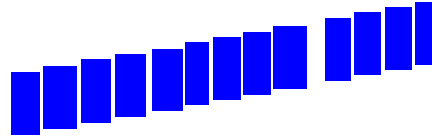

PROPOSTA DI PROGRAMMA DI LAVORO DELLA FEM PER IL 2007-2011

Gli emendamenti ricevuti dagli affiliati sono stati discussi dal Comitato Esecutivo e dalla Commissione Risoluzioni e Mozioni (RMC). La maggior parte degli emendamenti sono stati accettati e integrati nella bozza di Programma di lavoro per il 2007-2011.

Il presente documento contiene invece i restanti emendamenti al Programma di lavoro 2007-2011, con le raccomandazioni in merito ad essi decise dalla Commissione Risoluzioni e Mozioni nella sua ultima riunione del 25 aprile 2007.

È compito del Congresso decidere in merito all'adozione del Programma di lavoro della FEM per il 2007-2011.



PROPOSTA DI PROGRAMMA DI LAVORO DELLA FEM PER IL 2007-2011

INTRODUZIONE

1) La globalizzazione, la rapidità dei mutamenti tecnologici, e l'emergere di economie dinamiche e in crescita in paesi quali la Cina, la Russia, l'India e il Brasile, hanno molto intensificato la concorrenza a livello mondiale. L'industria europea, in particolare nel settore metalmeccanico, è divenuta oggetto di mutamenti strutturali di vasta portata, e ristrutturazioni radicali. Se l'industria europea intende sopravvivere in questo ambiente sempre più competitivo, solo una cooperazione forte e durevole fra le parti sociali potrà garantire la capacità di far fronte alle sfide che la attendono.

2) Il mutamento nell'ambiente economico e sociale in cui vivono i lavoratori e i sindacati metalmeccanici costituisce la base del lavoro della FEM nel prossimo periodo congressuale. Il gravissimo calo dell'occupazione nell'industria metalmeccanica europea causato dai mutamenti tecnologici, dall'aumento della produttività e dalle delocalizzazioni, rappresenta la principale sfida per i prossimi anni. Pertanto la FEM sottolinea la necessità di integrare nel modo più efficace gli strumenti di intervento dei sindacati in Europa.

3) La FEM svilupperà con il massimo approfondimento le politiche relative a temi importanti che hanno un impatto sulla contrattazione collettiva, la politica industriale, le politiche a livello aziendale e il dialogo sociale. Dopo aver costruito negli anni scorsi le strutture e le condizioni necessarie per operare in queste cruciali aree di intervento, oggi la FEM e le organizzazioni ad essa affiliate devono rafforzare ed approfondire il lavoro in questi campi così essenziali. C'è inoltre il bisogno di utilizzare le necessarie risorse finanziarie ed umane nel modo più efficace. Il presente programma di lavoro della FEM per il periodo congressuale 2007-2011 è il riflesso di questi bisogni, e dell'impegno a trovare il giusto equilibrio fra necessità politico-pratiche e risorse date, per proporre una visione realistica e realizzabile del lavoro che hanno di fronte i sindacati metalmeccanici in Europa.

core business dei sindacati in Europa

della strategia della FEM sulla contrattazione collettiva rimangono immutati: miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori metalmeccanici, coordinamento delle politiche contrattuali a livello nazionale, e elaborazione, arricchimento e promozione di una politica attiva di contrattazione collettiva a livello europeo. Su questo piano dobbiamo dare maggiore visibilità alle politiche della FEM, in un più stretto rapporto con gli iscritti.

5) Tutti i sindacati affiliati alla FEM considerano la contrattazione collettiva lo strumento principale di difesa e miglioramento dei salari e delle condizioni di lavoro dei lavoratori europei, e ritengono che essa sia parte integrante del modello sociale europeo.

La situazione attuale

6) La contrattazione collettiva e i sistemi contrattuali sono oggetto di pressioni costanti, così come le normative in materia sociale. Fra i principali di fattori di influenza, se ne possono notare in particolare alcuni.

7) C'è naturalmente la realtà economica, in cui vediamo la globalizzazione in atto, ulteriori delocalizzazioni o minacce di delocalizzazione, e una tendenza crescente alla massimizzazione dei profitti sul breve periodo. Questa strategia ha certamente prodotto una pressione sulle condizioni di lavoro, e influenza fortemente le esperienze di contrattazione collettiva in tutti i paesi d'Europa, producendo un clima di incertezza. La FEM deve mantenere aperto il dibattito sulle ristrutturazioni, le delocalizzazioni e minacce di delocalizzazione; inoltre, tenendo conto di come questi processi incidono, fra le altre cose, sulla situazione della contrattazione collettiva, il dibattito va esteso anche a tutti gli altri ambiti di intervento della FEM. La FEM deve cercare alternative, linee guida e strategie che siano praticabili, ivi compresa la possibilità di introdurre negli accordi in materia di ristrutturazioni/delocalizzazioni norme di raccordo fra paese d'origine e paese in cui avviene la delocalizzazione, nonché fra i rispettivi sindacati (da contratto a tempo indeterminato a contratto a tempo indeterminato, qualità del lavoro, orario di lavoro e regimi d'orario, diritti sindacali e di iscrizione al sindacato, diritto alla contrattazione collettiva, diritto di sciopero...). La FEM respinge la strategia di corto respiro dei mercati finanziari, sempre più focalizzata sui profitti e su strategie aggressive di aumento del valore per gli azionisti.

8) La linea dura adottata dalla Banca Centrale Europea è chiaramente troppo orientata da un approccio unilaterale, fondato su alti tassi di interesse e sulla paura dell'inflazione; e questo mentre tutti gli altri indicatori dimostrano quanto tale politica sia sbagliata, e perfino pericolosa per le prospettive di sviluppo economico dell'Europa. La FEM ovviamente vuole che la BCE cambi politica e che i suoi futuri interventi, insieme a quelli della Commissione e degli stati membri, siano finalizzati non solo alla piena occupazione in Europa, ma anche, e nella stessa misura, a salvaguardare la capacità produttiva dell'industria europea.

noiamo purtroppo tuttora fare i conti con livelli di
alti, soprattutto per quanto riguarda la
con una crescente precarizzazione del lavoro,
regolamentazione. Tutte queste situazioni portano
con sé un costante senso di insicurezza, e un ulteriore rallentamento dei livelli di
consumo.

10) Nel contempo, si continua a notare una discrepanza fra le professionalità richieste o necessarie nelle aziende, e la disponibilità di lavoratori qualificati nel mercato del lavoro. Ciò è anche segno di una chiara esigenza di maggiore formazione professionale e formazione permanente, e del riconoscimento di queste esperienze di formazione. La FEM sottolinea che molte aziende spesso esagerano troppo il loro bisogno di figure professionali, per ottenere o introdurre una maggiore flessibilità del lavoro, creando così un ulteriore incremento delle tensioni nel mercato del lavoro. La prima rivendicazione comune della FEM sulla formazione rappresenta pertanto un chiaro ed eccellente strumento proattivo, e una soluzione a questo problema, da utilizzare nelle tornate contrattuali in corso.

11) Un altro tema cui è necessario prestare sempre maggiore attenzione nelle aziende, è quello della composizione della forza lavoro per fasce d'età. Infatti da un lato è presente una crescente domanda di innalzamento dell'età pensionabile, finalizzata soprattutto a far rimanere più a lungo in azienda i lavoratori più qualificati, pur non avendo sempre disponibili i relativi posti di lavoro; mentre dall'altro lato aumenta la tendenza delle imprese a licenziare i lavoratori prima che abbiano raggiunto l'età minima per il pensionamento, con prepensionamenti che spesso comportano un uso distorto dei fondi della sicurezza. Contemporaneamente, non si può non sottolineare la continua intensificazione dei ritmi produttivi cui sono sottoposti in generale tutti i lavoratori, accompagnata da un forte incremento della flessibilità e dello stress da lavoro che spesso accompagna questi fenomeni. Alla luce di tutto ciò, è altrettanto chiaro che non è possibile per i lavoratori prolungare la loro carriera lavorativa oltre i limiti dell'attuale età pensionabile.

12) Un altro aspetto che incide sulle esperienze di contrattazione collettiva in corso, è l'aumento della mobilità dei lavoratori in Europa, e l'incremento nel numero dei lavoratori migranti. La FEM sottolinea che per i sindacati europei ciò rappresenta un'opportunità di fare campagne su questi temi, di battersi per i diritti di questi lavoratori e di sindacalizzarli. La FEM deve costruire una strategia per l'integrazione dei lavoratori migranti.

