

Newsletter
di segnalazioni
e aggiornamento

n°
55



Fondazione Tarantelli
Centro Studi
Ricerca e Formazione



CISL

Il presente documento
è strumento di divulgazione,
informazione ed aggiornamento
delle opportunità formative offerte
dall'ETUI Istituto Sindacale Europeo
→ www.etui.org e dalla Ces
Confederazione
Europea dei Sindacati
→ www.etuc.org.

etui.



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

A cura di:

Francesco Lauria - Coordinamento
scientifico e rapporti con Etui
Ilaria Carlino - Attività di progettazione
europea e coordinamento redazionale
Newsletter
Vilma Rinolfi - Approfondimenti su
relazioni industriali in Europa



Contatti

Francesco Lauria,
francesco.lauria@cisl.it
Ilaria Carlino, i.carlino@cisl.it
Vilma Rinolfi, v.rinolfi@cisl.it

Sito centro Studi CISL attività europee:

→ <https://www.centrostudi.cisl.it/progettieuropei.html>

Per iscriversi alla Newsletter o per non
riceverla:

formazione.sindacale@cisl.it

In questo numero

1. DOCUMENTI CES SU COVID-19

2. I CORSI DI FORMAZIONE ETUI E LA FORMAZIONE EUROPEA

*2.1 Competenze: Tendenze, Transizioni e Trasformazione—Nota
informativa Cedefop*

*2.2 Corso Etui su Pensiero strategico per i leader sindacali in
Europa —seconda edizione*

2.3 Corso ETUI in autoapprendimento—Gestire i Webinar

2.4 Corso ETUI intensivo—I CAE: formare i formatori!

2.5 Corso ETUI—Sindacati e Piani nazionali di ripresa e resilienza

3. I PROGETTI EUROPEI

*3.1 La CISL apre un dibattito su Invecchiamento Attivo e Approccio
intergenerazionale con CGIL e UIL*

3.2 Progetto BreakBack—Policy lab italiano 26 maggio 2021

*3.3 Primo incontro per il nuovo progetto europeo sulla giusta
transizione*

*3.4 Conferenza finale progetto europeo CAE: quale partecipazione
dei lavoratori nell'economia dell'algorithm?*

*3.5 Sindacato e Cooperative. Rigenerare lavoro e impresa. Il caso
Pirinoli e il progetto IN4BTE*

4. LA RICERCA EUROPEA E LE NEWS DALL'ETUI

4.1 Webinar Etui—Il legame tra crescita e Welfare state

4.2 Survey Etui su CAE e COVID-19

4.3 Conferenza EWPC 2021 – I CAE nella pandemia. Nuova data!

4.4 Pubblicazioni Etui

4.5 Newsletter etui.greennewdeal

4.6 Newsletter Collective Bargaining



Documenti Ces su COVID-19

I lavoratori sono in prima linea nella battaglia contro il coronavirus e i sindacati nazionali in Europa stanno lavorando duramente per raggiungere accordi con datori di lavoro (e governi) per far fronte ai gravi impatti economici della crisi sui lavoratori e sulle imprese.

Al seguente link, tutti gli aggiornamenti:

→ <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus>



**Trade Unions
and
Coronavirus**





I corsi Etui e la formazione europea

In questa sezione si riportano le informazioni relative ai Corsi organizzati dall'Istituto sindacale europeo (Etui) e le iniziative del Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale)

→ <https://www.cedefop.europa.eu/it>

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 - 055 5032187

PAGINA WEB EUROFORMATORI CISL

→ <http://centrostudi.cisl.it/corsi->

Oltre che contattando l'ufficio confederale 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>).





La formazione europea

Competenze: Tendenze, Transizioni e Trasformazione. Nota informativa Cedefop

La pandemia COVID-19 sta cambiando il fabbisogno di competenze e rimodellando i posti di lavoro, mettendo in discussione nel contempo la nostra conoscenza e la nostra analisi al riguardo.

Le misure di distanziamento sociale e i confinamenti su vasta scala indotti dalla pandemia hanno provocato una recessione economica più grave di quella che era seguita alla crisi finanziaria mondiale del 2008 (1).

In poco più di un anno, l'ubiquità della minaccia per la salute ha scosso quasi tutti i settori della società e dell'economia, e l'apprendimento e il lavoro non fanno eccezione.

Nella crisi precedente molti governi hanno reagito imponendo severe misure di austerità; le risposte politiche

all'attuale crisi sanitaria sono state più accomodanti e, sotto molti aspetti, più coraggiose.

Nella maggior parte degli Stati membri dell'UE i legislatori sono intervenuti per mitigare gli effetti immediati e proteggere i posti di lavoro, le imprese e i mezzi di sussistenza. [...]

Continua a leggere la nota informativa del Cedefop

→ [Tendenze, transizioni e trasformazione \(europa.eu\)](#)





La formazione europea

Corso Etui su Pensiero strategico per i leader sindacali in Europa – seconda edizione

A cura di Ilaria Carlino

In un mondo che cambia rapidamente, il pensiero strategico diventa un'abilità primaria per i sindacati, al fine di rafforzare la loro visione, costruire le proprie strategie e creare il proprio futuro.

Dall'8 al 10 febbraio 2021 l'Etui, in collaborazione con la SAK (Finlandia), ha realizzato la seconda edizione del percorso formativo denominato “Pensiero strategico per i leader sindacali in Europa”.

La formazione è stata erogata online, anche utilizzando lo strumento di facilitazione digitale basato sull'intelligenza artificiale Howspace, che ha consentito la creazione di uno spazio di apprendimento dinamico.

Alle attività proposte hanno preso parte ventuno rappresentanti delle organizzazioni sindacali di sette Paesi. Per la nostra Organizzazione, ha partecipato la Segretaria Nazionale della Cisl Scuola, Paola Serafin.

La formazione ha previsto tre sessioni principali:

- la prima relativa a **resistenza al cambiamento e sue conseguenze**;

- la seconda su **pensiero strategico**, dalle caratteristiche all'implementazione, nella quale sono stati utilizzati diversi metodi e strumenti innovativi, dai simboli all'arte contemporanea, alla prospettiva dei sistemi, introdotti dal formatore/esperto Robin Poppe;
- la terza sessione, guidata da Aida Ponce Del Castillo (ricercatrice senior Etui) e da Christopher Rowley, (esperto del SITRA - Fondo finlandese per l'innovazione), ha introdotto i partecipanti alla **capacità di “previsione”**, ai suoi metodi e vantaggi.

A seguito di questo percorso, alcune delle organizzazioni partecipanti hanno espresso il loro interesse a portare avanti, con l'aiuto dell'Etui, il progetto di previsione strategica nella propria organizzazione.

I materiali del corso sono disponibili al seguente link:

→<https://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione/631-i-materiali-del-percorso-formativo-etui-sul-pensiero-strategico.html>





Corso ETUI in autoapprendimento

Gestire i Webinar

Date di svolgimento	Dal 07 al 25 giugno (3-4 ore di lavoro individuale)
Piattaforma online	Moodle
Lingue di Lavoro	Inglese (richiesto un livello intermedio)
Obiettivi del corso	<p>L'obiettivo è quello di fornire elementi per supportare le organizzazioni nella progettazione e gestione di formati digitali sempre più sofisticati e pedagogicamente forti.</p> <p>Alla fine del corso, i partecipanti sapranno:</p> <ul style="list-style-type: none">• preparare in modo efficace un webinar, con attenzione alla preparazione delle apparecchiature e dell'ambiente;• apprezzare i vantaggi della preparazione e delle prove per organizzare un evento di apprendimento efficace;• progettare una sequenza di attività di apprendimento per ottenere risultati di apprendimento ambiziosi nei webinar;• gestire i diversi ruoli nelle prove e nella produzione di un webinar efficace.
Partecipanti	<p>Al max. 50 tra</p> <ul style="list-style-type: none">• Sindacalisti delle organizzazioni affiliate alla CES, in particolare formatori, con un livello intermedio di inglese.• Per testare il proprio livello di inglese, cliccare → qui
Scadenza iscrizioni	<p>Le iscrizioni dovranno pervenire entro il 28 maggio 2021 al seguente link: → https://bit.ly/3ur7n6E</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	Il corso è gratuito





Corso ETUI intensivo

I CAE: formare i formatori!

