



Confederazione Italiana  
Sindacati Lavoratori



Fondazione Tarantelli Centro Studi  
Ricerca e Formazione

## **Formazione sindacale, Progettazione Ricerca Europea**

**Newsletter di segnalazioni  
e aggiornamento  
N°34**



CISL

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

[www.cisl.it](http://www.cisl.it)

Formazione Ricerca e Progettazione Europea

Francesco Lauria Coordinamento, Etui, Ricerca e progettazione.

Vilma Rinolfi Ricerca e progettazione

Ilaria Carlino Ricerca e progettazione

Luana Petrillo Rendicontazione

*Concept Grafico: Luana Petrillo*



## Sommario

### Premessa

#### 1. I CORSI DI FORMAZIONE ETUI E LA FORMAZIONE EUROPEA

1.1 In Evidenza

1.2 Corsi in programmazione

1.3 Il Centro Studi Cisl a Bruxelles con Usr Cisl Toscana e Istel

#### 2. I PROGETTI EUROPEI

2.1 Premessa

2.2 Prende il via al Centro Studi CISL "REC" Rete Europrogettazione CISL

#### 3. ANALISI DELLE CALL DG EMPLOYMENT

3.1 Analisi Call VP/2018/002

3.2 Analisi Call VP/2018/004

3.3 Analisi Call VP/2018/006

3.4 Analisi Call EASI - PROGRESS AXIS VP/2018/003

3.5 Analisi Call EASI - PROGRESS AXIS VP/2018/005

3.6 Analisi Call EASI - PROGRESS AXIS VP/2018/012

#### 4. LA RICERCA EUROPEA E LE NEWS DALL'ETUI

4.1 Newsletter e Reform Watch: due strumenti importanti dell'ETUI

4.2 Pubblicazioni Etui

4.3 Novità in Reform Watch

4.4 Newsletter Collective Bargaining



## PREMESSA

Il presente documento è strumento di divulgazione, informazione ed aggiornamento delle opportunità formative offerte *dall'ETUI* (Istituto Sindacale Europeo – [www.etui.org](http://www.etui.org) )

La newsletter segnala i **bandi** aperti per progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea e divulga i risultati dei progetti europei promossi dalla Cisl.

**etui.**  
european trade union institute

dalla *Ces* ( Confederazione Europea dei Sindacati – [www.etuc.org](http://www.etuc.org) ).



Commissione europea

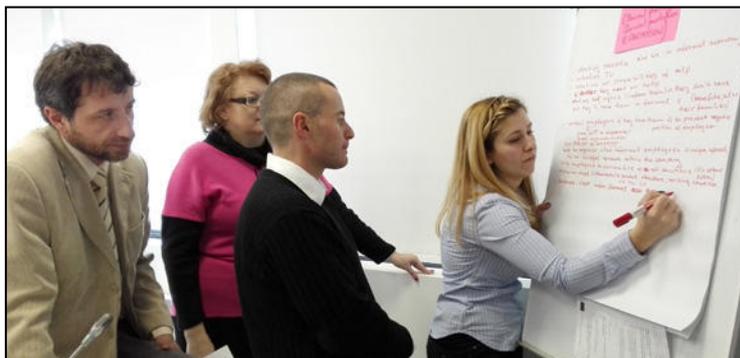
CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPEAEN  
TRADE UNION**



# 1. I corsi ETUI



## 1.1 IN EVIDENZA



**IMPORTANTE:** oltre che contattando l'ufficio federale preposto, tutti i corsi europei qui segnalati sono raggiungibili anche dal sito web dell' Etui (<http://www.etui.org/Training>) e del Centro Cisl (<http://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione.html>)

Si ricorda che i corsi Etui, salvo se diversamente indicato, prevedono una quota di iscrizione di 60 euro al giorno comprendente anche il viaggio, il vitto e l' alloggio.

Per qualsiasi informazione relativa ai corsi e per ricevere i moduli di iscrizione:

[f.lauria@cisl.it](mailto:f.lauria@cisl.it) - 055 5032187

PAGINA WEB EUROFORMATORI CISL

<http://centrostudi.cisl.it/corsi-europei/222-gli-euroformatori-cisl-etui.html>



## 1.2 CORSI IN PROGRAMMAZIONE

|   |  |
|---|--|
| <b>Corso</b>                            | <b>Corso Etui: "Psychosocial risks and work organisation"</b>  |
| <b>Luogo e date di svolgimento</b>      | Oostende, (BE)<br>19-21 giugno 2018  |
| <b>Obiettivi e specifiche del corso</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendere in che modo l'organizzazione del lavoro possa influire sui rischi psicosociali sul posto di lavoro;</li> <li>• Descrivere le conseguenze del rischio psicosociale sulla salute dei lavoratori;</li> <li>• Riconoscere il ruolo del sindacato nella negoziazione dei cambiamenti organizzativi che possono ridurre il rischio psicosociale;</li> <li>• Sviluppare strategie sindacali comuni in materia di rischio psicosociale.</li> </ul> <p>Partecipanti: responsabili sindacali con deleghe relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e all'organizzazione del lavoro, impegnati nella negoziazione di queste tematiche a livello nazionale/settoriale.<br/>Formatori sindacali a livello nazionale.</p> <p>Lingue di lavoro: <b>Inglese , francese, polacco</b></p> |
| <b>Scadenza iscrizioni</b>              | <b>21 maggio 2018</b>  |
| <b>Costo corso</b>                      | 180 euro (3 giorni al costo giornaliero di euro 60). Saranno rimborsate le spese di viaggio e alloggio secondo quanto previsto dalle linee guida della Commissione Europea. Taxi non rimborsati  |



## 1.2 CORSI IN PROGRAMMAZIONE

|   |  |
|---|--|
| <b>Corso</b>                            | <b>Corso Etui :</b><br><b>“Language and communication course in English for European trade unionists (1852-064)”</b><br><b>Livello intermedio</b>  |
| <b>Luogo e date di svolgimento</b>      | <b>11 – 15 Giugno 2018</b><br><b>Ljubljana, Slovenia</b>   |
| <b>Obiettivi e specifiche del corso</b> | <p>Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• acquisire tecniche di comunicazione per consentire ai sindacalisti europei di trasmettere messaggi in inglese in modo efficace;</li> <li>• riunire funzionari sindacali europei affinché possano scambiarsi informazioni, buone pratiche e opinioni sulle attuali problematiche sindacali per ampliare le proprie prospettive;</li> <li>• Praticare ulteriormente e migliorare il livello di inglese.</li> </ul> <p>Sulla base dei principi di partecipazione attiva e collaborazione i partecipanti sono coinvolti in lavori di gruppo e progetti. Particolare attenzione viene data a quelle micro-competenze che sono utili ai sindacalisti, come partecipare a discussioni e riunioni, fare presentazioni orali, ecc. I materiali usati durante il corso saranno rilevanti per il contesto sindacale.</p> <p>In particolare si affronteranno i seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemi sul posto di lavoro</li> <li>• Strutture e organizzazione sindacale</li> <li>• Lavoro precario e digitalizzazione</li> <li>• Rinnovo del Sindacato</li> <li>• Problemi ambientali</li> <li>• I diversi ruoli dei sindacati in un contesto internazionale</li> <li>• Strategie linguistiche e di comunicazione</li> </ul> <p>Partecipanti: Max 20 partecipanti tra i sindacalisti delle organizzazioni affiliate alla CES con un livello intermedio di inglese, è favorita la presenza femminile</p> |
| <b>Scadenza iscrizioni</b>              | <b>14 maggio 2018</b>  |
| <b>Costo corso</b>                      | € 475,00. Le spese di viaggio non sono rimborsate  |



## 1.3 IL CENTRO STUDI CISL A BRUXELLES CON USR CISL TOSCANA E ISTEL



Si è svolto a Bruxelles, dl 18 al 20 aprile, il viaggio di studio promosso da Usr Cisl Toscana e Istel con il supporto del Centro Studi Cisl di Firenze, cui hanno partecipato 44 dirigenti sindacali.