13) E' anche chiaramente presente la tendenza a far pesare sui risultati e i frutti della contrattazione collettiva non solo l'influenza degli imprenditori e dei governi, ma anche quella delle politiche e linee guida europee. Ciò richiede ulteriori sforzi da parte della FEM di mobilitazione e pressione sulle istituzioni europee, in collaborazione con le altre federazioni industriali europee e con la CES, per influenzare o bloccare alcune proposte politiche, come nel caso della direttiva sui servizi e della revisione della direttiva sull'orario di lavoro.

14) Infine, va tenuto presente che è diminuita l'influenza dei sindacati in Europa. Forti sindacati nazionali, una forte FEM, e strategie di contrattazione collettiva coordinate a livello europeo, rappresentano tuttora la risposta migliore e più

competizione sociale, dumping salariale, rischi per il ribasso dei salari e delle condizioni di lavoro. La FEM, in tutti i campi di intervento, deve sostenere i sindacati e le organizzazioni di mobilitazione per organizzare sempre di più i lavoratori, senza trascurare i settori più nuovi e tradizionalmente meno sindacalizzati dell'industria metalmeccanica.

La regola del coordinamento salariale

15) Riconfermiamo con forza l'impegno della FEM per la regola del coordinamento salariale, come mezzo per mantenere il potere d'acquisto e per una partecipazione equilibrata agli incrementi di produttività. La FEM ritiene che il livello nazionale vada tuttora considerato come indispensabile per la realizzazione di questo obiettivo. La FEM ribadisce il proprio rifiuto di politiche salariali finalizzate ad un'ulteriore redistribuzione del reddito a favore dei profitti da capitale. Tali politiche riducono il potere d'acquisto, distruggono posti di lavoro e minano il modello sociale e di welfare europeo.

16) La regola del coordinamento salariale consente alla FEM di coordinare le politiche di contrattazione collettiva, e di integrare nei contratti la questione degli aumenti salariali con altri contenuti di tipo qualitativo. La FEM ritiene che questo sia un punto essenziale, e intende applicare attivamente la regola del coordinamento salariale, dando sostegno ai sindacati quando in alcuni paesi emergono pressioni contro tale regola. Su questo terreno intendiamo potenziare il ruolo politico e l'incisività della regola del coordinamento salariale, che dovrebbe avere maggiore visibilità in tutte le esperienze di contrattazione collettiva. Questa regola del coordinamento salariale rappresenta un concreto strumento politico e di intervento nei confronti degli imprenditori, che verrà utilizzato attivamente da chi gestisce le trattative contrattuali di tutte le organizzazioni affiliate. Per rendere sempre più forte il coordinamento, la FEM chiede alle organizzazioni ad essa affiliate di invitare un rappresentante della FEM a partecipare alle riunioni del proprio comitato nazionale sulla contrattazione collettiva, o ad altro analogo organismo.

17) La FEM organizzerà un dibattito sugli effetti che possono avere sulla regola del coordinamento salariale la pressione attualmente esercitata nei confronti delle diverse tornate di contrattazione collettiva, la pratica aziendale della contrattazione disponibile a fare concessioni, lo slittamento salariale verso il basso, e i processi di decentramento e delocalizzazione in corso. La FEM prenderà in esame la possibilità di aggiornare ed eventualmente espandere la risoluzione FEM sulla concorrenza al ribasso in materia di salari, orari e condizioni di lavoro. E' di importanza vitale continuare ad insistere sul bisogno di uno scambio di informazioni fra tutti i principali soggetti interessati, compresi i coordinatori dei CAE, i sindacati nazionali e la rete Eucob@n. E' necessario un maggiore coordinamento con il Comitato FEM sulle politiche aziendali, ed è ritenuta opportuna una riunione strutturata di coordinamento fra i principali comitati sulle politiche della FEM.

La rete Eucob@n

18) La regola del coordinamento salariale è un punto centrale della politica della FEM sulla contrattazione collettiva; è pertanto importante monitorare tutti gli

o lo slittamento salariale verso il basso e tutti i sindacali.

teriormente la nostra rete Eucob@n, ampliandola e coordinando il suo lavoro con altre federazioni industriali europee, in primo luogo la EMCEF e la ETUF-TCL. Su questo terreno, facciamo anche riferimento all'accordo concluso nel dicembre 2006 fra EMCEF, ETUF-TCL e FEM, per una maggiore cooperazione fra le tre reti esistenti di raccolta dati sulla contrattazione collettiva, tramite una stretta collaborazione futura nella raccolta di informazioni e l'accessibilità generalizzata delle informazioni stesse, nonché tramite link fra i tre siti internet e concordando anche il nuovo nome comune di Eucob@n, e un logo comune che verrà utilizzato dalle tre organizzazioni.

20) La rete Eucob@n va anche allargata alle politiche e alla contrattazione a livello aziendale. Per sviluppare ulteriormente Eucob@n, dobbiamo studiare la possibilità di una sezione e di un punto di vista sugli aspetti macro-economici.

Reti regionali di contrattazione collettiva

21) A partire dal 1996 la possibilità di creare all'interno della FEM reti regionali sulla contrattazione collettiva è sempre stata una parte importante della nostra strategia complessiva di coordinamento. Queste reti fanno emergere il fatto che la contrattazione collettiva non è più semplicemente una questione di interesse nazionale, e svolgono un ruolo importante nel coordinamento concreto delle politiche rivendicative. In passato abbiamo notato un duplice successo, sia nella creazione di queste reti in tutte le regioni, che nel loro funzionamento generale.

22) La FEM rimane convinta dell'utilità e necessità di queste reti, comunque siano organizzate. Dobbiamo pertanto potenziare questa parte della nostra strategia e organizzare una valutazione di queste reti regionali in preparazione della prossima Conferenza sulla contrattazione collettiva del 2009.

La rivendicazione comune

23) Da una prima valutazione intermedia, l'attuale esperienza della prima rivendicazione comune della FEM appare riscuotere un forte interesse e un alto livello di entusiasmo. La prima rivendicazione comune viene considerata da tutti, fino ai singoli iscritti al sindacato, una risposta positiva, vincente e moderna, alla strategia imprenditoriale di incremento della concorrenza e peggioramento delle condizioni di lavoro e salariali.

24) La FEM valuterà attentamente questa nostra prima importantissima rivendicazione comune: una valutazione concreta di questa iniziativa dovrebbe essere elaborata in vista della prossima Conferenza sulla contrattazione collettiva nel 2009. La valutazione dovrebbe anche prendere in considerazione tutti gli altri punti nell'iniziativa della FEM legati alla prima rivendicazione comune, quali il tema della formazione nelle questioni di politica industriale, nelle politiche aziendali e nel dialogo sociale; in particolare nel dialogo fra la FEM e la CEEMET.

organizzazioni affiliate, e dopo la valutazione di iniziativa di elaborare altre rivendicazioni comuni.

26) L'organizzazione e determinazione dell'orario di lavoro rimane una delle priorità in agenda nella contrattazione collettiva, e rappresenta uno strumento importante nella lotta alla disoccupazione.

27) Le pressioni in materia di orario di lavoro sono presenti in molte aziende, con le imprese che chiedono orari sempre più flessibili, senza limitazioni e a costi sempre più bassi. La FEM riconosce che esiste un problema di allungamento degli orari di lavoro di fatto, e respinge l'ipotesi di un allungamento generalizzato dell'orario contrattuale, calcolato su base annua o nell'arco della vita lavorativa, in qualsiasi paese essa venga presentata.

Emendamento 1 (CCMB)

Alla fine del precedente paragrafo, aggiungere:

"Purtuttavia, la FEM prende atto anche delle tendenze e della situazione di fatto esistenti in vari paesi, e che stanno portando ad un prolungamento dell'orario di lavoro negoziato per via contrattuale. Ciò si sta verificando per vari motivi, stante che il ciclo produttivo è unico. Deve però avvenire entro limiti rigidamente controllati, e tenendo conto della praticabilità di tale soluzione per i lavoratori interessati".

La maggioranza della Commissione Risoluzioni e Mozioni (RMC) propone di respingere questo emendamento.

28) La FEM ribadisce il proprio impegno per la settimana lavorativa di 35 ore e per un comune standard minimo europeo, che fissi ad un massimo di 1750 ore, calcolate su base annua, il normale orario di lavoro contrattuale, con un tetto massimo di 100 ore l'anno di straordinario retribuito. Secondo la FEM, si tratta tuttora di uno strumento sindacale estremamente importante: nella lotta contro la disoccupazione, come modo per migliorare le condizioni di lavoro, come tutela sul piano della salute e della sicurezza, e come importante strumento per la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita. La riduzione dell'orario rimane uno strumento sia di redistribuzione del lavoro che di miglioramento della qualità della vita e delle condizioni di lavoro. E' essenziale che la riduzione dell'orario di lavoro venga effettuata a parità di salario, e che nessuno gruppo di lavoratori venga escluso dalla regolamentazione dei regimi d'orario.