Date di svolgimento	Dal 21 giugno 2021 al 20 maggio 2022, per un totale di 10 sessioni miste, online e in presenza
Piattaforma online	ZOOM
Lingue di Lavoro	Inglese
Obiettivi del corso	Il corso si propone di valorizzare il ruolo dei formatori CAE.
Metodologia	Il corso è strutturato in 7 sessioni tematiche nella forma di brevi webinar online e 3 sessioni pedagogiche organizzati come laboratori in presenza della durata di 1 giorno e mezzo. Il formato potrà essere soggetto a modifiche in base all'evoluzione della situazione pandemica.
Partecipanti	Al max. 20 tra <ul style="list-style-type: none">Formatori che già lavorano nell'ambito dei CAE o sperano di sviluppare le loro competenze in questo senso.
Scadenza iscrizioni	Le iscrizioni dovranno pervenire entro il 28 maggio 2021 al seguente link: → www.etui.org/ZJh SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA
Costi	Il corso è gratuito



Corso ETUI in collaborazione con CISL (Italia), KOZ SR (Slovacchia) and SOLIDARUMAS (Lituania)

Sindacati e Piani nazionali di ripresa e resilienza

Date di svolgimento	16 e 17 giugno (una giornata e mezza)
Piattaforma online	ZOOM
Lingue di Lavoro	Inglese, Italiano, Lituano, Slovacco
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Approfondire la struttura e le componenti principali del Dispositivo per la ripresa e la resilienza (contesto, criteri, priorità, tempistica ...);• Acquisire una metodologia per analizzare i Piani di Ripresa e Resilienza secondo le priorità dei sindacati;• Formulare una strategia per il coinvolgimento dei sindacati durante la pianificazione, la revisione e l'attuazione delle misure per la Ripresa.
Partecipanti	Al max. 30 tra <ul style="list-style-type: none">• Sindacalisti con delega al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza• Sindacalisti a livello settoriale e regionale• Sindacalisti che si occupano delle politiche europee• Sindacalisti che si occupano di tematiche ambientali e digitali• Formatori e ricercatori sindacali interessati ai Piani di Ripresa e Resilienza a livello nazionale ed europeo
Scadenza iscrizioni	Le iscrizioni dovranno pervenire entro il 4 giugno 2021. Per informazioni sulla registrazione al corso: → francesco.lauria@cisl.it SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA
Costi	Il corso è gratuito



I Progetti Europei



Dal 2013 è stata sviluppata e consolidata l'attività di formazione, progettazione e ricerca europea della CISL Nazionale e della Fondazione Tarantelli.

In questi anni sono stati promossi e sostenuti numerosi progetti europei, e presso il Centro Studi di Firenze e, in forma minore, presso la sede di Roma di Via Po e l'Auditorium di Via Rieti, sono stati ospitati numerosi eventi progettuali (workshop, corsi di formazione, seminari, convegni, steering committee).

Queste attività hanno rafforzato i rapporti della CISL 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 Nazionale sta contribuendo, anche in collaborazione con la Fondazione Tarantelli, alla realizzazione dei seguenti progetti:

In qualità di Lead Applicant:

Vs/2021/0055-Per una giusta transizione: sostenere i sindacati nell'intraprendere iniziative per un futuro sostenibile a livello aziendale/settoriale attraverso il dialogo sociale

VS/2019/0079-Break up to get back together (BreakBack) - L'impatto della sindacalizzazione attraverso servizi innovativi sull'appartenenza sindacale e sulle relazioni industriali

(→[www.https://www.breakback.cisl.it/](https://www.breakback.cisl.it/))

In qualità di Co-applicant:

VS/2019/0044-Diritti di informazione, consultazione e partecipazione come fattore di successo per il trasferimento d'impresa ai lavoratori nelle PMI (In4BTE)

VS/2019/0025-CAE – L'elaborazione delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione e una negoziazione efficaci

VS/2019/0007-Attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Europeo delle parti sociali sull'invecchiamento attivo in un'ottica di approccio intergenerazionale

VS/2020/0078-WINS Promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle Imprese dell'economia sociale

Per approfondimenti sui progetti in corso:

→<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei.html>



I Progetti Europei: Active Ageing

La CISL apre un dibattito su Invecchiamento Attivo e Approccio intergenerazionale con CGIL e UIL

di *Ilaria Carlino*

Il 22 aprile 2021 si è svolto online il secondo Workshop Nazionale del Progetto sull'implementazione dell'Accordo Quadro Europeo sull'Invecchiamento Attivo e l'Approccio Intergenerazionale.

Scopo dell'incontro, è stato quello di approfondire, grazie alla presenza di esperti, le tematiche del Progetto e di presentare alle parti sociali italiane più rappresentative una bozza di documento, elaborata dalla CISL, sull'attuazione dell'Accordo Quadro Europeo che in Italia non è stato ancora recepito e per il quale non è ancora stata concordata una traduzione ufficiale.

L'iniziativa ha visto una grande partecipazione della CISL, dalle categorie ai territori fino al livello nazionale. Sono, inoltre intervenuti la Segretaria confederale della CGIL, Rossana Dettori e il Segretario confederale della UIL, Domenico Proietti, responsabili per le rispettive Organizzazioni delle materie inerenti all'Invecchiamento Attivo e l'Approccio Intergenerazionale. Invece, Confindustria, seppure invitata, non era presente.

La rilevanza dei temi trattati è stata resa evidente nel discorso introduttivo del Coordinatore delle attività internazionali della Cisl, [Nino Sorgi](#), che ha fornito una contestualizzazione del Progetto, in riferimento ai trend demografici in Italia ed in Europa, all'innalzamento dell'età pensionabile, alle ricadute economiche e sociali della Pandemia, alla situazione della occupazione giovanile e alle transizioni digitale ed ecologica.



Il grande lavoro svolto dalla CISL, ad ogni livello, nell'aprire un dibattito interno su Invecchiamento Attivo e Approccio Intergenerazionale è stato rimarcato dal Segretario confederale, [Andrea Cuccello](#), come anche l'esito di questo processo partecipativo, ovvero l'elaborazione della bozza di [documento](#) ([→link](#)), presentato nel successivo intervento da [Ilaria Carlino](#), responsabile per la Cisl della ricerca del progetto.





I Progetti Europei: Active Ageing

Nel suo intervento, il Segretario Confederale ha invitato i rappresentanti di CGIL e UIL ad [avviare una discussione orientata alla finalizzazione di un accordo unitario](#), da sottoporre anche alle Associazioni datoriali, per l'attuazione dell'Accordo quadro europeo autonomo in Italia, ottenendo da entrambi un riscontro molto positivo sul documento CISL e un impegno a portare avanti un lavoro congiunto su questi temi.

Il workshop è stato arricchito da diversi interventi che hanno consentito di esplorare le varie dimensioni dei concetti e delle pratiche relativi all'Invecchiamento Attivo e l'Approccio Intergenerazionale.

[Francesco Lauria](#), Coordinatore dei Progetti Europei CISL, ha introdotto l'accordo Autonomo europeo e il progetto nel quadro del dialogo sociale europeo ([→link](#)); [Francesco Marcaletti](#), esperto di gestione dell'età presso l'Università di Saragozza, ha offerto un'interpretazione dell'Accordo autonomo europeo come un risultato importante delle parti sociali europee, evidenziando però come, a seguito della pandemia, l'attenzione all'invecchiamento attivo sia pressoché scomparsa per dare priorità ad altre tematiche ed ha descritto alcune buone pratiche europee supportate dalle parti sociali([→link](#)); [Andrea Gandini](#), Direttore del Rapporto Annuale Cds ha condiviso l'esperienza dell'impianto petrolchimico di Ferrara come base per una pro-

posta per rilanciare il mercato del lavoro italiano, introducendo, in alternativa alla staffetta intergenerazionale, il concetto di tandem intergenerazionale ([→link](#)).