Nel corso della tre giorni sono stati realizzati incontri con Philippe Pochet, direttore generale di Etui, Vera Dos Santos Costa, direttrice del dipartimento Educazioni di Etui, Thiebaut Weber, segretario confederale della Confederazione Europea dei Sindacati ( Ces )

Marco Cilento officer della Ces, Giuseppe Iuliano, capodelegazione Cisl presso il Comitato Economico e Sociale, Nicola Danti, parlamentare europeo, Lorenza Lo Sasso, officer presso la Confederazione sindacale internazionale.

Al link sottostante sono scaricabili il programma del viaggio, il profilo dei relatori, un testo di riflessione e accompagnamento e le slides esplicative dell'Ufficio Cisl a Bruxelles

<http://www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti-europei/393-il-centro-studi-cisl-a-bruxelles-con-usr-cisl-toscana-e-istel.html>



## 2. I PROGETTI EUROPEI



## 2.1 PREMESSA



Nel periodo 2013-2017 è stata sviluppata e consolidata l'attività di formazione, progettazione e ricerca europea della Confederazione e del Centro Studi Cisl.

La Cisl ed il Centro Studi Cisl hanno promosso, collaborato e sostenuto in questi anni numerosi progetti europei, ospitando presso il Centro Studi di Firenze e, in forma minore, presso la sede di Roma di Via Po e l'auditorium di Via Rieti, numerosi eventi progettuali (workshop, corsi di formazione, seminari, convegni, steering committee).

Tale attività formativa, progettuale e di ricerca ha rafforzato i rapporti della Confederazione con la Confederazione Europea dei Sindacati, con l'Etui (Istituto Sindacale Europeo - Dipartimenti Formazione e ricerca), l'Ilo e con numerosi sindacati, centri di ricerca ed università europee.

Attualmente la Cisl sta realizzando diverse azioni progettuali in qualità di lead applicant e co applicant.

In questo e nei prossimi numeri della newsletter vi manterremo aggiornati sulle diverse azioni progettuali.



## 2.2 PRENDE IL VIA AL CENTRO STUDI CISL

### “REC” RETE EUROPROGETTAZIONE CISL ( F.LAURIA—I .CARLINO)

In occasione del quarto seminario annuale Cisl sull 'Europrogettazione è stata lanciata, presso il Centro Studi di Firenze, lo scorso 9 e 10 aprile, la **Rete Rec** ( Rete Europrogettazione Cisl ). Come hanno spiegato **Francesco Scrima**, Direttore del Centro Studi Cisl e **Francesco Lauria**, resp.le Cisl per la Formazione e la Progettazione Europea – in continuità con il rafforzamento del coordinamento delle politiche europee e internazionali di tutto il mondo Cisl, è importante proseguire nel lavoro di raccordo avviato ormai da almeno quattro anni con i seminari svolti a Firenze sulla progettazione e sulla formazione europea nella consapevolezza che coordinamento non significa centralizzazione: la pluralità se coordinata e cooperativa, rappresenta una ricchezza e un ' opportunità di sviluppo organizzativo.

Gli incontri di questi anni a Firenze, svolti anche in collaborazione con la Ces e il suo istituto di formazione sindacale, l ' Etui, sono stati importanti per far incontrare i progettisti e i dirigenti sindacali interessati e impegnati nella progettazione e per creare o consolidare preziose collaborazioni. In questo senso i progetti a capofila o partecipazione Cisl hanno coinvolto, a rotazione, di-



verse Usr, enti, categorie, sia con partenariati leggeri, sia con impegni più significativi.

Parimenti la Cisl nazionale ha supportato diversi progetti delle Categorie e di alcune Usr ed Enti Cisl, anche cercando di favorire il raccordo, obbligatorio, con la Ces e le Federazioni Sindacali Europee. Cooperare nella progettazione europea significa appunto essere pronti a rafforzarsi reciprocamente valorizzando le competenze degli operatori, le esperienze svolte, le informazioni utili sui partenariati e le relazioni di rete, siano essi sindacali, associativi, istituzionali, unitari e così via.

SEGUE >>>>>>



A conferma del raccordo tra rete euro progettazione e coordinamento delle politiche internazionali della Cisl il seminario è stato concluso dal Coordinatore della Attività Internazionali e Finanziarie della Cisl **Nino Sorgi**.

Nel corso della due giorni ( vedi link con tutte le presentazioni ) sono state presentate, da parte di **Luana Petrillo** della Cisl Nazionale le Linee di Finanziamento della Direzione Generale Occupazione Affari Sociali e Inclusione della Commissione Europea dedicate alle parti sociali. Insieme alle informazioni utili alla presentazione di idee progettuali, particolare enfasi è stata posta sugli aspetti amministrativi e di costruzione del budget.

Sono stati poi presentati i progetti europei che hanno impegnato la Cisl Nazionale negli ultimi due anni, a partire dal progetto sul raccordo tra **Comitati Aziendali Europei come piattaforma per gli accordi aziendali transnazionali**, realizzato insieme al sindacato polacco Solidarnosc e recentemente concluso.

**Vilma Rinolfi** ha condiviso l'esperienza del **Progetto Ristart** – *“ Il ruolo del sistema di relazioni industriali nel creare nuove forme di lavoro ed imprese per proteggere le economie locali ”*, che vede CISL Nazionale in qualità di capofila, come partner l'Università Cattolica di Milano, la CFDT, l'Università Autonoma di Barcellona, la scuola di studi economici di Varsavia, come ente affiliato lo IAL Nazionale e, come associato, la Confederazione Europea dei Sindacati.

Il Progetto ha il pregio di affrontare le tematiche relative alla crisi in un'ottica propositiva, andando ad indagare le esperienze di possibili alternative alle chiusure delle aziende e ai licenziamenti collettivi. Il coinvolgimento di partner da Paesi con esperienze significative concernenti il focus del Progetto, la struttura dettagliata dell'idea progettuale, una particolare attenzione alla fase di disseminazione locale degli esiti della ricerca, sono i fattori che hanno contribuito all'approvazione.

**Ilaria Carlino** ha invece illustrato il **Progetto Sacados** – *“ Supportare l'anticipazione del cambiamento e lo sviluppo delle competenze ”*. Il progetto ha come obiettivo quello di preparare i rappresentanti sindacali dei settori metalmeccanico e chimico, attraverso lo sviluppo e la diffusione di materiale info-formativo, a contrattare la formazione dei lavoratori in azienda

SEGUE >>>>>>



Proprio in considerazione di queste finalità, il progetto è stato proposto dall'ente di formazione del DGB (bwf) e da partner quali lo stesso DGB e la CISL, che hanno coinvolto come enti affiliati le relative federazioni nazionali di categoria dei chimici e dei metalmeccanici, oltre che da partner con gradi di esperienza diversificati nelle tematiche proprie del progetto (KNSB/CITUB, Confederazione nazionale dei sindacati indipendenti della Bulgaria, BNS, Confederazione sindacale nazionale – Romania e LBAS, Confederazione dei sindacati indipendenti – Lettonia). Molto importante è inoltre il supporto della CES e, per quanto riguarda la CISL, il coinvolgimento attivo del Dipartimento Industria Confederale. Il Progetto ha consentito uno scambio di esperienze, attraverso visite di studio da parte dei partner in 3 aziende con buone pratiche nella contrattazione della formazione (Mapei e Lamborghini in Italia e John Deere in Germania) e prevede la realizzazione di un toolkit per rappresentanti sindacali che fornisce, per ogni Paese del partenariato, informazioni sull'accesso alla formazione continua e suggerimenti per favorire il dialogo sociale in azienda su questo tema.

Dopo questi interventi introduttivi, **Vincenzo Russo** dell'Iskos Cisl Marche e **Alessandro Vicini** della Filca nazionale hanno presentato gli strumenti informatici per l'implementazione della Rete Rec, fondamentali per la condivisione all'interno della rete CISL dei progetti presentati e in presentazione, per la costituzione di partenariati strutturati e consapevoli, per lavorare insieme all'ampliamento delle linee di finanziamento utilizzate, per promuovere un impegno al supporto reciproco alla disseminazione dei progetti all'interno dell'organizzazione e non solo e per individuare le priorità e indirizzi condivisi nell'approccio ai bandi.