29) E' inoltre estremamente importante continuare la lotta per escludere la clausola di opting out dalla direttiva sull'orario di lavoro, e per limitare la flessibilità nella gestione dell'orario annuo. In molti paesi, le alte figure professionali e manageriali sono escluse dalle tutele in materia di orario di lavoro, e molti di questi lavoratori non ricevono alcuna specifica indennità per le ore di straordinario effettuate. In

neficiano nemmeno della tutela o della copertura
oro.

migliorare e dare più forza alla Carta sull'Orario di
lavoro. Verrà dedicata particolare attenzione a tutti gli aspetti della flessibilità e alla
politica della FEM per garantire che flessibilità non significhi precarietà.

Lavoro precario

31) Il lavoro precario viene sempre di più considerato un problema essenziale e difficile per la contrattazione collettiva in tutti i paesi europei. La pressione attualmente esercitata dagli imprenditori, dai governi, e in misura non minore dalla Commissione Europea, per introdurre forme contrattuali più flessibili, aumenterà la precarietà, andando a colpire la vita privata dei lavoratori, la sicurezza dei posti di lavoro e dei contratti, e l'architettura della contrattazione collettiva. Alla fine dei conti la precarietà può creare problemi anche alle imprese, in quanto erode la professionalità della forza lavoro. Ed essa rappresenta una sfida anche per i sindacati, sul piano della sindacalizzazione e organizzazione dei lavoratori.

32) L'attuale iniziativa della Commissione sulla "flexisecurity" va seguita con attenzione, non ultimo perché viene presentata come una possibile strategia europea comune, basata sul modello danese ma senza assumere tale modello nella sua interezza, in particolare per quanto riguarda il sistema di sicurezza sociale. In realtà è un'iniziativa che parla solo di flessibilità ma senza sicurezza; e dunque essa porta solo ad un aumento della precarietà. Un'altra questione a ciò strettamente collegata è il Libro Verde della UE sul diritto del lavoro: esso dedica alla flessibilità altrettanta attenzione che alle varie questioni legate alla legislazione sul lavoro e alla protezione sociale nei paesi della UE. L'idea di base sembra essere quella di ottenere un'armonizzazione a livello europeo; ma con il pericolo in atto di una deregulation dei diritti e della protezione sociale, la FEM deve prendere una posizione chiara su questo tema.

33) La FEM deve studiare le possibilità di rendere la risoluzione sul lavoro precario più concreta in termini di linea politica, e promuoverne l'applicazione nella prassi degli affiliati, all'interno delle tornate contrattuali in corso. La FEM studierà anche la possibilità di formulare una seconda rivendicazione comune su questo tema.

34) Nelle sue attività politiche la FEM deve anche impegnarsi per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori che essa organizza ma che non godono di alcuna copertura contrattuale. Lo scambio di informazioni sui migliori contratti individuali è un passaggio importante, che dovrà essere organizzato entro il prossimo mandato congressuale.

Il welfare

35) I sindacati europei dei lavoratori metalmeccanici riconoscono che è una necessità e responsabilità collettiva di tutti mantenere livelli comuni di welfare; ritengono che ciò sia parte integrante del modello sociale europeo. Anche se ciò viene considerato un compito centrale dello stato, è nostra responsabilità difendere e migliorare queste prestazioni sociali, come un bene comune che appartiene a

...europei dei lavoratori metalmeccanici non possono
...o alla mancanza di volontà politica di farsi carico
...la realizzazione di importanti miglioramenti sul
...e decisamente alla politica UE di innalzamento
...unilaterale dell'età pensionabile e di indebolimento dei sistemi di sicurezza sociale.

36) La FEM aprirà il dibattito su tutti i temi attinenti alle pensioni: a livello sociale, politico, economico, dei luoghi di lavoro, della qualità della vita, e su tutti gli altri terreni.

37) La FEM studierà le possibilità di applicare alcuni elementi della nostra Carta Sociale nelle diverse tornate di contrattazione collettiva. Verrà dedicata un'attenzione specifica ai seguenti temi:

38) La FEM aprirà il dibattito su possibili linee guida in materia di pensioni integrative.

39) La FEM promuoverà linee guida sulle pari opportunità, relative non solo ai salari e alle condizioni di lavoro, ma anche su tutti gli aspetti della Carta Sociale della FEM

40) La FEM studierà anche la situazione attuale in materia di congedi per motivi di famiglia, elaborando linee guida della FEM sull'estensione delle opportunità di congedo, come ad esempio: congedi parentali, diritto ad assentarsi dal lavoro per assistere familiari malati, ecc.

Lavoratori migranti

41) Come detto sopra, il numero di lavoratori migranti, sia intra- che extra-europei, è in forte aumento; questi lavoratori hanno un importante ruolo sociale ed economico in Europa. La FEM afferma con chiarezza che spetta a tutti i lavoratori, senza alcun tipo di discriminazione, la copertura dei contratti collettivi, dello stato sociale e dei sistemi di sicurezza sociale. Per realizzare questo obiettivo dobbiamo utilizzare al meglio i sistemi di contrattazione collettiva esistenti, per garantire gli stessi diritti a tutti i lavoratori, qualsiasi sia la loro provenienza o il loro status giuridico. Questo ci darebbe anche una posizione chiara nel dibattito sui lavoratori in distacco, la direttiva dei servizi e il principio del paese d'origine. Il dibattito dovrebbe pertanto vertere su tutti gli aspetti di questa questione, ivi compresi l'aumento della mobilità del lavoro all'interno dell'Europa, i lavoratori immigrati e l'immigrazione clandestina in Europa.

42) La FEM ribadisce la propria posizione in merito alla direttiva sui servizi e al distacco dei lavoratori: l'applicazione a tutte le condizioni di lavoro e salariali del principio del paese di attività, cioè del luogo in cui il lavoratore presta la propria opera, rappresenta l'unica possibilità di prevenire una spirale discendente, di concorrenza al ribasso in materia di salari, condizioni di lavoro e mercato del lavoro.

43) La FEM sostiene con forza tutte le attività mirate ad una maggiore integrazione dei lavoratori migranti nel mondo del lavoro del paese in cui operano. I sindacati, con l'aiuto della FEM, hanno già messo in piedi progetti specifici, come ad esempio

...vere i diritti di questi lavoratori migranti e per
collettiva può avere un ruolo specifico su questi
formazione, corsi di lingua, periodi di ferie,

Sistema europeo di relazioni industriali

44) Nel prossimo periodo la FEM dovrà anche occuparsi di sviluppare ulteriormente quello che sarà il futuro sistema europeo di relazioni industriali, e dell'iniziativa della Commissione su un sistema di accordi sindacali a livello transnazionale.

45) Alla luce delle esperienze finora costruite, la FEM ha bisogno di una valutazione sulle proprie procedure interne in materia di processi negoziali, sia per quanto riguarda il mandato a intervenire nelle trattative aziendali, sia per la contrattazione a livello di settore. Lo sviluppo di un sistema europeo di relazioni industriali, o di un sistema transnazionale di contrattazione collettiva, come lo chiama la Commissione Europea, fa nascere l'esigenza di avviare un dibattito sulle strutture interne, i metodi di lavoro e il quadro in cui si colloca l'intervento della FEM.

46) La FEM sottolinea che i sindacati devono essere in grado di proclamare iniziative congiunte, manifestazioni e scioperi anche a livello transnazionale. Questo nel quadro della costruzione di una politica europea in materia di salari e contrattazione collettiva. C'è bisogno di informazioni via Eucob@n su tutte le possibili iniziative di lotta con le quali si possa organizzare una solidarietà concreta.

47) La FEM deve fornire sostegno e prendere iniziative per quei paesi nei quali non vengono costantemente rispettati i diritti sindacali fondamentali, quali il diritto alla libertà di associazione e il diritto di sciopero.

48) La FEM adotterà tutte le misure adeguate per studiare tutte le possibilità e le casistiche giuridiche in materia di scioperi e azioni anti-sciopero a livello transnazionale.

49) Il Comitato Esecutivo della FEM può proclamare scioperi di solidarietà e altre azioni collettive di solidarietà, in stretta consultazione con le organizzazioni affiliate interessate. La FEM darà tutto il suo sostegno agli affiliati nei paesi in cui non esiste il diritto di proclamare scioperi di solidarietà, nella loro lotta per ottenere questo diritto.

50) Relativamente a ciò la FEM riconferma quanto detto nel suo documento politico sul futuro sistema europeo di relazioni industriali, adottato nella Conferenza sulla contrattazione collettiva tenutasi a Oslo nel 2001. La FEM afferma con chiarezza che la costruzione di un sistema europeo di relazioni industriali deve comprendere tutti i livelli contrattuali in Europa, e prevedere il diritto di sciopero europeo come elemento essenziale di una chiara strategia di contrattazione collettiva. La FEM sottolinea inoltre la necessità di portare al tavolo delle trattative la/le organizzazioni datoriali. Come affermato nel programma di lavoro della FEM, lo sviluppo di questo sistema di relazioni industriali, così come la creazione di uno spazio contrattuale europeo, non può essere realizzato senza una controparte datoriale qualificata.