Il Prof. [Tiziano Treu](#) ha evidenziato positivamente il ruolo della CISL nel riportare l'attenzione



sulle problematiche relative alla gestione dell'età nei luoghi di lavoro, nel contesto del generale ritardo con il quale si stanno affrontando queste tematiche in Italia. Il Presidente del CNEL ha ricordato, concordando con i contenuti del documento CISL, che [l'invecchiamento attivo richiede un approccio globale e l'impegno delle politiche pubbliche, dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro](#), ribadendo la necessità di aumentare la consapevolezza su questi temi e il superamento degli stereotipi legati all'età. [L'importanza della formazione continua e di opportuni cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nel sistema di carriere](#) sono stati gli ulteriori spunti di riflessione di questo intervento, come anche l'idea secondo la quale [le politiche di prepensionamento non possono essere considerate parte delle politiche di invecchiamento attivo](#) in quanto molto onerose per le aziende e in contraddizione con la solidarietà intergenerazionale e la valorizzazione dell'esperienza dei lavoratori maturi.





I Progetti Europei: Active Ageing

Ad ampliare la prospettiva oltre i luoghi di lavoro, ha contribuito l'intervento di [Girolamo Di Matteo](#) che ha evidenziato come i sindacati dei pensionati e delle pensionate costituiscano un importante [osservatorio e laboratorio di invecchiamento attivo](#) avendo da tempo affiancato alle politiche previdenziali e socio-sanitarie, anche politiche attive quali la partecipazione alla vita pubblica, il rapporto intergenerazionale, l'educazione e formazione permanente, la sostenibilità ambientale. Questo, nella consapevolezza che [il compito principale del sindacato dei pensionati e pensionate è quello di riconsegnare agli anziani/e un ruolo e una funzione sociale](#) e che occorre trasformare questa età della vita anche in un'esperienza di libertà e rinnovamento, soprattutto per le donne, che sono le più numerose e sulle quali più si abbattano i pregiudizi e luoghi comuni.

La sintesi delle suggestioni emerse durante il grande momento di confronto che il workshop ha rappresentato, possiamo ritrovarla nelle conclusioni politiche di [Andrea Cuccello](#): l'importanza di un'azione unitaria del Sindacato Italiano in un contesto di Dialogo Sociale; la consapevolezza che gli accordi di cui si è discusso siano linee generali di indirizzo che possono comunque spingere il sistema del nostro Paese nella direzione giusta; la soddisfazione relativa all'aver



costruito, durante questa iniziativa, un pezzo di traiettoria che riguarda il futuro, grazie anche al coinvolgimento di Cgil e Uil, impostando un impegno comune; la necessità di sollecitare una partecipazione attiva delle Associazioni datoriali. Un intervento, in conclusione, che restituisce davvero il senso e la ricchezza di questa iniziativa e che è possibile trovare in versione integrale a questo [link\(→\)](#) ma del quale sembra importante riportare le considerazioni finali:

“Quello che oggi abbiamo proposto è un'azione di rete, di sistema, di piena cittadinanza attraverso il lavoro, attraverso le generazioni. Sta qui la sfida globale dell'invecchiamento attivo, oltre il perimetro di questo progetto europeo e ce lo dimostrano i diversi accordi, anche a livello regionale, stipulati spesso in forma tripartita tra le parti sociali e le istituzioni territoriali.

Il Covid ci ha insegnato che il territorio può essere facilitatore di processi, oppure una dispersione incoerente di risorse e di politiche. Una governance partecipata e proattiva dell'invecchiamento attivo può essere un tassello, non secondario, di quel mosaico coerente di azioni che devono aiutarci ad uscire, a livello nazionale ed europeo dalla pandemia, non come ci siamo entrati, ma se non migliori, almeno più attrezzati a gestire le sfide e gli imprevisti del presente e del futuro.





I Progetti Europei: Active Ageing

In conclusione c'è una frase che ci dà il senso del percorso fatto e di quello che dobbiamo continuare a percorrere: il giovane cammina più veloce dell'anziano, ma l'anziano conosce la strada".

Tutti i materiali presentati sono consultabili → [qui](#)

Per un approfondimento sul Progetto e l'Age Management: → [Age management: responsabilità e opportunità per il benessere e la salute dei lavoratori](#), a cura di [Ilaria Carlino](#)

Conferenza Finale del Progetto

Il 24 maggio 2021, dalle ore 10.00 alle 16.00, si svolgerà, online, la [Conferenza Finale](#) del Progetto Europeo su Invecchiamento Attivo e Approccio Intergenerazionale. Sarà un'occasione per approfondire le tematiche anche in chiave europea.

La conferenza prevede l'interpretariato in italiano

Il programma è disponibile → [qui](#), mentre per ricevere il link, inviare una mail a formazione.sindacale@cisl.it





I Progetti Europei: BreakBack

Progetto BreakBack Policy lab italiano 26 maggio 2021

di *Francesco Lauria*

BREAKBACK “Break up to get back together VS/2019/0079 - L'impatto della sindacalizzazione attraverso servizi innovativi sull'appartenenza sindacale e sulle relazioni industriali” è un progetto di ricerca, a capofila CISL, curato dall'Ufficio progettazione europea confederale, che coinvolge importanti Università e centri di ricerca europei, la Fondazione Ezio Tarantelli e la Confederazione Europea dei Sindacati.

Obiettivo è quello di analizzare e diffondere le risposte dei sindacati alla individualizzazione e frammentazione del mercato del lavoro e della società e studiare l'impatto dell'offerta di servizi/esperienze associative innovativi sulla sindacalizzazione.

Nell'ambito del progetto sono state indagate e coinvolte esperienze concrete in tutti i paesi interessati dal partenariato (Italia, Belgio, Lituania, Spagna, Danimarca) e realizzate interviste con i lavoratori e le lavoratrici che hanno usufruito di servizi innovativi e/o

partecipato a nuove realtà associative. Al fine di confrontare con il mondo accademico e sindacale i primi risultati della ricerca a livello nazionale, viene promosso il "Policy Lab" che si svolgerà online il prossimo 26 maggio dalle ore 9.30 alle 12.30.



I primi risultati della ricerca verranno illustrati da [Andrea Bellini](#) (docente Università di Firenze), [Alberto Gherardini](#) (docente Università di Torino), [Francesco Lauria](#) (Cisl, coordinatore del progetto) e commentati da [Paolo Feltrin](#) (docente Università di Trieste, tra i massimi esperti italiani di sindacalizzazione) e [Franca Alacevich](#) (docente Università di Firenze e componente del consiglio direttivo della Banca d'Italia).

Seguirà una tavola rotonda, moderata da [Marco Betti](#) (Fondazione Ezio Tarantelli), cui parteciperanno: [Emmanuele Massagli](#) (docente Università Lumsa, presidente di Adapt), [Mattia Pirulli](#) (segretario generale Felsa Cisl), [Giuseppe Gallo](#) (Presidente Fondazione Ezio





I Progetti Europei: BreakBack

Tarantelli) oltre a rappresentanti delle buone prassi analizzate dalla ricerca nazionale di progetto:

Sportello Lavoro Cisl Firenze Prato, Vivace Cisl Nazionale, Partitiva Viva Vicenza (aderente a Vivace), Quadrifor, Nidil Cgil Firenze.

→qui il programma completo dell'iniziativa.

Per ricevere il link, inviare una mail a formazione.sindacale@cisl.it

Si ricorda che sul sito

→<http://www.breakback.cisl.it>,

è possibile consultare i materiali del Progetto, trovare i link per seguirne i canali social.

