29 settembre dal Consiglio dell'Unione Europea la direttiva 34 che conferma il testo approvato dal Parlamento europeo lo scorso 15 aprile. Le nuove misure sono applicabili alle imprese che abbiano tutti e tre i seguenti criteri: essere una grande impresa, avere più di 500 dipendenti ed essere di interesse pubblico. Tali soggetti saranno tenuti a redigere annualmente una dichiarazione contenente informazioni su ambiente, politiche sociali e legate ai dipendenti e diritti umani ed anti-corruzione.

La dichiarazione deve essere inclusa nel bilancio d'esercizio (o consolidato, nel caso di gruppi di imprese) o in un report separato corrispondente allo stesso anno finanziario e deve includere una descrizione delle politiche, dei risultati e dei rischi relativi a tali ambiti. Si stima che la nuova direttiva riguarderà circa 6000 imprese in Europa. Gli Stati membri dovranno recepire la direttiva nella legislazione nazionale entro due anni dall'entrata in vigore della direttiva (2016) e le imprese coinvolte dovranno assolvere agli obblighi della direttiva a partire dal 2017.

A questo link è disponibile il comunicato stampa del Consiglio dell'UE:

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/intm/144945.pdf