Dialogo sociale

La FEM è attualmente sviluppando all'interno dell'industria metalmeccanica va visto in relazione allo sviluppo di un sistema europeo di relazioni industriali. Anche se la Commissione Europea stabilisce sempre uno stretto collegamento fra i comitati per il dialogo sociale e la garanzia che le parti sociali coinvolte nel processo abbiano capacità negoziale ed un mandato a farlo, la FEM ribadisce che il dialogo sociale attualmente in corso riguarda soprattutto questioni di politica industriale del settore, e non è una forma di contrattazione collettiva.

52) Abbiamo comunque bisogno di costruire una strategia per dare più forza al dialogo sociale che sta emergendo a livello di settore, e creare una politica più aperta ai temi della contrattazione collettiva. In questo senso è di particolare rilevanza il dialogo che si è avviato fra la FEM e la CEEMET, nel quale per la prima volta sono stati introdotti nel dibattito alcuni temi legati chiaramente alla strategia della FEM sulla contrattazione collettiva, quali la prima rivendicazione comune della FEM, il Quadro Europeo delle Qualifiche e la trasparenza delle qualifiche.

53) Dobbiamo sviluppare ulteriormente questa strategia e garantire che su un piano più generale le tematiche della contrattazione collettiva possano anche essere dibattute nei comitati per il dialogo sociale a livello di settore.

Conclusioni

54) La contrattazione collettiva rimane il cuore del sindacalismo. In questi ultimi anni, la FEM si è impegnata nella costruzione di una politica e di una strategia comune e coordinata a livello europeo. Nel prossimo mandato congressuale questa politica va consolidata: dobbiamo riesaminare periodicamente le nostre linee guida e gli standard minimi di riferimento, garantendo che essi abbiano un ruolo più concreto e attivo nelle strategie sindacali nazionali ed europee. Per ottenere questo risultato la FEM dovrà garantire un coordinamento molto maggiore fra i suoi vari comitati, sia a livello operativo che nel modo in cui comunica.

Emendamento 2 (CCMB, LBC-NVK e CNE)

Sostituire il precedente paragrafo con:

“La politica rivendicativa della FEM si è evoluta nel corso degli anni, arrivando a comprendere una vasta gamma di interventi, che comprendono sia norme interne di coordinamento che rivendicazioni comuni pensate per un uso esterno. Ma tutte le tematiche affrontate da tali interventi sono inestricabilmente interconnesse. E' ad esempio impossibile pensare alla sicurezza del posto di lavoro senza far riferimento ad una politica per la formazione e lo sviluppo professionale, o senza parlare di praticabilità e benessere. La sfida principale è elaborare nuovi punti di vista. Dato questo contesto, è impossibile limitare un'azione o un intervento ad un solo ambito (ad esempio l'orario di lavoro), esaminandolo separatamente da tutti gli altri aspetti.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

FEM dovrà garantire un coordinamento molto
ti, sia a livello operativo che nel modo in cui
pratica un piano d'azione che serva come linee
guida per i prossimi 4 anni, in modo che questa intenzione si traduca in azione
specifici".

**La maggioranza della RMC propone di respingere questo emendamento,
eccetto per il paragrafo 2 (già integrato nel testo).**

55) Lavoratori e sindacati metalmeccanici si trovano attualmente a fronteggiare un processo di profonda ristrutturazione del settore. Molti fattori influenzano questo processo, come ad esempio:

- i rapidi sviluppi tecnologici
- le nuove strategie societarie (come l'emergere di catene di forniture globalizzate)
- i mutamenti nelle modalità di finanziamento delle imprese (predominanza dei mercati finanziari, creazione di valore per gli azionisti, comparsa dei Fondi di Private Equity)
- l'influenza delle politiche macroeconomiche, industriali e ambientali
- le oscillazioni nei rapporti di forza tra capitale e lavoro

Emendamento 3 (Nordic In)

Cancellare l'ultimo punto del precedente paragrafo.

La maggioranza della RMC propone di accogliere questo emendamento.

56) Le ristrutturazioni sono un processo in corso nel quadro dello sviluppo della divisione internazionale del lavoro.

Tali processi di ristrutturazione si svolgono a diversi livelli:

- all'interno degli stabilimenti e delle single imprese come anche fra diverse imprese (fusioni e acquisizioni, *outsourcing*, ecc.)
- all'interno di singoli comparti industriali come anche fra i diversi comparti.
- tra le diverse regioni europee (delocalizzazioni, trasformazioni, integrazione)
- tra diverse aree dell'economia mondiale (slittamento del centro gravitazionale della crescita economica verso i paesi di nuova industrializzazione – specialmente verso i cosiddetti paesi BRIC: Brasile, Russia, India e Cina)
- tra la tradizionale produzione industriale e i servizi legati alla produzione (il che porta a un nuovo tipo di produzione industriale)

L'impatto dei processi di ristrutturazione si avverte in tutti i campi delle attività sindacali ed è particolarmente sensibile nel campo delle politiche industriali.

57) La creazione di strutture transnazionali delle imprese in Europa e lo spostamento delle competenze in merito alle politiche industriali dal livello nazionale al livello comunitario (moneta unica, controllo degli aiuti statali, fondi strutturali, accordi internazionali, quadro comune di riferimento per la *deregulation*, privatizzazioni e standard ambientali) ha reso necessario considerare i problemi e le strategie di politica industriale a livello dell'Unione Europea.

58) Dato che la Commissione si è nuovamente data – dopo molti anni di silenzio – una politica industriale, il compito del Comitato per la politica industriale è cambiato in maniera sostanziale. Il suo obiettivo di rimettere la politica industriale all'ordine del giorno nelle politiche europee è stato raggiunto. Il Comitato per la politica

la realizzazione di questo nuovo corso nella
assicurarne la continuità. Ciò implica un
politiche economiche e industriali europee e un
zare le istituzioni europee (dare un seguito alle

comunicazioni sulla politica industriale, parte micro-economica della strategia di
Lisbona, politica dell'innovazione come strumento principale delle politiche
industriali, reinvenzione delle politiche settoriali, lancio di programmi e proposte
concrete per una politica industriale, valutazione dell'impatto sull'industria delle
politiche di ricerca, sviluppo e innovazione, costruzione di database con i dati più
rilevanti sui diversi comparti metalmeccanici, ecc.)

59) Deve essere chiaro che ciò richiede molte risorse (sia quantitative che
qualitative) dato che la Commissione è disponibile a discutere le sue politiche con i
diversi soggetti di riferimento, attraverso la creazione di comitati ad alto livello, di
gruppi di lavoro e di organismi per il dialogo sociale nei vari settori.

60) Tuttavia, l'agenda della politica industriale è principalmente determinata dalle
imprese. Troppo spesso i sindacati sono considerati come un soggetto di secondo
piano. Gli aspetti fondamentali di una politica industriale socialmente accettabile
(concepire i processi di ristrutturazione in modi socialmente accettabili;
sostenibilità; democrazia economica; ruolo attivo del settore pubblico) sono ancora
in larga misura trascurati. La politica industriale è fondamentalmente pensata per
servire gli obiettivi della libera concorrenza e della competitività. Sarà una sfida
importante per il Comitato per la politica industriale rimettere al centro della politica
industriale i problemi reali che le persone si trovano a dover fronteggiare sul posto
di lavoro. E' quindi importante che il Comitato sia in grado di sviluppare
ulteriormente il proprio programma di politica industriale e abbia la capacità di
lanciare una sfida alla Commissione e alle organizzazioni imprenditoriali, mettendo
in campo una propria idea di politica industriale proattiva in una economia di
mercato globalizzata. La FEM deve stabilire le proprie priorità e lanciare i propri
programmi di politica industriale con l'intento di affrontare i problemi concreti che
gli affiliati si trovano a fronteggiare.

Emendamento 4 (Nordic In, riformulato dalla RMC)

Alla fine del precedente paragrafo, aggiungere:

"Il modo migliore per farlo è dimostrando che con processi di ristrutturazione
socialmente accettabili, investimenti nella formazione permanente, democrazia
economica, nonché con un ruolo attivo del settore pubblico e dei sindacati e con
politiche attive del mercato del lavoro, si può realmente ottenere uno sviluppo
sostenibile".