Per iscriversi alla newsletter di BreakBack (specificando se in lingua italiana o inglese)

→<https://www.breakback.cisl.it/contact-us>



Break up to get back together

The impact of unionisation through innovative service provision

VS 2019/0079

<http://www.breakback.cisl.it>



With financial support from the European Union

Policy Lab Nazionale

Presentazione dei primi risultati di ricerca
sulle nuove frontiere della sindacalizzazione e i servizi innovativi

Mercoledì 26 maggio 2021 - Ore 9.30-12.30

On Line – Piattaforma Zoom



I Progetti Europei: JusTra

Primo incontro per il nuovo progetto europeo sulla giusta transizione

Di Vilma Rinolfi

Il 26 aprile 2021 si è svolto il primo incontro di partenariato del progetto europeo Just Transition che, guidato dalla CISL, intende supportare i sindacalisti, fornendo loro conoscenze, strumenti e metodi di lavoro, per la gestione attiva e per la negoziazione di una giusta transizione verso sistemi di produzione circolari e privi di emissioni che salvaguardi, al tempo stesso, i livelli occupazionali e i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'incontro, che ha visto la partecipazione dei rappresentanti di tutti i partner di progetto, è andato oltre il classico aspetto "tecnico" di un kick-off meeting. È stato caratterizzato, infatti, da interventi di alto profilo quali quelli del Segretario Confederale della CES, Ludovic Voet, e dei Segretari Confederali della CISL, Giulio Romani e Angelo Colombini.



Ludovic Voet ha rilevato, in particolare, la fondamentale importanza di un patto sociale per gestire le prossime politiche ambientali, evidenziando cinque questioni cruciali individuate dalla CES:

1 - i nuovi posti di lavoro non coincideranno con quelli che saranno persi con la transizione, pertanto, ci sarà un impatto diverso sulle regioni dell'UE, a seconda dei loro sistemi di produzione. Sarà, quindi, necessaria la creazione di un fondo ad hoc per la transizione.

2 - I nuovi lavori non coincideranno con le competenze attuali dei lavoratori. Sarà necessaria la formazione professionale per la riqualificazione dei lavoratori e, allo stesso tempo, andrà garantita una protezione sociale. La perdita di posti di lavoro per motivi climatici deve essere evitata.

3 - I posti di lavoro che si creeranno con la transizione probabilmente non compenseranno tutti quelli persi. Sarà necessario, quindi, equilibrare superando lo sfruttamento in molti settori (per esempio l'edilizia) e porre la creazione di posti di lavoro di alta qualità come condizione centrale dei prossimi cambiamenti.

4 - Bisogna evitare un impatto regressivo delle politiche climatiche. Si devono sviluppare strumenti per garantire un'equa redistribuzione della ricchezza e della giustizia sociale.

5 - Gli effetti attuali del riscaldamento globale devono essere gestiti. I nuovi regolamenti devono prendere in considerazione ciò che il riscaldamento globale sta facendo all'ambiente e, di conseguenza, ai lavoratori dei settori coinvolti (ad esempio, le persone che lavorano all'esterno o quelle che lavorano nei servizi pubblici).



I Progetti Europei: JusTRA

Voet ha concluso il suo discorso sottolineando, quindi, l'importanza della giustizia sociale per la quale è cruciale il ruolo delle parti sociali. **Un forte dialogo sociale deve essere sviluppato in tutti gli stati membri dell'UE al fine di evitare perdite di posti di lavoro di natura climatica.**



Giulio Romani ha sottolineato la necessità che **i sindacalisti lavorino per le generazioni future** risolvendo i problemi che le nostre generazioni hanno lasciato loro in termini di inquinamento. Allo stesso tempo, le nostre generazioni devono cercare il modo migliore per **invertire il declino economico** causato dalla pandemia. Il Segretario Confederale ha parlato di un nuovo pacchetto di interventi approvato dall'UE il 21 aprile nel quale è prevista, fra le altre cose, **la promozione di una nuova direttiva sulla sostenibilità**. Tuttavia, Romani ha rilevato la poca considerazione che in questo pacchetto è stata data al mondo del lavoro. Sottolineando l'importanza di dover "correre" per i tempi stretti dettati dai cambiamenti climatici, ha, quindi, concluso il suo intervento evidenziando **la necessità di correggere alcune disfunzioni dell'Europa**.

Angelo Colombini ha sottolineato che **la giusta transizione è un "lavoro quotidiano"**. I sindacati, ma anche i lavoratori, devono comprendere l'importanza e il significato della giusta transizione: è una consapevolezza che va sviluppata fra di loro, innanzitutto, in quanto cittadini.

Ma la **transizione ecologica va accompagnata**, secondo Colombini, con la **quella digitale: verde e digitalizzazione "devono camminare insieme"**.

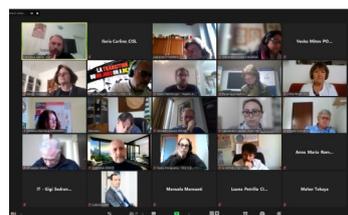


Un piano di transizione giusta, inoltre, non deve provocare deserti produttivi/sociali/economici ma deve garantire, nei territori investiti, un lavoro di qualità senza sfruttamento.

Colombini ha affrontato anche il problema delle emissioni che non va affrontato a livello nazionale ma, al contrario, con un'azione globale. In quest'ottica, il ruolo dell'ONU e della sua agenda 2030 è fondamentale.

Per una transizione giusta ed equa, ha concluso Colombini, **i sindacati devono essere un punto di riferimento e sostenere tutti i lavoratori**, compresi quelli delle filiere. **Per questo è importante il progetto Just Transition, che mira a sviluppare le competenze dei sindacalisti affinché siano, fra le altre cose, interlocutori attivi delle istituzioni.**

All'incontro, così come rilevato da **Francesco Lauria**, coordinatore della Progettazione Europea, hanno partecipato molti **rappresentanti dei CAE**, data l'importanza internazionale di questo progetto e la necessità di un'azione comune dei sindacalisti europei per gestire una transizione giusta.





I Progetti Europei: JusTRA

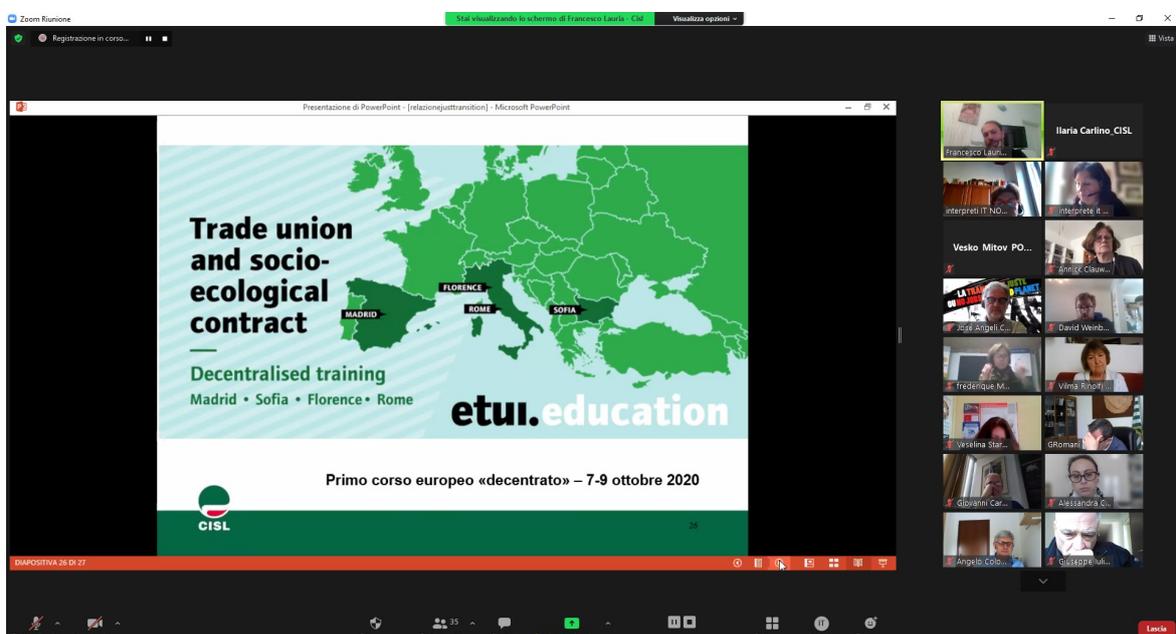
Gli altri interventi dell'incontro, sono stati soprattutto tecnici, con la presentazione del progetto ([Francesco Lauria](#)), delle sue varie fasi ed attività ([Vilma Rinolfi](#)) e degli aspetti amministrativi e finanziari ([Luana Petrillo](#)).