Proprio nell'ottica della creazione di una rete CISL per l'Europrogettazione, un esempio di proficua collaborazione è rappresentato dal Dipartimento delle politiche europee e internazionali, di cooperazione e migratorie, nato dalla messa a sistema di un lavoro congiunto tra la CISL, L'ANOLF e l'ISCOS lombarde. Questa esperienza significativa, raccontata da **Miriam Ferrari** dell'USR Lombardia, costituisce sicuramente una buona pratica da seguire. Indubbiamente interessanti i successivi interventi di condivisione delle esperienze da parte dei rappresentanti di altre unioni sindacali regionali, a partire da quelle coinvolte in attività transfrontaliere come l'Usr Cisl Friuli Venezia Giulia.



SEGUE >>>>>>



Nell'ambito di una riflessione sulle attività delle Federazioni di Categoria sono intervenuti **Luciano Malvolti** e **Paola Vinciguerra** che da anni lavorano sui progetti europei della FIRST Nazionale. Di particolare rilievo l'iter che ha portato a consolidare questo filone di attività all'interno della categoria (in 10 anni, in media 1 progetto approvato all'anno) fino al riconoscimento della progettazione europea quale obiettivo strategico approvato dal Congresso della FIRST-CISL nel 2017.

Nella seconda giornata, si è avuta l'opportunità di esplorare delle linee di budget differenti da quelle tradizionalmente dedicate ai temi sindacali, ma che comunque non precludono la partecipazione alle Organizzazioni sindacali anche grazie all'esperienza dello IAL Nazionale, riferita da **Elena Lechiancole**, che ha illustrato le possibilità di finanziamento offerte da **ERASMUS +** (programma integrato per istruzione, formazione, gioventù e sport) anche attraverso la descrizione di progetti realizzati.



È seguito il contributo di **Plinio Limata** di Iscos Nazionale che ha consentito di approfondire la conoscenza della cooperazione allo sviluppo finanziata dall'Unione Europea attraverso un excursus normativo e un'analisi dei programmi e dei relativi finanziamenti.

**Sarah Alessandroni** di ISCOS Emilia Romagna ha condiviso poi l'esperienza particolarmente significativa del Progetto Iscos in Etiopia, esempio di cooperazione allo sviluppo che ha messo in gioco il sostegno da parte della CISL al Sindacato Etiope CETU, attraverso la formazione dei quadri sindacali e sindacalisti nelle imprese, in particolare nella produzione delle rose.

Il progetto testimonia inoltre il valore di sinergie con le federazioni di categorie (coinvolgimento attivo di FAI, FEMCA e FILCA) e la promozione del consumo critico e di iniziative di sensibilizzazione sul tema del lavoro dignitoso.

SEGUE >>>>>>>



**Alex Martin**, della Ces, collegato in video conferenza da Bruxelles, si è confrontato con i progettisti Cisl relativamente alle linee di finanziamento dedicate ai temi sindacali, non fermandosi alle indicazioni formali, ma fornendo approfondimenti e consigli sui temi più “appetibili” per la Commissione Europea.

Dopo una serie di lavori di gruppo volti a consolidare l’approccio partecipativo e condiviso alla Rete Europrogettazione Cisl, i lavori sono stati conclusi da **Francesco Lauria**, **Giuseppe Gallo**, presidente della Fondazione Tarantelli, **Francesco Scrima** e, come detto, **Nino Sorgi** Responsabile del Coordinamento delle Politiche Internazionali Cisl.



Dalla due giorni di lavori è emersa la ricchezza di esperienze della CISL negli ambiti europeo ed internazionale il cui valore aggiunto è costituito dalle competenze di coloro che si dedicano alla progettazione in questi settori. La condivisione di questo patrimonio finalizzata ad una crescita complessiva dell’ Organizzazione è l’obiettivo che si intende perseguire con la costituzione della Rete REC, il cui sviluppo dovrà essere accompagnato da un impegno e da una partecipazione continuativi e dal supporto responsabile e costante di tutti i “nodi” territoriali, settoriali, associativi.

*Tutti i materiali della rete rec europrogettazione sono condivisi sulla piattaforma cooperativa edmodo e al seguente link::*

<http://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione/394-materiali-giornate-rete-rec-europrogettazione-cisl.html>



# 3. ANALISI DELLE CALL

## DG Employment European Commission

(a cura di Ilaria Carlino)



## 3.1 ANALISI CALL VP/2018/002

|  |   |
|--|---|
| <b>TITLE</b>                           | <b>Information and training measures for workers' organisations</b>   |
| <b>BUDGET HEADING</b>                  | 04 03 01 05   |
| <b>ENTE FINANZIATORE</b>               | <b>EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG</b>  |
| <b>SCADENZA BANDO</b>                  | <b>18 MAGGIO 2018</b>   |
| <b>DURATA PROGETTO</b>                 | 24 mesi   |
| <b>Budget totale Della CALL</b>        | Euro 4 841 600 con un cofinanziamento del 10%<br>Il Grant per ogni singolo progetto sarà tra i 150.000 e i 500.000 euro   |
| <b>PARTENARIATO</b>                    | <p>Il sole o lead applicant deve essere un'organizzazione sindacale UE mentre i co-applicant, gli affiliated e associated possono essere anche paesi candidati. In deroga a questo, sono ammissibili anche le organizzazioni internazionali con sede legale al di fuori dei paesi ammissibili.</p> <p>Le organizzazioni internazionali possono candidarsi come co-applicant o associated. Le proposte possono essere presentate sia da un sole applicant (solo se si tratta di un'organizzazione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo), o da un lead applicant per conto di un consorzio in cui ci siano co-applicant e/o affiliated e/o associated.</p> <p>Se il lead applicant non è un'organizzazione a livello europeo, deve essere in consorzio con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o un'organizzazione di parti sociali di livello europeo come co-applicant, affiliated o associated. Tale organizzazione può rappresentare lavoratori o datori di lavoro;</li> <li>e almeno un'organizzazione (co-applicant, affiliated, associated) da un paese ammissibile diverso da quello del lead-applicant.</li> </ul> <p>L'azione finanziaria organizzazioni Europee nel caso in cui il sole o lead applicant sia un'organizzazione nazionale, regionale, locale per essere considerata ammissibile deve avere il <b>sostegno e coinvolgimento dell'organizzazione europea</b></p> <p>Non è specificato il numero minimo di paesi ma la call specifica che l'azione deve avere un <b>importante dimensione transnazionale</b></p> |
| <b>BENEFICIARI</b>                     | Organizzazioni sindacali /lavoratori delle organizzazioni sindacali<br>* la Commissione potrà organizzare una giornata di networking a Bruxelles per i beneficiari nell'ambito del presente invito (data da definire).  |
| <b>OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO</b> | <p>Questa Call è destinata a finanziare le attività di informazione e formazione dei lavoratori dell'organizzazioni sindacali europee e di paesi candidati.</p> <p>Le misure dovrebbero aiutare le organizzazioni dei lavoratori a contribuire ad affrontare le tematiche legate alla globalizzazione dell'occupazione nell'UE e alle sfide di politica sociale come stabilito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nella Comunicazione della Commissione su "steps towards Completing Economic and Monetary Union (COM 2015-0127);</li> <li>• Nella Comunicazione della Commissione su Launching a consultation on a European Pillar of Social Rights (COM(2016)0127);</li> </ul>   |



SEGUE >>>>>>



## ANALISI CALL VP/2018/002

**OBIETTIVI  
GENERALI DEL  
PROGETTO**

- Nell'analisi annuale della crescita (Annual Growth Survey), la relazione comune sull'occupazione e le raccomandazioni indirizzata agli Stati membri nel quadro del semestre europeo;
  - Negli orientamenti politici presentati da Jean-Claude Juncker nell'Agenda per i lavori, Crescita, equità e il cambiamento democratico e i programmi di lavoro della Commissione.
- La call può essere utilizzata per finanziare azioni che coinvolgono rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori dei paesi candidati, e mira a promuovere la partecipazione paritaria delle donne e degli uomini al processo decisionale negli organismi sindacali