**La maggioranza della RMC propone di accogliere l'emendamento così
riformulato.**

La situazione a livello macroeconomico configurano per il futuro dell'industria. Il Comitato per la politica industriale in collaborazione con la CES deve analizzare e discutere argomenti quali:

- la nuova divisione internazionale del lavoro; i mutamenti nei modelli di localizzazione, le delocalizzazioni della produzione e di ricerca e sviluppo, l'*outsourcing*, le catene di fornitura;
- l'invecchiamento della popolazione e le sue conseguenze;
- la competitività complessiva dell'industria europea: costo del lavoro; *gap* tecnologico e di produttività;
- una sistematica valutazione della strategia di Lisbona e i modi per far sì che essa funzioni per i lavoratori (*bisogno di politiche economiche dal lato della domanda*);
- lo sfumarsi della differenza tra industrie e servizi;
- la penetrazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'industria e nella società;
- lo sviluppo sostenibile e le sue conseguenze per l'industria: il REACH (regolamento per la Registrazione, valutazione, autorizzazione per le sostanze chimiche), le eco-tecnologie, il riscaldamento globale (Kyoto), la fornitura di energia e di materie prime, ecc.
- l'emergere della società della conoscenza e i suoi effetti sulla trasformazione dell'industria;
- gli aspetti sociali delle politiche industriali: gestione del cambiamento in modi socialmente accettabili, creazione di posti di lavoro, *flexicurity* (la Commissione prenderà un'importante iniziativa sulla modernizzazione del diritto del lavoro per rispondere alle sfide della globalizzazione, iniziativa che richiederà una risposta da parte dei sindacati), l'apprendimento per tutto il corso della vita e la responsabilità sociale delle imprese;
- questioni ideologiche come il neo protezionismo, la creazione di campioni nazionali o europei, il contrasto fra interventismo statale e neo-liberismo e tra libero commercio e commercio equo;
- il ruolo dei PPS e dei fondi pubblici di investimento.

62) Il dibattito sulle opinioni relative alle questioni generali di politica economica e finanziaria e sulla cristallizzazione di tali posizioni non può essere interamente demandato alla CES. E' essenziale che la FEM sviluppi un proprio punto di vista su temi così importanti ed abbia un impatto molto maggiore sulle posizioni della CES.

Politiche di settore

63) La grande varietà delle iniziative settoriali mostra chiaramente che la riscoperta da parte della Commissione della politica industriale ha portato a politiche di settore di nuovo tipo. Per promuovere un approccio che parta dal basso, e per aumentare l'impegno dei settori coinvolti, sono stati inoltre costituiti gruppi per l'innovazione, piattaforme tecnologiche, comitati ad alto livello sulle politiche trasversali. Ciò è molto impegnativo per la FEM perché essere rappresentati in tali organismi richiede notevoli investimenti: bisogna trovare le persone giuste, gestire il carico di lavoro e seguire gli esiti.

industria industriale e per i comitati di settore tutto ciò che è importante il coordinamento e il monitoraggio che a volte possono anche essere iniziative dei partiti sociali del settore interessato. Deve quindi esserci una agenda condivisa tra il Comitato per la politica industriale e le attuali commissioni di settore (compresi i gruppi *ad hoc* costituiti a supporto delle iniziative di politica industriale di comparto), con l'obiettivo di stabilire punti di vista e strategie politiche comuni.

65) Va tenuto conto dell'importanza crescente dello sviluppo e della gestione delle catene del valore e di quelle di fornitura, che sono diverse o aggiuntive rispetto ai tradizionali settori, rendendo indefiniti i confini tra le imprese e tra i settori. In un numero sempre maggiore dei settori tradizionali un valore aggiunto di più del 60% è realizzato nella catena di fornitura. Anche le spese per la ricerca e sviluppo si spostano in direzione della catena di fornitura e in particolare i settori dell'*engineering* e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione giocano un ruolo centrale a questo riguardo.

66) A seguito dello scioglimento del Comitato della FEM per l'industria della difesa, in futuro il Comitato per la politica industriale si occuperà direttamente degli aspetti trasversali della politica della difesa (mercato unico dell'approvvigionamento pubblico nel settore difesa), mentre gli altri aspetti sono stati integrati nelle competenze dei comitati per la cantieristica navale e per l'industria aerospaziale.

Emendamento 5 (FNTE-CGT)

Sostituire il precedente paragrafo con:

“Verrà mantenuto in essere il Comitato della FEM per l'industria della difesa, che garantirà un coordinamento del proprio lavoro con i comitati di settore per la cantieristica navale e l'industria aerospaziale, nonché con il Comitato per la politica industriale. In futuro, esso dedicherà particolare attenzione alla situazione e alle prospettive future del settore della produzione aerospaziale militare, nonché agli aspetti orizzontali di tutti i comparti dell'industria della difesa, quali quelli che riguardano la politica europea di sicurezza e difesa, o la creazione di un mercato unico per i dispositivi di difesa. A questo fine, la FEM intende creare adeguate strutture e meccanismi di cooperazione, in particolare nel confronto con l'Agenzia Europea degli Armamenti.”

La maggioranza della RMC propone di respingere questo emendamento.

67) Va migliorata la cooperazione con altre federazioni industriali, ivi comprese quelle dei servizi collegati all'industria, e di settori quali le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni, le fonderie e i metalli non ferrosi.

Politiche industriali trasversali

68) Nel prossimo periodo congressuale si presterà particolare attenzione a:

del 7° Programma Quadro, con aumento delle risorse del sistema europeo per l'innovazione, come strumento per migliorare la competitività dell'industria europea (ad esempio per la competitività e l'innovazione)

- Innovazione: attuazione del nostro specifico piano di azione per l'innovazione, istituendo un gruppo di lavoro separato su questo argomento
- Finanziamento alle imprese: crescente influenza dei Fondi di Private Equity
- Sviluppo dei settori a rete: logistica, energia, comunicazione, fornitura di materie prime
- Riforma dei fondi strutturali, che saranno ri-orientati verso la gestione del cambiamento e la promozione dell'innovazione
- Integrazione dei nuovi Stati membri, come la Bulgaria e la Romania
- Commercio: negoziati di Doha, rispetto dei diritti di proprietà intellettuale, promozione delle esportazioni e del commercio equo e solidale con i paesi di nuova industrializzazione.

Politiche a livello aziendale

69) I confini tra le politiche industriali e le politiche aziendali stanno diventando sempre più indistinti. Alcuni settori (come la siderurgia, la cantieristica navale, il settore aerospaziale e quello automobilistico) sono dominati da una manciata di imprese. Ne consegue che le strategie societarie possono avere un enorme impatto su un particolare settore. Il Comitato per la politica industriale dovrà quindi analizzare le conseguenze sulla politica industriale di:

- cambiamenti a livello di impresa: nuove strategie societarie, fusioni e acquisizioni, conflitti commerciali, emergere di reti d'impresa, *outsourcing*, delocalizzazioni, ristrutturazioni; controversie sugli aiuti statali e sulle procedure anti-dumping, ecc.
- cambiamenti nel quadro normativo di riferimento per le imprese: diritto societario, direttive su fusioni e acquisizioni, legislazione sulla concorrenza, tassazione, *corporate governance*, evoluzione degli standard internazionali di rendicontazione finanziaria (IFRS - *International Financial Reporting Standards*), inquadramento dei diritti di proprietà intellettuale, ecc.

Sarà necessario migliorare il coordinamento e la comunicazione tra il Comitato per la politica industriale e il Comitato per le politiche della FEM a livello d'impresa. Per garantire una migliore comunicazione e il reciproco coordinamento, potrebbero essere organizzati, quando opportuno, incontri e gruppi di lavoro congiunti sugli argomenti pertinenti. In ogni caso, entrambi i gruppi di lavoro ristretti dovrebbero incaricare uno dei propri membri di tenere i contatti con l'altro gruppo.

Il dialogo sociale

70) Un altro auspicio della FEM è quello di usare il dialogo sociale perché nell'ambito del coinvolgimento soggetti interessati, venga ampliato il contributo delle parti sociali in relazione a rilevanti iniziative di politica industriale della UE a livello di settore, come la *LeaderSHIP 2015*. Al fine di ottenere tale risultato, la FEM si adopera per incrementare la cooperazione e il coordinamento fra i comitati di settore e il Comitato per la politica industriale della FEM.

sviluppare un proprio approccio alla "gestione del dialogo sociale", ad esempio migliorando gli strumenti utilizzati per governare i cambiamenti e le ristrutturazioni industriali. E' anche necessario migliorare la cooperazione tra il Comitato per la politica industriale e il Comitato per le politiche di contrattazione collettiva su aspetti quali le politiche per l'innovazione, la formazione professionale, la flessibilità, la *flexicurity*, la Responsabilità Sociale delle Imprese e l'andamento dei salari, il mercato del lavoro e le politiche per l'occupazione e gli aspetti di politica industriale delle trattative sulle ristrutturazioni.

72) Inoltre la FEM rifletterà, tenendola nel dovuto conto, sulla necessaria distinzione tra l'impegno nel dialogo sociale, la contrattazione collettiva e il coinvolgimento degli *stakeholder*. Tutti i possibili percorsi (discussioni volontarie, impegno strutturato o trattative) hanno un loro posto legittimo e la FEM deve sviluppare un approccio differenziato, studiato caso per caso, per raggiungere i propri obiettivi politici.