Il dibattito che si è sviluppato ha visto gli interventi di [Mimmo Jodice](#), rappresentante della FIRST CISL, [Annick Clauwaert](#), segretario generale del V&A, [Gigi Sedran](#), rappresentante della FLAEI CISL, [Katleen Parijs](#), rappresentante della CSC.



Per i materiali del Kick off meeting:

→ <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/628-vs-2021-0055-justra.html>





I Progetti Europei: CAE

Conferenza finale progetto europeo CAE: quale partecipazione dei lavoratori nell'economia dell'algorithm?

di Francesco Lauria

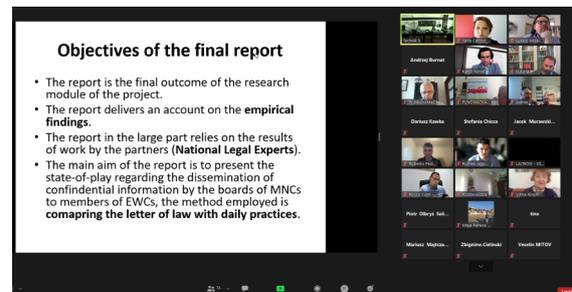
Dopo un percorso durato circa due anni e mezzo e prolungatosi forzatamente a causa della pandemia è giunto a conclusione il progetto europeo: “[VS/2019/0025 EWC/CAE – L’elaborazione delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione e una negoziazione efficaci](#)”.

L’obiettivo di fondo del progetto, guidato dal sindacato polacco Solidarnosc, è stato quello di riflettere su come sostenere i Comitati Aziendali Europei, perché si rafforzino, nel rispetto dei reciproci ruoli, il rapporto e lo scambio di informazioni con le direzioni legali delle multinazionali.

Nel corso delle attività i delegati CAE provenienti da Polonia, Italia, Spagna, Bulgaria, Croazia, Romania e dalla Macedonia del Nord hanno confrontato proficuamente esperienze, opportunità e difficoltà anche in ambito formativo.

I ricercatori coinvolti dai sindacati partner si sono adoperati per immaginare e favorire un meccanismo di gestione corretta delle informazioni e di sviluppo delle competenze necessarie per riceve-

re, utilizzare e trasmettere informazioni riservate e finanziarie ai riferimenti nazionali del sindacato e, laddove possibile, condividendone almeno una parte con i lavoratori e i loro rappresentanti aziendali.



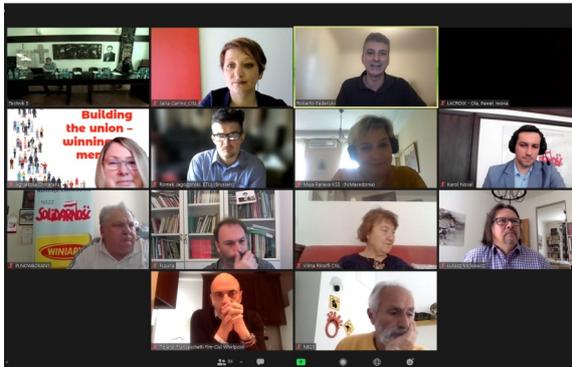
Va sottolineato che nelle normative nazionali spesso non esiste una definizione precisa e nemmeno approssimativa, della nozione di “informazione riservata”. Dal materiale trasmesso dai singoli paesi partner del progetto risulta che l’ambiguità di questo termine viene spesso percepita come l’ostacolo principale perché i lavoratori possano esercitare il loro diritto di accesso alle informazioni, come definito e specificato nella direttiva europea Cae.

Un ulteriore problema riguarda la realizzazione del diritto di accesso, vale a dire le strategie e le tattiche applicate dalle direzioni centrali per impedire o limitare l’accesso alle informazioni con le scuse che si tratta di “informazioni riservate” o di un “segreto commerciale” e in assenza di sanzioni efficaci che scorraggino comportamenti scorretti da parte delle imprese.



I Progetti Europei: CAE

Di tutto questo e anche delle possibili modifiche necessarie alla direttiva sui Cae si è discusso nella [conferenza finale del progetto](#) svoltasi online lo scorso 11 di maggio.



Particolarmente significativo l'intervento di [Roberto Pedersini](#), esperto esterno coinvolto dalla Cisl, docente presso l'Università Statale di Milano e corrispondente per l'Italia della Fondazione di Dublino. Il tema centrale, secondo il docente milanese, non è solo legato alle regole di funzionamento dei Cae (nati in parte su base volontaria, prima dell'adozione della direttiva europea), ma su come esse vengono utilizzate. Il Cae deve funzionare ogni giorno come strumento di informazione, consultazione, partecipazione transnazionale, non limitarsi a delle riunioni periodiche di fatto "cerimoniali".

E' chiaro che un costante rapporto di collaborazione tra delegati Cae e sindacati nazionali di categoria è fondamentale nel rendere efficace il funzionamento di questi organismi, ma esso è spesso reso difficile a partire dai paesi

in cui i delegati appaiono espressione degli interessi dell'azienda più che dei lavoratori e delle lavoratrici.

Difficoltà e possibili soluzioni (non tutte legislative!) per rafforzare i Cae sono state sviscerate in una interessante relazione da [Romek Jagodzinsky](#), ricercatore dell'Istituto Sindacale Europeo e affrontate, da un punto di vista politico anche nel confronto con le organizzazioni dei datori di lavoro e con la Commissione Europea, dalla segretaria confederale della Ces [Isabelle Schömann](#).

Tra le testimonianze dirette sul funzionamento dei Cae rispetto alle informazioni riservate è stata ascoltata anche l'esperienza del Cae Whirpool, illustrata dal rappresentante della Fim Cisl [Tiziano Franceschetti](#).

Tra i punti critici dell'applicazione della direttiva è stata rilevata da più parti la tendenza delle imprese di "sfruttare" sempre di più i Cae come strumento di "human relations" transnazionale, in una logica quasi "corporativa" anche sfruttando un certo sfilacciamento sindacale nella troppo limitata costruzione di reti sindacali transnazionali aziendali.

Nella tavola rotonda finale è intervenuto il segretario confederale Cisl, con delega alle politiche internazionali e alla democrazia economica [Giulio Romani](#) che ha invitato i partecipanti a non fermarsi alle considerazioni critiche sul funzionamento dei Cae e di collegarle,

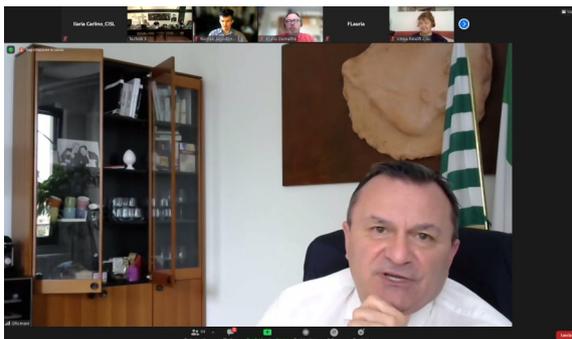


I Progetti Europei: CAE

invece, a processi più generali in merito al futuro delle relazioni industriali nelle imprese multinazionali.