## 3.2 ANALISI CALL VP/2018/004

|  |   |
|--|---|
| <b>TITLE</b>                           | <b><i>Improving expertise in the field of industrial relations</i></b>  |
| <b>BUDGET HEADING</b>                  | 04 03 01 04   |
| <b>ENTE FINANZIATORE</b>               | <b>EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG</b>  |
| <b>SCADENZA BANDO</b>                  | <b>15 giugno 2018</b>   |
| <b>DURATA PROGETTO</b>                 | 24 mesi   |
| <b>BUDGET TOTALE DELLA CALL</b>        | € 4.292.250 con un cofinanziamento del 10%<br>Il Grant per ogni singolo progetto tra € 150.000 e € 500.000  |
| <b>PARTENARIATO</b>                    | <p>Il lead applicant deve essere un'organizzazione sindacale con personalità giuridica con sede in UE mentre i co-applicant, possono essere anche paesi candidati. In deroga a questo, le organizzazioni di parti sociali senza personalità giuridica in base alla leggi nazionali sono ammissibili a condizione che siano rispettate le condizioni del regolamento finanziario in materia.</p> <p>Possono essere applicant, lead applicants e co-applicants le organizzazioni che appartengono ad una delle seguenti categorie: organizzazioni non profit come università e enti di ricerca, parti sociali, pubbliche amministrazioni, organizzazioni internazionali. Le organizzazioni internazionali possono presentare domanda come applicant, lead applicants e co-applicants, o come associated.</p>  |
| <b>OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO</b> | <p>Lo scopo principale di questa call è il miglioramento delle competenze e delle conoscenze sulle relazioni industriali attraverso l'analisi e la ricerca, a livello UE e in termini comparativi (identificando le convergenze e le differenze nei sistemi di relazioni industriali esistenti negli Stati membri dell'UE e nei paesi candidati ), contribuendo così allo sviluppo e al rafforzamento della qualità e dell'efficacia delle strutture e dei processi di relazioni industriali negli Stati membri e in Europa nel suo insieme.</p> <p><b>Definizione:</b> Le "relazioni industriali" riguardano gli aspetti collettivi – più che quelli individuali – del rapporto di lavoro tra lavoratori, datori di lavoro e i loro rispettivi rappresentanti. Ciò include la dimensione tripartita in cui le autorità pubbliche (a diversi livelli) sono coinvolte. In quanto tali, le relazioni industriali si riferiscono all'insieme di regole che disciplinano l'occupazione e le relazioni sul posto di lavoro, insieme ai modi in cui le regole sono fatte, modificate, interpretate e attuate dai sindacati, dai datori di lavoro e dallo Stato.</p> |

SEGUE >>>>>>



## ANALISI CALL VP/2018/004

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <p><b>TOPICS DI INTERESSE</b></p>     | <p>Le azioni che riguarderanno i seguenti temi saranno particolarmente apprezzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il ruolo e il contributo delle relazioni industriali, compreso il dialogo sociale a diversi livelli:             <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ nel rispondere alle principali sfide / opportunità offerte dalla digitalizzazione, globalizzazione, evoluzione demografica, cambiamenti climatici e cambiamenti tecnologici, compresa l'intelligenza artificiale;</li> <li>◇ nell'affrontare le sfide occupazionali, sociali ed economiche identificate nel Pilastro europeo dei diritti sociali;</li> <li>◇ nel contesto del Semestre Europeo e dell'Unione economica e monetaria;</li> <li>◇ nel raggiungere risultati economici e sociali in termini di: crescita economica e competitività; inclusione sociale ed equità; creazione di posti di lavoro e qualità del lavoro.</li> </ul> </li> <li>• Funzionamento ed effetti del coordinamento della contrattazione collettiva a diversi livelli e territori .</li> </ul>   |
| <p><b>ATTIVITA' FINANZIABILI</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività per approfondire ulteriormente l'analisi su argomenti / risultati chiave che sono stati esaminati nelle pubblicazioni della Commissione Europea sulle relazioni industriali in Europa e / o i capitoli sul dialogo sociale nella relazione Employment and Social Developments in Europe (ESDE);</li> <li>• Attività di ricerca sulle relazioni industriali e il dialogo sociale, come studi, indagini e altre forme di raccolta di dati, esercitazioni di monitoraggio, action research;</li> <li>• Misure per migliorare la raccolta e l'uso di informazioni (comparative) sui sistemi di relazioni industriali negli Stati membri dell'UE e nei paesi candidati e sul loro sviluppo a livello europeo;</li> <li>• Iniziative per promuovere la consapevolezza di pratiche di relazioni industriali efficaci, a livello nazionale ed europeo insieme, riunendo attori rilevanti come mondo accademico, parti sociali e responsabili politici;</li> <li>• Misure per identificare e scambiare informazioni nel settore delle relazioni industriali, anche attraverso attività di rete tra attori delle relazioni industriali e / o esperti;</li> <li>• Azioni per divulgare tali risultati attraverso pubblicazioni, tavole rotonde, seminari, conferenze, misure di formazione e strumenti di formazione.</li> </ul> |
| <p><b>INDICAZIONI PARTICOLARI</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel progetto si dovrà fornire una chiara spiegazione della logica e della definizione / analisi del problema alla base dell'azione proposta, nonché del contributo specifico dell'azione agli obiettivi della call e ai risultati previsti.</li> </ul>   |



SEGUE >>>>>>



## ANALISI CALL VP/2018/004

- Questa call mira a finanziare progetti con un forte orientamento alla ricerca e all'analisi. Le proposte di progetto dovranno pertanto descrivere chiaramente la metodologia di ricerca;
- In caso uno stesso richiedente proponga argomenti simili o correlati ad altre ricerche effettuate dallo stesso e finanziate da questa call, si dovrà evidenziare in modo dettagliato il valore aggiunto della nuova proposta
- La scelta della partnership dovrà essere motivata in termini di rilevanza rispetto agli obiettivi del progetto



### 3.3 ANALISI CALL VP/2018/006

|  |   |
|--|---|
| <b>TITLE</b>                           | <b><i>Information, consultation and participation of representatives of undertakings</i></b>  |
| <b>BUDGET HEADING</b>                  | 04 03 01 06   |
| <b>ENTE FINANZIATORE</b>               | <b>EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG</b>  |
| <b>SCADENZA BANDO</b>                  | <b>1 giugno 2018</b>  |
| <b>DURATA PROGETTO</b>                 | 24 mesi   |
| <b>BUDGET TOTALE DELLA CALL</b>        | € 7.106.000 con un cofinanziamento del 10%<br>Il Grant per ogni singolo progetto non inferiore a € 108.000  |
| <b>PARTENARIATO</b>                    | <p>Il lead applicant deve essere un'organizzazione sindacale con personalità giuridica con sede in UE mentre i co-applicant, possono essere anche paesi candidati. In deroga a questo, le organizzazioni di parti sociali senza personalità giuridica in base alla leggi nazionali sono ammissibili a condizione che siano rispettate le condizioni del regolamento finanziario in materia. Possono essere sindacati o datoriali.</p> <p>In via eccezionale, i lead applicant e i co-applicants possono anche essere organismi tecnici ad esempio enti di formazione non profit o enti di ricerca e società commerciali solo se lo scopo del progetto è non commerciale.</p> <p>Saranno presi in considerazione gli organismi tecnici e le imprese commerciali come lead applicant solo se sono espressamente incaricati da una o più organizzazioni ammissibili che rappresentano lavoratori o datori di lavoro. In questo caso serve obbligatoriamente una lettera di endorsement .</p> <p>Le organizzazioni internazionali possono partecipare come co-applicant.</p> <p>Le azioni transnazionali coinvolgeranno rappresentanti di diversi Stati membri, in particolare i rappresentanti dei nuovi Stati membri e dei paesi candidati.</p> |
| <b>BENEFICIARI</b>                     | Organizzazioni sindacali e datoriali  |
| <b>OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO</b> | Lo scopo principale di questa call è di finanziare le operazioni volte a sviluppare la partecipazione dei dipendenti, nelle imprese – favorendo cioè ogni meccanismo attraverso cui i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni prese a livello aziendale (informazione, consultazione, partecipazione) aumentando la consapevolezza dei lavoratori e contribuendo all'applicazione delle normative e delle politiche europee di settore. Inoltre, è sostenuta la partecipazione congiunta di datori di lavoro e lavoratori.  |

SEGUE >>>>>>



## ANALISI CALL VP/2018/006

### Obiettivi specifici

La presente Call ha come obiettivo specifico quello di finanziare misure che consentano alle parti sociali e agli attori sociali a livello aziendale di familiarizzare con la legislazione e le politiche dell'UE in materia di coinvolgimento dei lavoratori nonché di esercitare i loro diritti e le loro funzioni a tale riguardo. Riguarda, in particolare, il finanziamento di misure volte a rafforzare la cooperazione transnazionale tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro in merito alla partecipazione dei lavoratori.