Strumenti

73) E' in corso un'analisi più in profondità delle tendenze chiave che sottostanno allo sviluppo del settore industriale e specialmente dell'industria metalmeccanica in Europa, con particolare riferimento ai clamorosi mutamenti strutturali dell'economia mondiale. Benché sia evidente la necessità di una analisi più professionale, non è ancora chiaro di quali risorse si possa disporre per fare questo lavoro analitico.

74) Approfondire il dialogo sociale di settore, riuscendo ad essere una rispettata controparte per le organizzazioni imprenditoriali come la CEEMET e per la Commissione.

75) Incoraggiare le persone che rappresentano la FEM ad essere presenti nei differenti organismi consultivi istituiti dalla Commissione (gruppi per l'innovazione, piattaforme tecnologiche, comitati di alto livello, ecc.). D'altro canto, la decisione di partecipare ad organismi dell'Unione europea dovrebbe anche dipendere dal risultato che ci si aspetta di ricavarne e dalla possibilità di influenzarne le decisioni.

76) Incremento delle interrelazioni e della collaborazione interna:

- scambio interno di informazioni, buone pratiche, analisi, documenti: ad esempio, si dovrebbero individuare e discutere a livello europeo esempi interessanti di politiche industriali nazionali e di programmi/provvedimenti per l'innovazione;
- migliore integrazione interna a livello nazionale ed europeo. Dato che le politiche industriali hanno acquisito visibilità e concretezza, dobbiamo discutere l'impegno della FEM e dei suoi affiliati, combinando l'azione negli scenari nazionali ed europeo. Dovrebbe essere chiara la necessità di aumentare la titolarità nazionale della rivisitata politica industriale europea;
- miglioramento del coordinamento tra il Comitato per la politica industriale e i diversi comitati di settore della FEM (reciproca identificazione dei problemi chiave e coordinamento dei contenuti relativamente agli argomenti intersettoriali). I presidenti (o i loro vice) devono far parte del Comitato per la politica industriale e i

 **PDF**
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

industria industriale che sono anche membri di gruppi di
una qualche forma di reciproco arricchimento;
rebbe assicurare un efficace coordinamento tra i
della FEM (Comitato per la politica industriale,

Comitato per le politiche della FEM a livello d'impresa e Comitato sulla
contrattazione collettiva);

- verso l'esterno: favorire i contatti con gli istituti di ricerca al fine di supportare la costruzione di nostre proprie competenze;
- miglioramento della nostra collaborazione con il Comitato consultivo sul cambiamento nell'industria (CCIC) e il Centro europeo per il monitoraggio del cambiamento (EMCC).

Il Comitato per la politica industriale continuerà a partecipare e a collaborare a tutte le iniziative di politica industriale istituite dalla Commissione (gruppi di lavoro, comitati ad alto livello), alla *ManuFuture-platform* sul futuro dell'industria, al Comitato consultivo sul cambiamento nell'industria, al Centro europeo per il monitoraggio del cambiamento, ecc.

- gruppi di lavoro *ad hoc* flessibili e virtuali per analizzare problemi specifici e per stendere documenti politici. Questi gruppi di lavoro potrebbero comprendere rappresentanti del Comitato per la politica industriale e, se del caso, altri esperti provenienti dagli affiliati FEM o dall'ETUI-REHS (Istituto sindacale europeo per la ricerca, la formazione, la salute e la sicurezza) specificamente su argomenti macroeconomici.

77) Il futuro aggiornamento del Rapporto sulla gestione delle ristrutturazioni, con una panoramica su "Che succede nell'industria metalmeccanica europea e nelle politiche industriali europee": si dovrebbe usare in via permanente uno strumento elettronico (il sito web della FEM) a partire dalla nostra valutazione di medio periodo del programma di lavoro della Commissione europea nel 2007 e dal nuovo e più ampio screening di settore portato avanti congiuntamente agli organismi di lavoro settoriali della FEM. Rendere disponibile una raccolta di dati statistici, basata sulle fonti esistenti, mettendo insieme i dati economici quantitativi fondamentali dell'industria meccanica: produzione, produttività, valore aggiunto, occupazione, salari e scambi commerciali.

prese alla Conferenza della FEM sul settore automobilistico tenutasi nel maggio 2006 a Elewijt, Belgio, il Comitato di settore per gli autoveicoli propone che nel periodo 2007-2011 siano affrontati i punti chiave e intraprese le azioni qui di seguito indicati.

Assicurare i luoghi di produzione e i posti di lavoro europei

79) La FEM ritiene che le potenzialità dell'industria automobilistica europea siano grandi quanto i rischi costituiti dai cambiamenti strutturali. L'industria automobilistica ha davanti a sé la sfida posta dallo spostamento di posti di lavoro dall'Europa occidentale a quella orientale, e dalla produzione alle forniture. La FEM si rivolgerà ai datori di lavoro e ai politici e – nonostante tutti i problemi – richiederà una dichiarazione fondamentale sul futuro dei luoghi di produzione dell'industria automobilistica europea. L'industria automobilistica è un'industria chiave e non deve essere consentito che ad essa tocchi lo stesso destino che si è abbattuto sul tessile e su altri settori industriali.

Influire su una politica europea sostenibile

80) Con il sostegno dei rappresentanti dei sindacati, sono state elaborate delle proposte nell'ambito del progetto *Cars 21*. Tali proposte sono state sottoposte alla Commissione nel dicembre del 2005 ma coloro a cui competono le decisioni politiche devono ancora prendere iniziative concrete. La FEM richiede quindi che si passi al più presto alla realizzazione di *Cars 21* e che i problemi in questione siano monitorati e fatti divenire temi specifici di politica industriale e dell'occupazione.

81) La FEM vuole avviare il dialogo sociale con l'ACEA (Associazione dei costruttori europei di automobili) e far avanzare il dialogo con il CLEPA (Associazione europea dei produttori di componenti automobilistici), al fine di sondare in quali aree si può realizzare una cooperazione efficace.

82) La FEM rivendica uno sviluppo sostenibile. Per il settore automobilistico ciò significa sostenere sistemi di guida alternativi e combustibili ecocompatibili e sviluppare sistemi integrati di trasporto maggiormente sostenibili.

Aumentare la capacità di innovazione

83) La FEM rivendica lo sviluppo di cluster internazionali a sostegno della capacità di innovazione dell'industria automobilistica europea e sostiene l'introduzione di modelli di apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ico fra produttori OEM e fornitori

l'industria automobilistica americana mostra il fallimento nei fatti della strategia basata su un ricorso estensivo all'*outsourcing*, alle politiche degli sconti e simili.

85) L'industria europea della componentistica auto è in grado di sviluppare le più aggiornate tecnologie. La situazione finanziaria piuttosto opprimente per le PMI a seguito di Basilea II, tuttavia, mette a rischio la capacità di molti fornitori di innovare sul medio termine. La FEM richiede quindi ai produttori a livello europeo di sviluppare un codice per le corrette relazioni di partenariato che favorisca le potenzialità di cooperazione.

Rafforzare le strutture sindacali e la cooperazione

86) Al fine di supportare il lavoro del Comitato di settore automobilistico e del gruppo di lavoro ristretto, la FEM proverà ad usare finanziamenti esterni per istituire un gruppo di esperti.

87) Il Comitato di settore desidera intensificare la cooperazione con i rappresentanti dei Comitati aziendali europei nel settore e sviluppare quella con i rappresentanti dei paesi prossimi all'adesione alla UE.

Programma di lavoro 2003-7 sono ancora rilevanti. Il settore aerospaziale si conferma come un settore di gran successo e di importanza strategica per l'Unione Europea, offrendo opportunità di lavoro ad alta qualificazione e ad alto valore aggiunto per centinaia di migliaia di cittadini europei, sia nella produzione diretta sia nell'indotto. Questo comparto spinge verso l'innovazione in tre settori principali – civile, militare e dello spazio. Tuttavia, la natura globale del settore aerospaziale, in termini sia di produzione che di mercato, costituisce allo stesso tempo una opportunità e una minaccia per le imprese aerospaziali europee e per i lavoratori addetti. La minaccia è costituita dal possibile emergere di concorrenti a basso costo, come la Cina e l'India, mentre le opportunità sono offerte dalla massiccia crescita dei mercati in queste economie, insieme con le barriere tecnologiche che limitano l'accesso delle industrie aerospaziali locali. La FEM si rende conto di questi problemi e monitorerà da vicino l'evolversi della situazione in questi mercati emergenti.