L'attenzione specifica su cui concentrare le energie del sindacato è il processo che rende difficilmente identificabile la proprietà delle imprese a favore di un'economia sempre più finanziaria.

Secondo Romani la pandemia accelererà i processi di fusione e di estrema digitalizzazione delle imprese, attraverso l'ulteriore rafforzamento di quella che spesso è identificata come "l'economia dell'algoritmo". Proprietà e organizzazione delle imprese saranno contemporaneamente sempre più smaterializzate: è questa la sfida della rappresentanza del futuro, non solo nelle imprese multinazionali.



Puntare in modo radicale su strumenti di coinvolgimento diretto e partecipazione dei lavoratori nei processi organizzativi e nelle decisioni strategiche delle imprese, può essere, secondo Romani, la risposta difficile, ma opportuna per riequilibrare i rapporti di forza, a partire dalle imprese multinazionali, ma senza fermarsi ad esse.

Un tema sfidante che accomuna democrazia economica e democrazia politica e che certamente accompagnerà i prossimi anni e i prossimi progetti europei...

Per scaricare tutti i materiali del progetto europeo:

→<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/460-vs-2019-0025-ewc-processing-financial-information-as-a-key-factor-for-effective-communication-and-negotiation.html>





I Progetti Europei: IN4BTE

Sindacato e Cooperative. Rigenerare lavoro e impresa. Il caso Pirinoli e il progetto IN4BTE.

di Francesco Lauria

Nell'ambito delle attività di disseminazione del progetto europeo IN4BTE, al quale la Cisl partecipa come partner, sono in corso di realizzazione alcune video interviste sulle imprese rigenerate dai lavoratori (Workers Buyout) normative in Italia, ormai dalla metà degli anni ottanta, dalla Legge Marcora e sue evoluzioni.

Nel primo video Francesco Lauria e Vilma Rinolfi raccontano l'esperienza della cartiera Pirinoli (Cuneo), attraverso l'intervista con Enrico Vola Rsu Fistel Cisl, operaio e socio-lavoratore della nuova cooperativa dei lavoratori che ha rileva-

to e rilanciato la storica azienda sull'orlo della chiusura.

Un esempio virtuoso di come lavoratori, sindacato e cooperative (e altri attori a partire dalla finanza etica) possono superare grandi difficoltà per rigenerare lavoro e impresa.

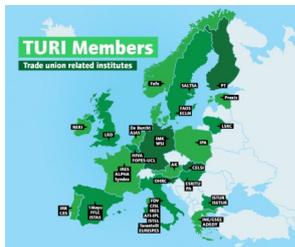
Il video è disponibile sul canale YouTube del Centro Studi Cisl, al seguente link:

→<https://www.youtube.com/watch?v=ZIsR3UHkeVE>





Ricerca Europea e Newsletter Etui



La Fondazione Ezio Tarantelli e il Centro Studi CISL fanno parte della Rete degli Istituti di ricerca europei collegati ai sindacati (**TURI Network**), iniziativa congiunta dell'ETUI e della Fondazione Hans Böckler. La rete nasce come una piattaforma strutturale, non tematica e a lungo termine per favorire contatti formali tra gli Istituti a sostegno del movimento sindacale in Europa, favorendo una maggiore e migliore collaborazione e condivisione delle conoscenze per integrare in modo più naturale la dimensione europea nel loro lavoro di ricerca.

→<https://www.etui.org/about-etui/networks/turi>

etui news

etui.

È lo strumento con il quale l'Etui fornisce informazioni sulle proprie attività recenti e future. In particolare la newsletter riporta notizie sulle pubblicazioni Etui, sulle iniziative in programma e sulla formazione.

→<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

etui.greennewdeal

Newsletter on EU socio-ecological ambitions

L'ETUI, con questa newsletter, vuole fornire una sintesi di tutto ciò che concerne l'European Green Deal e, allo stesso tempo, un servizio di “decodificazione” dei documenti europei, a volte molto complessi, sull'argomento. La pubblicazione evidenzierà, inoltre, le varie iniziative e posizioni dei sindacati europei e nazionali sulla cosiddetta “Just Transition”.

→<https://www.etui.org/etui.greennewdeal-archives>

collective bargaining

This newsletter presents up-to-date information on collective bargaining developments across Europe since February 2008. It aims to facilitate information exchange between trade unions and to support the work of the ETUC's collective bargaining committee.

DE BURCHT | etui.

L'ETUI mensilmente fornisce aggiornamenti sugli sviluppi della contrattazione collettiva attraverso un'apposita Newsletter che invia a professionisti, responsabili politici e ricercatori e che è disponibile online al seguente link:

→<https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Per registrarsi è possibile inviare un'email a Mariya Nikolova (mnikolova@etui.org).



Ricerca Europea e Newsletter Etui

Webinar Etui Il legame tra crescita e Welfare state

20 maggio 2021

La pandemia ha indubbiamente amplificato le problematiche relative al welfare state e ha agito come un duro promemoria di quanto sia importante avere un solido sistema sanitario, un'assicurazione efficace contro la disoccupazione e, più in generale, una fitta rete di sicurezza che garantisca la solidarietà sociale per tutti. Questa situazione deve fare inoltre i conti con un contesto caratterizzato dai cambiamenti climatici e le disuguaglianze economiche e del mercato del lavoro.

Il webinar esplorerà i legami tra strategie di crescita e welfare state nella prospettiva di un'uscita dalla crisi che non riproponga l'austerità post-2008 e che tenga in considerazione la transizione socio-ecologica.

Per maggiori informazioni sull'evento e per registrarsi:

→<https://www.etui.org/events/exploring-link-between-growth-and-welfare-states>

**Exploring the link
between growth
and welfare states**

20 May (3:00-4:15 pm CET)

etui.





Ricerca Europea e Newsletter Etui

Survey Etui su CAE e COVID-19

favore dei CAE oltre che migliorare la formazione dedicata.

Per partecipare al sondaggio:

→<https://bit.ly/36mddfV>

A cura di Ilaria Carlino

L'Etui, sta conducendo una ricerca sull'impatto della pandemia Covid-19 sul lavoro dei comitati aziendali europei e, a tal fine, ha sviluppato un breve sondaggio online la cui compilazione richiede solo 15 minuti.

Il sondaggio è in inglese ma, nella prima pagina, ci sono le istruzioni per tradurlo nella propria lingua utilizzando il browser web.

Le risposte consentiranno di raccogliere preziose informazioni per le future politiche sindacali e per supportare le azioni in





Ricerca Europea e Newsletter Etui

Conferenza EWPCC 2021 – I CAE nella pandemia– cambio data

10 giugno 2021

La Conferenza EWPCC (Centro Europeo per le competenze sulla partecipazione dei lavoratori) “I CAE nella Pandemia, alla quale abbiamo dedicato uno spazio nella precedente Newsletter, è stata riprogrammata per il 10 giugno 2021.

La conferenza esaminerà da vicino il ruolo svolto dai CAE e dai comitati aziendali SE nella pandemia.

Nelle sessioni plenarie e nei gruppi di lavoro mirati, i partecipanti avranno l'opportunità di esplorare tre aspetti in particolare:

1. Il ruolo dei CAE in generale;
2. Protezione della salute e della sicurezza;
3. L'impatto sull'occupazione;

Per registrarsi all'evento ecco il nuovo link:

→<https://crm.etui.org/content/ewpcc-conference-june-2021-all?cid1=>



EWPCC Conference 2021 – EWCs in the Pandemic:

What role for EWCs and SE-Works Councils in addressing company policies to meet the health, employment and work organization challenges of Covid?

etui.





Ricerca Europea e Newsletter Etui

Pubblicazioni Etui

etui news

etui.