Ad esempio possono essere finanziati brevi corsi di formazione. Le misure e le azioni dovrebbero essere rivolte anche dipendenti più vulnerabili. Per raggiungere l'inclusione delle persone con disabilità dovrebbe essere garantita l'accessibilità alle informazioni, riunioni, consultazioni, ecc.

In particolare le azioni prioritarie dovrebbero riguardare:

1. La costituzione di organismi di consultazione informazione e partecipazione transnazionali e di meccanismi derivanti dall'applicazione del Diritto dell'UE sulla partecipazione dei lavoratori;
2. La promozione di uno scambio di informazioni e buone pratiche finalizzati alla creazione di un clima favorevole alla costituzione di organismi di consultazione informazione e partecipazione transnazionali e di meccanismi derivanti dall'applicazione del Diritto dell'UE sulla partecipazione dei lavoratori;
3. Azioni rivolte a consentire la familiarizzazione delle parti sociali e degli attori a livello aziendale con i contenuti delle leggi dell'UE e degli accordi aziendali transnazionali per consentire loro di esercitare i loro diritti e le loro funzioni a tale riguardo;
4. Lo sviluppo di competenze negli Stati Membri attraverso la promozione della cooperazione tra le autorità competenti e gli stakeholders e sostenendo le relazioni con le istituzioni sindacali per incoraggiare l'implementazione e l'efficacia delle leggi UE sul coinvolgimento dei lavoratori
5. Il rafforzamento della cooperazione transnazionale tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro nel rispetto del diritto di informazione, partecipazione e consultazione dei lavoratori all'interno delle imprese che operano in più di uno stato membro.
6. Il coinvolgimento di rappresentanti dei nuovi Stati membri e dei Paesi Candidati nel campo del coinvolgimento dei lavoratori
7. La promozione di azioni rivolte a far conoscere agli attori a livello aziendale gli accordi aziendali transnazionali e il rafforzamento della cooperazione all'interno dell'Unione Europea.
8. La promozione di operazioni che favoriscano lo sviluppo del coinvolgimento dei dipendenti in azienda (anche tenendo conto delle eventuali esigenze specifiche dei dipendenti con disabilità) nonché l'approfondimento sui risultati relativi all'adeguatezza degli atti dell'UE nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori;
9. La promozione di azioni innovative, sempre nel campo del coinvolgimento dei lavoratori, nell'ottica di supportare la previsione del cambiamento e la prevenzione e risoluzione di dispute nel contesto delle ristrutturazioni aziendali, fusioni, acquisizioni e delocalizzazione in imprese a dimensione Comunitaria o nei gruppi di imprese;

SEGUE >>>>>>



## ANALISI CALL VP/2018/006

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Obiettivi specifici</b>        | 10. Rafforzare la cooperazione delle Parti Sociali per lo sviluppo del coinvolgimento dei lavoratori nella pianificazione di soluzioni alle conseguenze della crisi economica, come ad esempio i licenziamenti collettivi.  |
| <b>ATTIVITA'<br/>FINANZIABILI</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Conferenze, seminari, brevi azioni di formazione, manuali e scambio di informazioni e di buone pratiche che coinvolgono rappresentanti dei lavoratori e / o dei datori di lavoro;</li><li>• Documenti di analisi su aspetti quantitativi e qualitativi e risultati su argomenti relativi alla rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e al dialogo sociale a livello di impresa in un contesto di cooperazione transnazionale e con maggiore collaborazione e intraprendenza delle parti interessate nell'anticipazione del cambiamento e di azioni di ristrutturazione;</li><li>• Siti web, pubblicazioni, newsletter e altri mezzi per la diffusione delle informazioni.</li></ul> |



## 3.4 EASI - PROGRESS AXIS

### ANALISI CALL VP/2018/003

|  |  |
|--|--|
| <b>TITLE</b>                           | <b><i>Call for proposals on social innovation and national reforms Access to Social Protection and National Reform Support</i></b>   |
| <b>BUDGET HEADING</b>                  | EaSI - Progress axis   |
| <b>ENTE FINANZIATORE</b>               | <b>EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG</b>   |
| <b>SCADENZA BANDO</b>                  | <b>18/05/2018</b>  |
| <b>DURATA PROGETTO</b>                 | Tra i 30 e i 36 mesi   |
| <b>BUDGET TOTALE DELLA CALL</b>        | Euro 10.000.000 con un cofinanziamento del 20%<br>Lotto <i>Access to social protection</i> : 5.000.000 euro<br>Lotto <i>National reform support</i> : 5.000.000 euro<br>La Commissione finanzia 3-4 progetti per ognuno dei due lotti  |
| <b>PARTENARIATO</b>                    | Lead applicant o co-applicants: persone giuridiche con sede in Paesi UE o Islanda, Norvegia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania e Turchia<br><br>Il Lead applicant o sole applicant deve essere l'autorità pubblica nazionale competente, ad esempio il Ministero responsabile per la protezione sociale, o un ente pubblico specificamente autorizzato dall'autorità nazionale competente ad assumersi la responsabilità dell'attuazione dell'azione.<br><br>Co applicants: enti pubblici o enti privati for profit o non profit  |
| <b>OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO</b> | La presente call mira a sostenere gli attori governativi e non governativi e le parti sociali nell'attuazione dei diritti e dei principi del Pillar attraverso l'innovazione sociale e le riforme politiche nazionali in termini di conciliazione tra lavoro e vita privata, promozione dell'accesso alla protezione sociale e sviluppo di adeguati sistemi di protezione sociale.<br>La call è divisa in due lotti:<br>Access to social protection: dovrebbe finanziare attività che testano, sviluppano e attuano azioni innovative per facilitare l'accesso alle informazioni individuali sui diritti alla protezione sociale, con l'obiettivo di facilitare la transizione del mercato del lavoro e consentire alle persone di gestire meglio la propria carriera.<br>National reform support: sosterrà le autorità nazionali nella preparazione delle riforme politiche per garantire l'accesso a diritti adeguati in materia di protezione sociale, indipendentemente dalla forma di occupazione, come previsto nel Pillar. Riforme lungimiranti e basate su evidenze sono fondamentali per la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale per affrontare sfide quali la digitalizzazione e il cambiamento del mondo del lavoro, l'invecchiamento della popolazione e la capacità del sistema di welfare di assorbire gli shock economici. |