89) L'obiettivo da noi dichiarato nel 2003 di assicurare una concorrenza leale a livello mondiale rimane altrettanto essenziale ora come lo era nell'ultimo Programma di lavoro. A questo proposito, il Comitato aerospaziale della FEM ha fatto dei passi avanti nel costruire una posizione comune con i lavoratori aerospaziali degli Stati Uniti, lavorando congiuntamente con la IAMAW. La FEM lavorerà a partire da questa posizione e cercherà di lavorare in maniera collaborativa con la FISM per raggiungere un punto di vista unitario in tema di concorrenza leale a livello mondiale

90) Il Comitato aerospaziale della FEM lavorerà inoltre sui seguenti obiettivi specifici:

- sostenere e sviluppare il settore aerospaziale, riconoscendo la sua importanza strategica per l'indipendenza dell'Europa;
- aumentare la partecipazione degli Stati membri e dell'Europa ai principali programmi spaziali, di difesa ed aeronautici;
- sottolineare la speciale competenza dello Stato in materia di attività militari e spaziali;
- costruire una politica industriale a livello europeo collegata alle politiche nazionali;
- promuovere lo sviluppo sostenibile migliorando gli standard sociali ed ambientali e portando le imprese ad allinearsi a tali standard, tramite aiuti finanziari attinti ai bilanci europei. Ciò dovrebbe comprendere un impegno massiccio sul piano della ricerca e sviluppo per promuovere prodotti e processi ecocompatibili.

91) Nell'ultimo Programma di lavoro abbiamo individuato tra le priorità la costruzione del dialogo sociale nel settore. Sono stati fatti dei primi passi in avanti nella costruzione di un dialogo sociale con l'ASD, ma ci rendiamo conto che questo processo deve essere molto più sviluppato, se vogliamo rispondere alle sfide che sono di fronte all'industria aerospaziale europea. I membri del Comitato aerospaziale continueranno quindi a considerare prioritario il dialogo tra le parti sociali a livello locale, nazionale e comunitario e perseguiranno attivamente questo obiettivo con l'ASD.

di fusione, uniti alla natura fortemente ciclica della sua suscettibilità ai cosiddetti *shock asimmetrici* (in particolare un settore dell'economia), come l'11 del Golfo, hanno portato a misure di taglio delle spese, con licenziamenti, chiusure di impianti e attacchi alle condizioni contrattuali e di lavoro. L'industria aerospaziale, però, conta anche molto sulle competenze professionali dei suoi addetti, senza le quali il suo successo non sarebbe possibile. L'Europa sta vivendo la sfida demografica rappresentata dall'invecchiamento della popolazione. Dato che sempre meno giovani fanno il loro ingresso nell'industria, si manifesta un vuoto di competenze, poiché quelle perse nelle ristrutturazioni e nelle fusioni non possono essere rimpiazzate. L'enfasi da noi posta nel nostro ultimo Programma di lavoro sull'apprendimento continuo e sulla necessità di dare risposte creative e innovative alle fasi di crisi è oggi ancor più giustificata. In risposta, la FEM perseguirà, sviluppando il dialogo sociale, i seguenti obiettivi:

- gestire i posti di lavoro e le competenze in modo da mantenere e riaddestrare i lavoratori qualificati;
- tener conto in anticipo delle tendenze demografiche in Europa, assumendo e formando lavoratori al momento giusto;
- assicurare una formazione permanente di qualità per tutte le categorie di lavoratori e dare riconoscimento alla competenza e alla qualificazione;
- sottolineare l'importanza di una formazione scolastica ed universitaria di alto livello, come anche di buoni collegamenti fra scuole e università e mondo del lavoro, per assicurare la disponibilità di persone in cerca di occupazione con le conoscenze e le competenze richieste;
- aumentare il potere di attrazione del settore aerospaziale, grazie a un miglioramento dei salari, delle condizioni di lavoro, ecc.

92) L'industria aerospaziale confida nella ricerca e sviluppo per stimolare l'innovazione e la crescita economica. E' chiaro che se l'Europa – per ragioni strategiche, politiche ed economiche - desidera giocare un ruolo guida nell'industria aerospaziale mondiale, gli investimenti in ricerca e sviluppo devono aumentare. Quantomeno per ridurre il gap della ricerca e sviluppo con gli Stati Uniti. Ci rendiamo anche conto che le imprese dell'indotto sono partner essenziali in questo processo, mentre costituiscono spesso i primi segmenti industriali ad essere compressi in qualunque fase di crisi, attraverso le delocalizzazioni di ricerca e sviluppo o il trasferimento delle iniziative di riduzione dei costi. Sappiamo che è proprio nell'indotto che sono occupati la maggioranza dei lavoratori aerospaziali e che è lì che in massima parte si genera il valore economico. La FEM lavorerà quindi sui seguenti obiettivi:

- incrementare gli sforzi, pubblici e privati, per la ricerca e sviluppo, e incoraggiare le partnership tra industria e università;
- sviluppare una visione europea della ricerca e sviluppo e un impegno europeo in questo campo, in merito a nuove idee e nuovi prodotti come anche alle risorse finanziarie;
- favorire un approccio cooperativo fra i grandi e la catena di fornitura, costruendo forme di comunicazione tra i lavoratori di entrambe le aree.

93) Crediamo che vi siano una serie di più ampie misure che si dovrebbero intraprendere per proteggere i posti di lavoro nell'industria aerospaziale europea, alcune delle quali richiederanno azioni a livello della UE, mentre per altre sarà



ndo la FISM per affrontarle a livello globale. Tra di

- i trasferimenti di tecnologie;
- la cooperazione a livello mondiale;
- conservare i posti di lavoro nell'industria negli attuali bacini di impiego;
- mantenere stretti legami fra la ricerca e sviluppo e la base industriale in Europa.

94) A seguito dello scioglimento del Comitato FEM per l'industria della difesa, si presterà in futuro particolare attenzione alla situazione e alle prospettive del settore aerospaziale militare. Dato che gli aspetti trasversali connessi con tutte le branche dell'industria della difesa – come la politica europea per la sicurezza e la difesa o la creazione di un mercato unico europeo per i dispositivi di difesa – saranno trattati nel Comitato FEM per la politica industriale, la FEM si adopererà per istituire adeguati meccanismi e strutture di cooperazione.

Emendamento 6 (FNTE-CGT)

Eliminare il precedente paragrafo

La maggioranza della RMC propone di respingere questo emendamento.

95) Anche se con qualche ritardo rispetto ad altri settori industriali, l'industria siderurgica europea sta attraversando una fase di continui cambiamenti strutturali, con una significativa accelerazione del processo negli ultimi tempi. In effetti a partire dal congresso di Praga della FEM (2003), la siderurgia europea ha subito alcune radicali trasformazioni:

- conferma del boom nella produzione di acciaio nei paesi BRIC, particolarmente in Cina;
- allargamento della UE a 25 membri e privatizzazione quasi completa delle loro industrie siderurgiche;
- acquisizione di alcune delle principali imprese europee del settore (Arcelor, Lucchini, Corus) da parte di gruppi o di proprietari provenienti da paesi terzi o con base in tali paesi (Mittal, Severstal, Tata Steel);
- buoni risultati economici della siderurgia europea, generalizzati e ancora perduranti.

96) Il nuovo scenario che ne risulta, per quel che riguarda la siderurgia europea, pone su basi diverse le future relazioni industriali e il dialogo sociale all'interno del settore. Costruire una politica industriale europea in un settore dove le principali scelte strategiche sono effettuate altrove potrebbe costituire un esercizio difficile per tutte le parti interessate. D'altro canto, la difesa del modello sociale europeo potrebbe richiedere nuove strategie da parte dei sindacati, abituati a trattare con imprese siderurgiche principalmente basate in Europa.

Il dialogo sociale

97) Le geometrie continuamente variabili del settore siderurgico determinano la necessità di continui cambiamenti negli organismi deputati al dialogo sociale a livello di impresa, nazionale ed europeo (e internazionale). Il Comitato europeo per il dialogo sociale nell'industria siderurgica, di recente istituito, è l'organismo in cui le parti sociali affronteranno i temi della salute e della sicurezza, della formazione e dell'apprendimento per tutto il corso della vita, dei mutamenti strutturali e della costruzione di posizioni comuni sulle politiche industriali di settore.

Le politiche industriali

98) Le comunicazioni, il monitoraggio del settore e le consultazioni pubbliche prodotte dalla Commissione europea a partire dal 2003, hanno nuovamente posto al centro dell'iniziativa politica europea il tema della politica industriale, accrescendo la competitività dei settori manifatturieri in generale e dell'industria siderurgica in particolare. Il comitato FEM per la siderurgia, in stretto coordinamento con il Comitato FEM per la politica industriale (IPC), continuerà a produrre prese di posizione politiche, da sottoporre e discutere sia con le associazioni imprenditoriali sia con le istituzioni europee.

ssaria un'iniziativa di settore (del tipo di CAR21 o
e a tutti i soggetti interessati uno spazio di
are i principali problemi connessi al settore.