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

[→https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives](https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives)

→Lavoro, salute e Covid-19

Il lavoro è un vettore chiave della trasmissione del Covid-19. Questo rapporto esamina il perché sia fondamentale che le misure di salute e sicurezza sul lavoro siano al centro delle politiche di contenimento.

→Il lavoro creativo nell'era del Covid-19

Questo documento identifica alcune aree chiave di intervento politico per promuovere soluzioni socialmente sostenibili ed eque per i liberi professionisti che lavorano nelle industrie creative, che sono tra coloro che hanno sofferto maggiormente delle ricadute economiche della pandemia Covid-19.

→L'accordo commerciale e di cooperazione tra UE-Regno Unito e i diritti dei lavoratori

Il TCA UE-Regno Unito va oltre la mera protezione delle norme di lavoro multilaterali contenute negli altri accordi di libero scambio conclusi dall'UE, ad es. con paesi come il Canada o la Corea del Sud.

→Lavoratori atipici e lavoratori autonomi nell'UE

Il lockdown e le altre misure restrittive introdotte durante la pandemia Covid-19 e la conseguente recessione economica, hanno avuto un forte impatto sui mercati del lavoro in tutto il mondo. Per quanto riguarda l'Unione europea, il calo accelerato dell'occupazione totale è stato il " più netto mai osservato in due trimestri consecutivi dal 1995".

→Union sacrée? Parti sociali settoriali

La crisi economica e sociale causata dalla pandemia di Covid-19 in Europa e nel mondo non ha precedenti almeno dalla seconda guerra mondiale. Con oltre 40 milioni di casi dichiarati in Europa in un anno e più di 900.000 decessi (marzo 2020 - marzo 2021), i governi hanno intensificato le misure di emergenza per fermare la diffusione del coronavirus. Queste misure hanno arrestato l'attività economica.

→Quality jobs as well as jobs. Proteggere la salute affrontando il lavoro precario

Data la comprovata connessione tra salute e condizioni di lavoro, questo documento sostiene che gli Stati membri dovrebbero prestare maggiore attenzione all'affrontare il lavoro precario durante l'attuazione del piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali



Ricerca Europea e Newsletter Etui

Articoli



Traduzione a cura di Vilma Rinolfi

→<https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives>

→Editoriale: un nuovo contratto socio-ecologico e le tre lezioni per i sindacati

Partendo dal dibattito scaturito nell'ambito della recente conferenza ETUI-ETUC, sulla necessità di un nuovo contratto socio-ecologico, il Segretario Generale della CES, Luca Visentini, evidenzia tre lezioni principali per i sindacati.

→La conferenza "Verso un nuovo contratto socio-ecologico" - e ora?

La conferenza organizzata all'inizio di febbraio 2021 da ETUI-ETUC ha costituito un punto focale per pianificare le attività future. L'obiettivo di questo evento era quello di promuovere l'ETUI come una piattaforma aperta per discutere le questioni sociali interessate dalla transizione ecologica e climatica.

→Hans Bruyninckx: "Dobbiamo costruire un ambiente che offra salute, benessere e coesione sociale"

Nonostante lo shock e gli impatti socio-economici di Covid-19, è impressionante che le ambizioni a lungo termine dell'UE in materia di ambiente e clima siano rimaste invariate.

→La necessità di andare oltre il PIL per misurare il benessere e il progresso sociale

Il tema del benessere, la misurazione del progresso e la necessità di andare oltre il PIL sono tematiche sollevate da vari oratori e partecipanti alla conferenza ETUI-ETUC "Verso un nuovo contratto socio-ecologico" il mese scorso. L'evento comprendeva una tavola rotonda dedicata a riflettere sulla multidimensionalità del benessere, la sua misurazione, le sue interconnessioni con vari settori politici e come è (o dovrebbe essere) integrato nel processo decisionale più ampio nella ricerca di un nuovo contratto socio-ecologico.

→ Reazioni sindacali a livello europeo

Il 24 febbraio 2021 la Commissione europea ha pubblicato la sua nuova strategia di adattamento, progettata per aumentare la resilienza dell'UE contro le conseguenze del cambiamento climatico. La Confederazione europea dei sindacati (CES) sottolinea che la nuova strategia non affronta adeguatamente gli effetti del cambiamento climatico sul mondo del lavoro e non considera sufficientemente la dimensione sociale e di genere dell'adattamento.





Ricerca Europea e Newsletter Etui Articoli/Pubblicazioni

etui.greennewdeal

Newsletter on EU socio-ecological ambitions

Traduzione a cura di Vilma Rinolfi

[→https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives](https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives)

→GreenReads: Quanto è verde la spesa per la ripresa globale? - Giusta transizione nel settore dell'aviazione - I piani nazionali non riescono a fermare l'emergenza climatica

I governi del mondo hanno speso più di 14,6 trilioni di dollari in misure di "salvataggio e recupero" per affrontare la devastazione economica e sociale causata dalla pandemia di COVID-19. Ma solo il 18% di quel denaro può essere considerato "verde".

Pubblicazioni

→Le quattro 'T' di un nuovo contratto socio-ecologico.

Un "contratto socio-ecologico" è emerso come un modo per concepire insieme le transizioni necessarie per uscire dalle crisi di oggi e raggiungere un porto più sicuro. Ma cosa comporta?

→Quale ruolo per i sindacalisti nel rendere più verdi i luoghi di lavoro?

Quando si tratta di cambiare il nostro comportamento personale per far fronte all'urgenza del clima, i nostri luoghi di

lavoro sono il posto migliore per iniziare. Questa sessione di formazione esplora i vari ruoli che i sindacalisti possono svolgere per rendere i luoghi di lavoro più verdi.

→Raccomandazioni ETUC-FES per coinvolgere i giovani nei sindacati

La guida esplora le buone pratiche esistenti e nuovi modi per fermare il declino delle iscrizioni ai sindacati che è una minaccia esistente in 27 dei 31 paesi analizzati.

Per rivedere le sessioni complete dell'ultima conferenza ETUI-ETUC su un nuovo contratto socio-ecologico:

→<https://www.etui.org/events/towards-new-socio-ecological-contract>

- Per il riassunto di 6 minuti:

→www.etui.org/ZJo



Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo-Aprile 2021

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

EUROPA	<ul style="list-style-type: none">• Riunione delle parti sociali in un summit tripartito• Impatto della crisi sull'occupazione e sulla vita lavorativa• Regolamentazione dell'orario di lavoro in stand-by• Proposta di trasparenza retributiva• Chiedere sistemi resilienti di sicurezza e salute sul lavoro• La ricerca rivela un calo delle ispezioni sul posto di lavoro• Perché il telelavoro necessita di contrattazione collettiva• Miglioramenti nella direttiva sul salario minimo
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none">• Trattative per contratto collettivo aggiuntivo per le farmacie• Compagnia aerea taglia altri 650 posti di lavoro• Contratto collettivo per i dipendenti dei musei• I sindacati chiedono bonus per gli operatori sanitari
BELGIO	<ul style="list-style-type: none">• Giornata nazionale di azioni sindacali• Sciopero all'aeroporto• Sciopero dei ferrovieri• Piano d'azione per il settore alberghiero• I ciclisti Deliveroo guadagna no in media 9,20 euro l'ora• Datori di lavoro e dipendenti di centri per l'infanzia in sciopero
BULGARIA	<ul style="list-style-type: none">• Esteso il Piano di sostegno salariale• Ampio divario retributivo di genere• I redditi aumentano
CROAZIA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati dei lavoratori delle ferrovie annullano lo sciopero dopo un accordo• I salari aumentano• Sindacati si uniscono all'appello "vaccini per tutti"
CIPRO	<ul style="list-style-type: none">• I lavoratori portuali annullano lo sciopero• I tassisti annullano lo sciopero• Manifestanti chiedono la fine della penalizzazione per la pensione anticipata
REPUBBLICA CECA	<ul style="list-style-type: none">• Obbligo per i datori di lavoro a sottoporre i propri dipendenti a test anti Covid• Il sindacato assicura i pagamenti per il personale medico