SEGUE >>>>>>



## EASI - PROGRESS AXIS

### ANALISI CALL VP/2018/003

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <p><b>OBIETTIVI SPECIFICI</b></p>    | <p>Gli obiettivi di questi lotti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• facilitare l'accesso a informazioni personalizzate sui diritti di protezione sociale e assistenza;</li> <li>• Facilitare la mobilità professionale e geografica dei soggetti economicamente attivi della popolazione;</li> <li>• Sostenere la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale che consentano loro di rispondere a sfide quali la digitalizzazione, il mondo del lavoro che cambia, l'invecchiamento della popolazione e la capacità di resistere agli shock economici.</li> </ul>  |
| <p><b>ATTIVITA' FINANZIABILI</b></p> | <p>Tutte le attività previste dovranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rafforzare la capacità degli attori principali di attuare queste strategie innovative;</li> <li>• dimostrare una visione a lungo termine;</li> <li>• essere sostenibili oltre la durata del progetto;</li> <li>• Essere supportati da un metodo di valutazione solido e documentato e da meccanismi di validazione;</li> <li>• includere meccanismi per la trasferibilità / replica.</li> </ul> <p>Le azioni progettuali dovranno essere creative e proporre misure innovative o di sostegno a eventuali esperienze rilevanti già in essere.</p> <p><b>Lotto 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo di strumenti online che forniscono informazioni individualizzate su diritti di protezione sociale in uno Stato membro</li> <li>• Sviluppo di servizi online di monitoraggio delle pensioni transnazionali che aiutino i lavoratori ad avere informazioni sulla pensione maturata in diversi Stati membri nel corso della loro carriera.</li> <li>• Sviluppo di altre azioni innovative per migliorare la consapevolezza dei diritti individuali di protezione sociale e facilitare le transizioni professionali e / o mobilità geografica della popolazione attiva.</li> </ul> <p><b>Lotto 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo di strumenti di modellizzazione delle politiche sociali per analizzare i rischi sociali, i bisogni e risultati in diversi scenari, come gli strumenti di microsimulazione, mirati per la progettazione di riforme di protezione sociale basate su evidenze; adattamento di modelli usati in altri paesi dell'UE (o a livello dell'UE) o adattamento dei propri modelli per ottenere risultati comparabili;</li> <li>• Pianificazione e preparazione delle riforme della protezione sociale, ad esempio:             <ul style="list-style-type: none"> <li>◊ Riforme volte a migliorare la protezione sociale delle persone in condizioni non standard di lavoro o lavoro autonomo; e per garantire la continuità della protezione sociale durante i cambiamenti nella carriera ;</li> <li>◊ Sviluppo integrato dei regimi pensionistici pubblici e integrativi, volto a garantire un'ampia copertura e un reddito pensionistico adeguato.</li> </ul> </li> </ul> |



SEGUE >>>>>>



## EASI - PROGRESS AXIS

### ANALISI CALL VP/2018/003

**ATTIVITA'  
FINANZIABILI**

In entrambi i lotti, promuovere la conoscenza e la condivisione delle esperienze tra i diversi membri Stati e / o società attraverso:

- indagini e studi;
- raccolte dati;
- sviluppo di linee guida e strumenti pratici;
- seminari.



## 3.5 EASI - PROGRESS AXIS

### ANALISI CALL VP/2018/005

|  |  |
|--|--|
| <b>TITLE</b>                           | <b><i>Call for proposals on social innovation and national reforms: Innovative work-life balance strategies to facilitate reconciliation of professional and caring responsibilities</i></b>   |
| <b>BUDGET HEADING</b>                  | EaSI - Progress axis   |
| <b>ENTE FINANZIATORE</b>               | <b>EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG</b>   |
| <b>SCADENZA BANDO</b>                  | <b>18/04/2018</b>  |
| <b>DURATA PROGETTO</b>                 | Tra i 24e i 36 mesi  |
| <b>BUDGET TOTALE DELLA CALL</b>        | Euro 10.000.000 con un cofinanziamento del 20%<br>La Commissione finanzia al massimo 5-7 progetti  |
| <b>PARTENARIATO</b>                    | Lead applicant o co-applicants: persone giuridiche con sede in Paesi UE o Islanda, Norvegia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania e Turchia<br>Il Lead applicant deve essere un Ente Pubblico (nazionale, regionale, territoriale compresi servizi per l'impiego)<br>Co applicants: enti pubblici o enti privati for profit o non profit<br>In caso di consorzi, almeno 3 candidati (1 lead applicant + 2 co applicants).<br>Almeno un co applicant deve essere un'organizzazione di parti sociali a livello europeo, nazionale o locale.<br>Almeno un co applicant deve avere sede e essere registrato in un paese partecipante all'EaSI-PROGRESS non membro dell'UE.   |
| <b>OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• sviluppare, testare e / o attuare strategie innovative di work-life balance sul posto di lavoro,</li> <li>• Promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una migliore condivisione delle responsabilità familiari tra donne e uomini;</li> <li>• sviluppare modelli di partnership multilivello sostenibili che facilitino l'implementazione di strategie innovative di conciliazione vita-lavoro sul posto di lavoro;</li> <li>• promuovere la conoscenza e la condivisione di esperienze tra diversi Stati membri e / o società che già implementano efficaci strategie di work-life balance, con una forte enfasi sulle sfide che affrontano le donne nel mercato del lavoro e la necessità di coinvolgere di più gli uomini nelle funzioni di assistenza;</li> <li>• facilitare l'accesso a informazioni personalizzate sui diritti e i diritti di protezione sociale;</li> <li>• facilitare la mobilità professionale e geografica della popolazione economicamente attiva;</li> <li>• sostenere la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, affinché siano in grado di rispondere a sfide quali la digitalizzazione, il cambiamento del mondo del lavoro, l'invecchiamento della popolazione, e sostenere la capacità di resistere agli shock economici.</li> </ul> |



SEGUE >>>>>>



## EASI - PROGRESS AXIS

### ANALISI CALL VP/2018/003

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>OBIETTIVI SPECIFICI</b>    | <p>Le strategie da sviluppare nell'ambito del presente invito riguardano in particolare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro, l'adeguamento dell'orario di lavoro alle esigenze dei lavoratori, una politica delle risorse umane attenta alle famiglie, l'assistenza all'infanzia all'interno delle imprese, ecc</p> <p>Queste strategie innovative devono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• rafforzare la capacità degli attori principali di attuare queste strategie innovative;</li><li>• dimostrare una visione a lungo termine;</li><li>• Sfidare gli stereotipi di genere sulla divisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne e assicurare che gli uomini facciano un uso maggiore degli accordi di conciliazione vita-lavoro;</li><li>• essere sostenibili oltre la durata del progetto;</li><li>• Essere supportati da un metodo di valutazione solido e documentato e da meccanismi di validazione;</li><li>• includere meccanismi per la trasferibilità / replica.</li><li>• Le azioni progettuali dovrebbero essere creative e proporre misure innovative o di sostegno a eventuali esperienze rilevanti già in essere.</li></ul> |
| <b>ATTIVITA' FINANZIABILI</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• indagini e studi;</li><li>• raccolte dati;</li><li>• sviluppo di linee guida e strumenti pratici;</li><li>• seminari</li></ul>   |



## 3.6 EASI - PROGRESS AXIS

### ANALISI CALL VP/2018/012

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>TITLE</b>                    | <b><i>Activities in the field of undeclared work</i></b>   |
| <b>BUDGET HEADING</b>           | EaSI - Progress axis   |
| <b>ENTE FINANZIATORE</b>        | <b>EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG</b>   |
| <b>SCADENZA BANDO</b>           | <b>13/06/2018</b>  |
| <b>DURATA PROGETTO</b>          | Tra i 12 e i 18 mesi   |
| <b>BUDGET TOTALE DELLA CALL</b> | Euro 2.447.622 con un cofinanziamento del 20%<br>La Commissione finanzia al massimo 5-6 progetti   |
| <b>PARTENARIATO</b>             | <p>Lead applicant o co-applicants: persone giuridiche con sede in Paesi UE o Islanda, Norvegia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania e Turchia.</p> <p>Sono ammissibili anche le organizzazioni di parti sociali senza personalità giuridica ai sensi della legislazione nazionale dei paesi summenzionati, a patto che le condizioni del regolamento finanziario ad esse relative siano soddisfatte</p> <p>Gli applicant devono rientrare nelle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorità di pubblica sicurezza quali ispettorati del lavoro, ispettorati della sicurezza sociale, autorità fiscali, autorità doganali, organismi per la migrazione, ministeri incaricati di contrastare il lavoro sommerso, la polizia e l'ufficio del pubblico ministero.</li> <li>• Organizzazioni delle parti sociali a livello europeo, nazionale o regionale. Le organizzazioni delle parti sociali possono essere sole applicant o lead applicant se hanno diritto per legge o accordi istituzionali a svolgere funzioni di controllo. Altri tipi di organizzazioni di parti sociali possono essere co-applicant.</li> <li>• Essere organizzazioni non profit (pubbliche o private)</li> </ul> <p>Le persone giuridiche che hanno legami giuridici o patrimoniali con i richiedenti, che non sono create al solo fine dell'attuazione del progetto e che soddisfano i criteri di ammissibilità, possono prendere parte all'azione come entità affiliate e possono dichiarare i costi ammissibili.</p> <p>Le azioni dovranno coinvolgere almeno 3 Paesi Membri UE</p> |

