

Ruolo del CAE in materia di salute e sicurezza

Il tema della salute e sicurezza ha storicamente investito i CAE come attori protagonisti nel verificare, studiare, mettere in atto tutte le azioni preventive possibili al fine di migliorare le condizioni di lavoro, pur considerando i limiti derivati dall'incerto panorama politico, sociale ed economico europeo, argomento oggetto di discussione della conferenza sui Comitati Aziendali Europei promossa dalla CES.

Negli ultimi anni le tematiche sulla salute e sicurezza hanno caratterizzato parte delle attività delle confederazioni sindacali, soprattutto quando queste ultime si sono assunte la responsabilità di fungere da pungolo verso le istituzioni politiche europee al fine far concretizzare in azioni legislative le numerose proposte avanzate, e mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei cittadini dell'Unione Europea.

Va rilevato, tuttavia, che lo slancio inizialmente prodotto da vedute lungimiranti da parte dell'Unione Europea in materia di salvaguardia degli ambienti lavorativi, sta subendo un brusco rallentamento, soprattutto se si pensa a quanto già realizzato negli scorsi decenni a partire dalla Direttiva Quadro 89/381/CEE del Consiglio del 12 giugno 1989.

Com'è noto il recepimento di tale Direttiva, a cui se ne sono aggiunte altre nel corso del tempo, ha consentito alle legislazioni nazionali di poter garantire norme a favore del-

la tutela del lavoro in ottica di sicurezza *tout court* nella maggior parte degli Stati Membri. Il sopracitato provvedimento legislativo ha, infatti, obbligato i datori di lavoro a valutare i rischi professionali e a consultare i lavoratori su tutte le questioni relative alla loro salute e sicurezza sul lavoro.

Il recente studio EU-OSHA, presentato a Budapest nel maggio 2013 nella conferenza ETUC dal titolo "Safety reps" Project, ha confermato questa valutazione sulla situazione generale del lavoro in Europa. L'indagine ESENER "Surveying Europe's Enterprises" dell'Agenzia Europea

per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, ha sostenuto e confermato che l'obbligo giuridico introdotto dalla Direttiva quadro è ancora una delle forze trainanti che permettono di coinvolgere il management aziendale sulle questioni legate a salute e sicurezza dei propri dipendenti.

Nonostante questo dato di fatto, dalla stessa ricerca è emersa la tendenza, oggi non più velata, da parte della politica dell'Unione europea a produrre atteggiamenti finalizzati al restringimento delle conquiste del passato riguardanti le tutele dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, con la addotta giustificazione di "dover operare un recupero di produttività", a scapito dei diritti dei lavoratori.

Per questi motivi il lavoro offerto dai CAE nello studio e la diffusione delle *best practice* nelle imprese multinazionali, rappresenta un'arma vincente nelle mani dei lavoratori per arginare tale deriva.



CONFERENZA ANNUALE DELLA CES SUI CAE

30 Settembre -
1 Ottobre 2014

International Trade Union House
Boulevard du Roi Albert II 5
1150 Bruxelles

Non è un caso che anche EFFAT si sia posta l'esigenza di sollecitare i propri coordinatori e Segretari dei diversi Comitati Aziendali di settore, affinché proponano al centro della propria attività le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro. Con un documento prodotto nell'aprile 2014 recante il titolo "Rischi psicosociali e stress da lavoro", EFFAT sollecita i propri rappresentanti ad assumere un ruolo attivo nella definizione delle agende CAE ed includervi tali tematiche. In virtù di questo impegno, risulterebbe auspicabile poter produrre una valutazione a livello nazionale ed internazionale che quantifichi l'impatto dei rischi psicosociali riscontrati tra i lavoratori nell'impresa e nel settore specifico, identificando anche quali misure concrete siano state intraprese dalle aziende per contrastare la diffusione del problema.

Da questo punto di vista, dunque, i CAE possono fare la propria parte nell'esigere che i problemi legati alla salute e sicurezza dei lavoratori siano affrontati non soltanto come mera applicazione delle norme legislative sull'argomento, ma diventino momento di confronto sostanziale per garantire le reali tutele sul lavoro.

Ristrutturazioni, anticipazioni del cambiamento e crisi

Una panoramica specifica sul tema delle ristrutturazioni aziendali e sull'atteggiamento che i CAE dovrebbero tenere per la gestione delle situazioni di crisi e di cambiamento, è altro argomento trattato nella conferenza sui Comitati Aziendali Europei.

Il tema dell'anticipazione dei processi di ristrutturazione aziendale dovute a situazioni di crisi è il vero tema che i CAE dovrebbero affrontare con energia, non soltanto richiamandosi all'applicazione formale delle Direttive ed alle legislazioni nazionali di riferimento, ma affrontando il problema anche e soprattutto mediante una concreta visione politica di negoziazione.

Se è vero che oggi stiamo assistendo nel nostro continente ad un vero e proprio smantellamento dei diritti e delle tutele dei lavoratori, conseguenza di un processo politico globale che tende al ridimensionamento della cosiddetta "Europa sociale", i CAE di contro possono essere chiamati ad agire per contrastare tale disegno attraverso i mezzi che hanno a disposizione.

Purtroppo va rilevato che la Direttiva europea di rifusione del 2009 (2009/38/CE), no-

stante i miglioramenti apportati alla precedente normativa in materia risalente al 1994 (94/45/CE), non risulta comunque adeguata a far fronte ai problemi di negoziazione rispetto ad alcune tematiche sensibili.

La Direttiva di rifusione ha certamente potenziato la funzionalità dei momenti dell'*informazione* e della *consultazione* come elementi pregnanti dell'attività dei CAE, ma non ha aggiunto nulla alla potenzialità della negoziazione tra le parti, lasciando così alle imprese la capacità decisionale su temi e problemi riguardanti le sorti dei lavoratori.

Se dunque la normativa europea non ha conferito ulteriori strumenti per implementare il confronto tra i soggetti interessati, se non quello della semplice informazione e consultazione, appare evidente che per i CAE la partita si gioca esclusivamente sulla loro capacità politica di incidere sulle strategie aziendali in termini di coinvolgimento sulle procedure di dialogo sociale. Più della stessa normativa, infatti, sono gli accordi sottoscritti dalla Delegazione Speciale di Negoziazione con le imprese a creare le condizioni affinché si possano avere riscontri positivi nel confronto sulla gestione delle situazioni di crisi e di ristrutturazione.

Va peraltro sottolineato che la CES, e le sue organizzazioni affiliate, hanno da sempre spinto il legislatore europeo in tutta la fase della elaborazione della Direttiva rifiuta, ad assumere scelte oculate che vadano nella direzione di dare maggiore spazio ed incisività al ruolo di negoziazione dei CAE.

Nonostante gli sforzi profusi dalle parti sociali nel contesto della discussione sulla Direttiva 2009/38/CE, la normativa sui CAE non risulta tuttavia soddisfacente sotto molti punti di vista. Le luci e le ombre prodotte dalla applicazione della nuova normativa si vedono sul campo del confronto diretto tra le parti, soprattutto quando i problemi legati alla gestione delle tematiche transnazionali sul cambiamento strutturale delle multinazionali diventano stringenti o conflittuali.

E' auspicabile, dunque, che un nuovo modo di concepire le politiche industriali europee possa configurarsi all'orizzonte. Servono strategie integrate di inclusione imperniate sul dialogo sociale, interprofessionale e settoriale, dove il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali intese come soggetto attivo di interlocuzione sia interpretato come strumento efficace di mediazione tra le parti, e non come elemento di disturbo o di scontro.

Massimo Forti