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo-Aprile 2021

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

DANIMARCA	<ul style="list-style-type: none">• Petizione per la parità di retribuzione per tutti i dipendenti pubblici• Differenze di genere e pensioni• I sindacati chiedono al governo di affrontare il divario retributivo di genere• Divario retributivo di genere nel settore sanitario
ESTONIA	<ul style="list-style-type: none">• La crescita dei salari rallenta• Il divario retributivo di genere si assottiglia
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none">• I datori di lavoro si ritirano dalla contrattazione collettiva• Il reddito di base incide in modo lieve sull'occupazione• Promozione dell'immigrazione basata sulle competenze
FRANCIA	<ul style="list-style-type: none">• Accordo sulla parità professionale di genere• Dipendenti Ikea in sciopero• Indice sull'uguaglianza di genere: nuovi obblighi di pubblicazione• Accordo con Renault sulle condizioni per il lavoro a distanza• Operai della casa automobilistica in sciopero• I lavoratori dipendenti si sono mobilitati per chiedere salari più alti
GERMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Contratto collettivo nell'industria metallurgica ed elettrica• Contratto collettivo nel settore lattiero-caseario• Contratto collettivo nell'industria siderurgica• Rapporto annuale sulla contrattazione collettiva• Impatto della pandemia di Covid-19 sulla contrattazione collettiva e sugli scioperi• Contratto collettivo nell'industria della gomma• I sindacati accolgono con favore la legge sulla catena di approvvigionamento• Volkswagen e IG Metall raggiungono un contratto collettivo• Aumento salariale per gli operatori sanitari
GRECIA	<ul style="list-style-type: none">• Declino dei lavori temporanei• Il sindacato dei dipendenti pubblici dichiara lo sciopero
UNGHERIA	<ul style="list-style-type: none">• Rinegoziazione del contratto collettivo in B Braun• La nuova legge esenta i minori di 25 anni dall'imposta sul reddito• Aumento salariale per il personale medico





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo-Aprile 2021

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

ISLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Certificazione della parità di retribuzione• Il governo finanzierà lavori estivi per studenti
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Modifica della legge sulle informazioni sul divario retributivo di genere• La revisione delle Relazioni Industriali potrebbe costringere tutti i datori di lavoro a parlare con i sindacati• Governo ha intenzione di revisionare il diritto del lavoro• Congedo parentale esteso• I dipendenti hanno il "diritto di disconnettersi"
ITALIA	<ul style="list-style-type: none">• Contratto di lavoro per rider Just Eat• Lavoratori di Amazon in sciopero di 24 ore• Misure di sostegno al lavoro• WizzAir rifiuta la contrattazione collettiva con i sindacati• Piano nazionale di ripresa e resilienza per investire su donne e giovani
LETTONIA	<ul style="list-style-type: none">• L'audit statale critica la compensazione per la cessazione del rapporto di lavoro nel settore pubblico• Decisioni sul lavoro a distanza per il settore pubblico e privato• Il sindacato riferisce che gli insegnanti stanno ricevendo minacce
LIECHTENSTEIN	<ul style="list-style-type: none">• Estensione del contratto collettivo per gli addetti alle pulizie• Il sindacato chiede un contratto collettivo nell'industria dei casinò
LITUANIA	<ul style="list-style-type: none">• Stagnazione del numero di lavori ad alta intensità di conoscenza• L'età pensionabile deve essere aumentata
LUSSEMBURGO	<ul style="list-style-type: none">• Piano sociale per le banche• Estensione del sostegno al lavoro a orario ridotto
MALTA	<ul style="list-style-type: none">• Poca formazione per le persone con disabilità• Contratti dei corrieri alimentari ancora in fase di revisione
OLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Contratto collettivo per i dipendenti che rientrano nella legge sulla partecipazione• Contratto collettivo per l'industria dei prodotti a base di carne• I lavoratori aeroportuali scioperano per posti di lavoro di qualità• Sostegno sindacale per le retribuzioni più basse• Pagare l'aumento evita lo sciopero• Indennità di ferie per i disoccupati





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo-Aprile 2021

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

NORVEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Inizio delle trattative salariali annuali• Gli operatori sanitari scioperano per la parità di retribuzione
POLONIA	<ul style="list-style-type: none">• L'indice del mercato del lavoro scende• Il lavoro a distanza richiede nuove normative• Salvataggio delle politiche di lavoro• I sindacati raggiungono un compromesso sulla chiusura delle miniere di carbone
PORTOGALLO	<ul style="list-style-type: none">• Lavoro a distanza obbligatorio• I lavoratori della metropolitana danno mandato ai sindacati per iniziare un'azione di sciopero• Sindacati chiedono sciopero nazionale per retribuzioni e carriere
ROMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero dei lavoratori della metropolitana• Il costo orario del lavoro aumenta di quasi il 9%• Licenziamenti temporanei del personale aeroportuale• I salari rallentano ma continuano ad aumentare• I sindacati protestano
SERBIA	<ul style="list-style-type: none">• Salario medio in aumento• Il governo ratifica la legge sull'uguaglianza di genere• Accordo con l'azienda di fornitori automobilistici
SLOVACCHIA	<ul style="list-style-type: none">• Modifica del codice del lavoro relativo al lavoro da casa• Sciopero di avvertimento nelle aziende di trasporto• L'andamento dei salari varia tra i settori
SLOVENIA	<ul style="list-style-type: none">• Modificato l'atto sull'occupazione dei cittadini stranieri• Il salario netto medio diminuisce• I sindacati si oppongono a Uber
SPAGNA	<ul style="list-style-type: none">• Contratto collettivo per rivenditori al dettaglio• Diritti per i lavoratori delle piattaforme• Sindacati preoccupati per la perdita di posti di lavoro• I salari per i collaboratori domestici aumentano del 18%• La nuova legge mira a "garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore"• Studio dell'effetto dell'orientamento sessuale sui salari





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo-Aprile 2021

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

SVEZIA	<ul style="list-style-type: none">• Volvo annuncia il congedo parentale di 24 settimane• Modifiche alla legge sulla cassa integrazione• Cooperazione tra sindacato e H&M• Rapido cambiamento nel mercato del lavoro nel 2020
SVIZZERA	<ul style="list-style-type: none">• Aiuti di emergenza e compensazioni per il lavoro di breve durata• Il sindacato reagisce ai tagli di posti di lavoro previsti dalla compagnia aerea• Andamento salariale per settore
TURCHIA	<ul style="list-style-type: none">• Il governo proroga di due mesi il divieto di licenziamento• Il divieto di licenziamento è stato esteso a fine giugno• I proprietari di piccoli negozi perderanno salari temporanei
UK	<ul style="list-style-type: none">• Accordo di transizione con le compagnie petrolifere e del gas per salvaguardare i posti di lavoro• Uber accetta di classificare i conducenti come "lavoratori"• La rendicontazione del divario retributivo di genere riduce il divario stesso• I datori di lavoro restituiscono volontariamente i fondi per il licenziamento• Centinaia di ingegneri britannici del settore gas perderanno il lavoro col programma "fire and rehire"



Coordinamento scientifico e rapporti con Etui
Francesco Lauria

*Attività di progettazione europea
e coordinamento redazionale Newsletter*
Ilaria Carlino

Approfondimenti su relazioni industriali in Europa
Vilma Rinolfi

Sito centro Studi CISL – attività europee:
→ <https://www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti-europei.html>

*Per iscriversi alla Newsletter
o per non riceverla:*
formazione.sindacale@cisl.it

Progetto Grafico
Gianluca Soddu
gi.soddu@gmail.com

Per informazioni e approfondimenti su temi di politica sindacale e
attualità dall'Europa e dal Mondo, **qui** il Bollettino a cura del
Coordinamento Internazionale della Cisl



Newsletter n° **55**
di segnalazioni
e aggiornamento