SEGUE >>>>>>



## EASI - PROGRESS AXIS

### ANALISI CALL VP/2018/012

|  |   |
|--|---|
| <b>OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO</b> | <p>L'obiettivo principale della call è integrare e aggiungere valore alle attività indicate nel programma di lavoro della Piattaforma Europea contro il Lavoro Sommerso. Altri obiettivi sono lo sviluppo e il finanziamento di iniziative innovative che contribuiscano a migliorare l'implementazione e le conoscenze del diritto dell'UE e nazionale nel settore del lavoro sommerso, contribuendo così alla sua riduzione e all'emersione del lavoro. Le conoscenze acquisite da questi progetti dovrebbero anche contribuire a migliorare la progettazione delle politiche. La priorità è di cofinanziare azioni che promuovano attività congiunte e progetti transnazionali per migliorare la capacità tecnica delle autorità preposte al controllo, nel campo della prevenzione e della dissuasione del lavoro sommerso.</p> |
| <b>OBIETTIVI SPECIFICI</b>             | <p>Oltre alla pura attuazione delle proposte, un altro risultato al quale si punta è la capacità di individuare in modo analitico basato sull'evidenza, i fattori e i parametri per il successo e di fallimento</p>   |
| <b>ATTIVITA' FINANZIABILI</b>          | <p>I tipi di attività che possono essere finanziati devono riguardare almeno una delle seguenti aree di azione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Corsi di formazione per il personale coinvolto nelle attività di controllo;</li><li>• Ispezioni congiunte e scambi di personale delle autorità di controllo;</li><li>• Fornitura di assistenza tecnica ad altri organismi di controllo UE per contribuire allo sviluppo delle capacità, all'attuazione di buone pratiche;</li><li>• Sistemi di scambio di informazioni;</li><li>• Lavoro collaborativo di condivisione di informazioni e apprendimento reciproco tra le autorità di controllo;</li><li>• Campagne comuni di sensibilizzazione / campagne settoriali / campagne regionali transnazionali</li></ul>   |



## 4. LA RICERCA EUROPEA E LE NEWS DELL'ETUI



## 4.1 NEWSLETTER E REFORMS WATCH : DUE STRUMENTI IMPORTANTI DELL'ETUI

*Sono passati 10 anni da quando abbiamo iniziato a inviare la nostra newsletter mensile sulla contrattazione collettiva.*

*La newsletter fornisce informazioni aggiornate e facilmente accessibili sugli sviluppi della contrattazione collettiva in tutta Europa a professionisti, responsabili politici e ricercatori.*

*Più recentemente, l'ETUI ha introdotto un altro servizio chiamato "Reforms Watch" (<https://crm.etui.org/sites/all/modules/civicrm/extern/url.php?u=50633&qid=377498>) che mira a tenerti informato sulle notizie e le segnalazioni recenti su mercati del lavoro, riforme pensionistiche e scioperi. Un esempio si può trovare nella nuova sezione di questa newsletter.*

*La newsletter sulla contrattazione collettiva è diventata estremamente popolare nel corso degli anni avendo ora più di 3000 abbonati. È curata da un gruppo di ricerca dell'Istituto di Studi Avanzati del Lavoro di Amsterdam (AIAS) in collaborazione con l'ETUI e include brevi riepiloghi degli sviluppi della contrattazione con collegamenti ad informazioni di base più dettagliate. Al fine di garantire che le informazioni presentate siano il più comprensibili possibile, il team di ricerca AIAS utilizza diverse fonti, tra cui un'indagine settimanale approfondita di tutte le agenzie di stampa internazionali e nazionali e l'uso di una vasta rete di contatti nel movimento sindacale europeo.*

*L'obiettivo della newsletter sulla contrattazione collettiva è stato quello di facilitare lo scambio di informazioni tra i sindacati e di sostenere la CES e i suoi membri nella contrattazione collettiva. Si occupa sia del risultato sia del processo di negoziazione. Per quanto riguarda i risultati dei negoziati, la newsletter non si concentra solo su questioni basilari come salari e orario di lavoro, ma copre anche gli sviluppi in importanti settori politici come salari minimi, giovani e apprendisti, donne, lavoro precario, salari bassi e fine carriera.*

*Per registrarsi è possibile inviare un'email a Mariya Nikolova ( [mnikolova@etui.org](mailto:mnikolova@etui.org) ). E' possibile trovare tutti gli articoli precedenti negli archivi online della newsletter sulla contrattazione collettiva online e i temi più recenti nella newsletter sul sito Web ETUI .*

**Philippe Pochet**, direttore generale ETUI



## 4.2 PUBBLICAZIONI ETUI

### [Labour market policies in the era of pervasive austerity: a European perspective](#)

*In questo volume si approfondiscono il cambiamento dei modelli del mercato del lavoro e le politiche di disoccupazione negli Stati membri dell'UE durante il periodo successivo all'austerità fiscale del 2010 e la più profonda recessione del dopoguerra in Europa.*

### [Drifting into labour market insecurity? Labour market reforms in Europe after 2010](#)

*In questo documento viene esaminato l'impatto dell'austerità fiscale sulle politiche del mercato del lavoro dell'UE. Utilizzando la metodologia degli studi di caso, in particolare si indaga: l'entità del cambiamento dei livelli e delle politiche dei sussidi di disoccupazione; l'effetto di questo sui gruppi di lavoratori; e se c'è un'evoluzione nella logica delle politiche attive.*

### [Tax justice in Europe: why does it matter for workers?](#)

*L'evasione fiscale da parte delle imprese è diffusa in Europa e costa ai governi oltre 70 miliardi di euro all'anno. Questa perdita di entrate e le conseguenze legali delle strategie che le multinazionali utilizzano per evitare di pagare le tasse, affamano i servizi di finanziamento pubblici, limita il potere contrattuale dei sindacati e mina i diritti dei dipendenti. Questo breve riassunto della politica ETUI descrive la portata del problema, alcuni dei modi in cui le società limitano le loro passività fiscali e suggerisce alcune soluzioni pratiche.*

### [The revised Shareholder Rights Directive 2017: policy implications for workers](#)

*La nuova "Direttiva sui diritti degli azionisti 2017" offre un parere sulla retribuzione dei dirigenti e richiede agli investitori istituzionali di migliorare il coinvolgimento degli azionisti. Basandosi sull'esperienza del Regno Unito, il principale esponente europeo sul tema e la cui esperienza ha fortemente influenzato il pensiero della Commissione, questo breve dossier il funzionamento della direttiva, ne discute le implicazioni per i diritti dei lavoratori e suggerisce come i sindacati dovrebbero rispondere.*



## 4.3 NOVITÀ IN *REFORM WATCH*

[Italia: accordo storico contro la contrattazione irregolare, 20/4](#)

[Danimarca: politica di integrazione del mercato del lavoro attaccata dai populist, 16/4](#)

[Austria: perché il welfare state è competitivo, 13/4](#)

[Romania: approvata la legge sul telelavoro, 13/4](#)

[Lavorare meno per la stessa paga: i sindacati cechi lo richiedono, i datori di lavoro non sono contrari., 28/3](#)



## 4.4 NEWSLETTER COLLECTIVE BARGAINING MARZO 2018

Dal febbraio del 2008 l'Etui, con cadenza mensile, pubblica una newsletter con gli aggiornamenti sugli sviluppi della contrattazione collettiva in Europa allo scopo di favorire e facilitare lo scambio di informazioni tra le organizzazioni sindacali in Europa.

Con la nostra news vogliamo segnalare le notizie trattate e segnalare alcune tematiche di particolare interesse. La Newsletter n 10/2017 del mese di settembre può essere scaricata al seguente link: <http://www.etui.org/E-Newsletters/Collective-bargaining-newsletter>

### Argomenti trattati nella Newsletter ETUI di marzo 2018

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Europa</b>          | <p>Come sono stabiliti i livelli salariali negli Stati membri dell'UE</p> <p>I lavoratori in nove paesi dell'UE guadagnano meno rispetto al 2010</p> <p>Contrattare dopo la crisi</p> <p>Stipendi in Europa nel 2017</p> <p>Dinamiche salariali recenti</p> <p>La Banca Mondiale sulla disuguaglianza e la convergenza dei redditi</p> <p>Donne nell'Unione Europea ( gender pay gap )</p> <p>Salari minimi e il modello sociale europeo</p> |
| <b>Austria</b>         | <p>Voli cancellati in attesa di un accordo</p> <p>Periodo intenso per la contrattazione collettiva</p> <p>Un tempo di lavoro più lungo distrugge il work-life balance</p>  |
| <b>Belgio</b>          | <p>Proteste dei tassisti contro Uber: Bruxelles bloccata</p> <p>Aumento del divario salariale tra redditi alti e bassi</p> <p>AB InBev , accordo dopo lo sciopero</p>  |
| <b>Bulgaria</b>        | <p>Miglioramento delle retribuzioni per gli operatori carcerari</p> <p>I sindacati mettono in guardia contro il dumping sociale</p>  |
| <b>Croazia</b>         | <p>I Sindacati si oppongono all'aumento dell'età pensionabile</p> <p>Il sindacato dei lavoratori delle telecomunicazioni ha organizzato una manifestazione per protestare contro tagli salariali e licenziamenti</p>   |
| <b>Cipro</b>           | <p>Minacce di sciopero presso la Cooperative Bank di Cipro.</p> <p>Agitazioni sindacali per i lavoratori degli inceneritori</p>  |
| <b>Repubblica Ceca</b> | <p>Offerta per aumenti salariali negoziata alla Skoda Auto</p> <p>I Sindacati vogliono una settimana lavorativa più breve senza diminuzione salariale</p>  |





|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Danimarca</b>     | La disputa sul lavoro potrebbe portare a uno sciopero del settore pubblico a livello nazionale  |
| <b>Estonia</b>       | Nessuna soluzione trovata nello stabilimento per la lavorazione delle carni Rakvere   |
| <b>Finlandia</b>     | Il settore finanziario conclude un contratto collettivo<br>Conclusa con un accordo la disputa nelle università<br>Contratto collettivo nei settori commercio e alberghiero  |
| <b>Francia</b>       | Lavoratori pubblici: dimostrazioni e scioperi in tutto il Paese<br>Air France. scioperi nel week end di Pasqua<br>Scioperi al Carrefour<br>Le imprese in futuro saranno multate per il divario retributivo di genere                                      |
| <b>Germania</b>      | I lavoratori Opel richiedono un impegno chiaro<br>Offerta retributiva Deutsche Telekom respinta<br>Sciopero dei lavoratori del servizio pubblico  |
| <b>Grecia</b>        | Metà dei lavoratori del Servizio Pubblico guadagnano meno di €800 al mese<br>Sciopero tassisti e ferrovieri   |
| <b>Ungheria</b>      | Valutazione critica della politica del Governo in tema di Lavoro  |
| <b>Islanda</b>       | I sindacati lottano per proteggere i lavoratori stranieri   |
| <b>Irlanda</b>       | Il tribunale del lavoro raccomanda il ripristino dei salari precedenti alla loro riduzione<br>Accordo sui licenziamenti alla Kerry Food<br>Lavoratori poveri in aumento<br>Il nuovo proprietario della EIR potrebbe tagliare fino a 1.000 posti di lavoro |
| <b>Italia</b>        | Rinnovato il contratto dei lavoratori pubblici dopo 10 anni<br>Il Fondo Monetario Internazionale valuta la riforma della contrattazione salariale<br>Nuovo accordo quadro Confindustria, CGIL, CISL, UIL  |
| <b>Lettonia</b>      | L'organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OECD) raccomanda l'aumento delle pensioni minime  |
| <b>Liechtenstein</b> | Promossa un'analisi dei salari  |





|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Lituania</b>    | Diminuzione dei salari bassi  |
| <b>Lussemburgo</b> | Riformata l'assistenza per il reimpiego<br>Sindacato critico per le perdite di posti di lavoro per i produttori di ricambi per auto   |
| <b>Malta</b>       | Ombudsman: lavoratori del settore pubblico esclusi ingiustamente dagli aumenti delle pensioni   |
| <b>Irlanda</b>     | Il tribunale del lavoro raccomanda il ripristino dei salari precedenti alla loro riduzione<br>Accordo sui licenziamenti alla Kerry Food<br>Lavoratori poveri in aumento<br>Il nuovo proprietario della EIR potrebbe tagliare fino a 1.000 posti di lavoro |
| <b>Olanda</b>      | Enormi disparità tra la retribuzione dei dirigenti e quella media dei lavoratori<br>Continuano le azioni di sciopero nell'istruzione  |
| <b>Norvegia</b>    | Rischio scioperi dopo il fallimento dei negoziati nell'industria petrolifera  |
| <b>Polonia</b>     | I dati mostrano un aumento dei salari medi  |
| <b>Portogallo</b>  | Ryanair: sciopero del personale di bordo per Pasqua<br>Supporto massiccio per lo sciopero ferroviario   |
| <b>Romania</b>     | Contrattazione nel settore bancario e finanziario<br>Potrebbero aumentare le multe per ore eccedenti quelle previste per gli straordinari   |
| <b>Serbia</b>      | Dati del Mercato del Lavoro 2017  |
| <b>Slovacchia</b>  | La mancanza di lavoro qualificato porta a salari più alti   |
| <b>Slovenia</b>    | Gli insegnanti sospendono lo sciopero   |
| <b>Spagna</b>      | I lavoratori di Amazon iniziano agitazioni sindacali<br>I lavoratori NGO richiedono salariali e condizioni di lavoro migliori<br>Grande sciopero femminista per l'uguaglianza dei diritti   |



|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Svezia</b>      | Spiegato il modello delle relazioni industriali (ai NON-Svedesi)<br>Accordo sul modello di occupazione per i nuovi arrivati nel mercato del lavoro  |
| <b>Svizzera</b>    | Continua lo sciopero alle Nazioni Unite<br>Settore Alberghiero: incremento dei salari minimi<br>Preoccupazione per la privatizzazione dell'assistenza chirurgica  |
| <b>Turchia</b>     | Proteste nel settore dei trasporti pubblici<br>Monitoraggio su morti ed incidenti sul lavoro  |
| <b>Regno Unito</b> | Adetti alla pulizia del Daily Mail: grande vittoria<br>Primo aumento salariale per gli operatori sanitari dal 2010<br>Individuazione e stigmatizzazione delle aziende sottopaganti<br>Il lavoro interinale mina i salari<br>I lavoratori pubblici si sono confrontati con il divario etnico |



**Newsletter  
Formazione, Progettazione,  
Ricerca Sindacale Europea**

*Per info sui corsi Etui e rete europrogettazione Cisl*  
Francesco Lauria - francesco.lauria@cisl.it

*Per informazioni sui bandi e progettazione*  
Luana Petrillo - l.petrillo@cisl.it  
Ilaria Carlino - i.carlino@cisl.it

*Approfondimenti sulle relazioni industriali in Europa*  
Vilma Rinolfi - v.rinolfi@cisl.it

**Tel 055/5032187**

**Sito centro Studi CISL – attività europee**

**[www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti.html](http://www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti.html)**

**Per iscriversi alla Newsletter:**

**[Formazione.sindacale@cisl.it](mailto:Formazione.sindacale@cisl.it)**