Le imprese chiave

100) Considerando la crescente tendenza alla concentrazione, attraverso fusioni e acquisizioni, le principali imprese siderurgiche influenzeranno sempre di più il contesto europeo e le politiche industriali del settore. Un'analisi di queste imprese chiave, sia all'interno dell'Unione Europea che fuori dai suoi confini, può risultare utile per identificare le tendenze prevalenti del settore siderurgico, al fine di prevedere il cambiamento e di gestirne le conseguenze per i lavoratori e le comunità locali. La dimensione nazionale, invece, contrariamente a quanto avveniva in un recente passato, dovrebbe essere sempre meno importante.

Argomenti di interesse congiunto con il Comitato per la politica industriale

101) Le imprese siderurgiche con base nella Unione europea fronteggiano nel mercato globale la concorrenza di altre imprese, con base fuori di Europa, non soggette agli stessi vincoli. L'industria europea dell'acciaio ha un alto fabbisogno di importazioni per le materie prime e alti consumi di energia, per la quale la dipendenza dalle importazioni crescerà in maniera ancor più significativa in futuro. I problemi posti dall'esterno in tema di futura sicurezza degli approvvigionamenti sono chiaramente sottostimati. Lo sviluppo sostenibile, l'impatto ambientale delle tecnologie e dei prodotti per la produzione di acciaio e il sistema per lo scambio di emissioni dei gas a effetto serra (*Emission Trading Scheme*, o ETS) sono altri argomenti trasversali da discutere in stretta collaborazione con il Comitato FEM per la politica industriale.

Cooperazione con Eurometaux

102) A seguito dell'accordo di cooperazione con *Eurometaux* (l'associazione europea dell'industria dei metalli non ferrosi), verrà istituito, all'interno del Comitato FEM per la siderurgia, un gruppo di lavoro *ad hoc* per trattare dei temi connessi al settore dei metalli non ferrosi. Compito principale del nuovo organismo sarà la stesura di un documento strategico sul settore, con riferimento alle stesse aree di lavoro già elencate per il settore siderurgico, e ad argomenti specifici quali:

- politica energetica e suo impatto sui comparti dei metalli non ferrosi;
- analisi più ravvicinata dei criteri per le future attività di monitoraggio del settore e di valutazione di impatto
- osservazione dell'andamento delle consultazioni bilaterali fra UE e Cina, come anche fra UE e Russia;
- impatto delle regolamentazioni di tipo ambientale sull'industria dei metalli non ferrosi;
- impegno verso strutture associate nei nuovi e nei futuri Stati membri;
- aspetti quantitativi e qualitativi dell'occupazione.

Tecnologie dell'informazione e della comunicazione

o di contraddizioni. Gli imponenti cambiamenti a pesantissima perdita di posti di lavoro. Ciò, insieme a una cattiva gestione, ha fatto sì che nel settore delle ICT l'ambiente di lavoro sia caratterizzato da forti incertezze. D'altro canto, il settore è diventato una forza trainante per lo sviluppo economico e l'innovazione. Ancora più importante è il fatto che le ICT sono un fattore di cambiamento generale che investe tutta la vita lavorativa come anche l'intera società. Le ICT possono quindi essere considerate dalla società come un'opportunità, ma anche, in molti sensi, come una minaccia.

104) Il settore delle ICT è caratterizzato dai servizi. Su un totale di 7 milioni di addetti, circa 5,3 milioni erano occupati nei servizi e solo 1,7 milioni nella produzione manifatturiera. Dal punto di vista dell'occupazione, il settore sta attraversando una fase di profondi cambiamenti: fusioni e acquisizioni, delocalizzazioni e nuove tecnologie. E non è solo l'industria manifatturiera ad essere delocalizzata. Quando i servizi divengono più interscambiabili, essi divengono anche più soggetti alle delocalizzazioni.

105) Guardando al futuro, la FEM ha individuato due caratteristiche principali che sono importanti nel settore dal punto di vista sindacale. Innanzitutto, il nesso fra ICT e sviluppo degli altri settori è strettissimo e di questo fatto va tenuto conto nel complesso delle politiche industriali. Il settore delle ICT è poi in prima linea per quanto riguarda problemi critici come la gestione del cambiamento, l'occupazione, la formazione e l'istruzione, come anche la sindacalizzazione del settore, per ricordarne solo alcuni.

Obiettivi principali

106) I principali obiettivi della FEM nel settore delle ICT per il periodo congressuale 2007-2010 saranno quelli elencati qui di seguito.

- Aumento dell'occupazione nel settore. La creazione di posti di lavoro dipenderà da molteplici fattori quali l'applicazione di conoscenze e capacità di alto livello, l'evoluzione del lavoro e dell'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro e i modelli di business, la gestione controllata dei cambiamenti strutturali e, soprattutto, il dialogo sociale fra i soggetti interessati. La FEM si farà promotrice di una politica industriale nel settore delle ICT che parta da questa prospettiva.
- Una gestione sostenibile del cambiamento e dello sviluppo industriale è importante per l'occupazione. La FEM, insieme alle organizzazioni che ad essa aderiscono, è partner a pieno titolo delle politiche industriali. Il Comitato ICT farà appello alle proprie risorse per partecipare alla costruzione di iniziative con la Commissione e con il Comitato economico e sociale, come anche con altre controparti significative.
- Il dialogo sociale è per la FEM uno dei principali strumenti di politica sociale ed esso è grandemente necessario nel settore delle ICT, dati gli imponenti mutamenti strutturali che il settore sta affrontando. Il problema per la FEM è la mancanza di controparti significative. La FEM si impegnerà per creare un terreno fruttuoso di dialogo sociale, insieme alle altre federazioni sindacali del settore.

ustriali verranno misurati valutando lo sviluppo di ogni singola impresa. Lo strumento della FEM per questo sono i CAE (Comitati aziendali europei). I CAE, in ambito aziendale, svolgono un ruolo significativo nella realizzazione di una gestione costruttiva del cambiamento. Il Comitato della FEM per il settore ICT continuerà quindi a lavorare per coordinare i Comitati aziendali europei e facilitarne il lavoro.

- L'analisi, l'individuazione dei punti di riferimento migliori (*benchmarking*) e la condivisione delle buone pratiche fra le organizzazioni sindacali. In un mondo in rapido cambiamento, una gestione di alta qualità delle attività costituisce uno strumento essenziale perché il lavoro sindacale abbia successo. Proprio per la sua importanza cruciale, il settore delle ICT ha bisogno di essere analizzato in maniera appropriata e i risultati di tale analisi devono essere usati per il *benchmarking* e per la diffusione delle buone pratiche tra i sindacati affiliati. La segreteria della FEM dispone di uno staff di 20 elementi. Inutile dire che è troppo poco, considerate le sfide a cui la FEM deve rispondere. Nel prossimo periodo congressuale il Comitato per le ICT intende quindi creare un sistema che offra periodicamente ai suoi membri dei progetti di lavoro.

Iniziativa

107) Gli obiettivi fondamentali saranno raggiunti grazie a iniziative nel campo delle ICT incentrate su due diversi progetti.

108) Innanzitutto, il Comitato per le ICT esplorerà la questione della *corporate governance* (cioè il buon governo dell'impresa). Il comitato avvierà un progetto per analizzare la *corporate governance* nelle imprese. Il progetto sarà focalizzato sullo sviluppo delle risorse umane, sulla responsabilità sociale dell'impresa e sulla gestione del cambiamento. Il progetto sarà organizzato insieme al Comitato per le politiche della FEM a livello d'impresa, ai sindacati membri della FEM, ai Comitati aziendali europei e agli altri soggetti interessati. Questo programma sarà per quanto possibile organizzato via internet, utilizzando la rete dei siti sindacali.

109) Il secondo progetto da portare avanti nel prossimo periodo congressuale si concentrerà sull'occupazione. Come già illustrato, l'occupazione negli altri settori è fortemente condizionata dallo sviluppo in due principali settori: le ICT e l'*engineering*. Il Comitato di settore delle ICT, insieme al Comitato per l'*engineering* nel settore metalmeccanico, si occuperà di un progetto volto a individuare l'influenza di questi settori chiave sull'occupazione negli altri settori. Il progetto sarà portato avanti in collaborazione con il Comitato per la politica industriale, le organizzazioni sindacali aderenti alla FEM e altri significativi soggetti interessati.

110) Il Comitato di settore delle ICT lavorerà anche in stretta collaborazione con la Commissione, partecipando alle piattaforme tecnologiche e impegnandosi sui temi dell'innovazione.

pressuale il Comitato della FEM per la cantieristica politica "Il futuro dell'economia marittima in Europa - Il mare è il futuro", ha presentato le proprie linee guida per una politica industriale marittima in Europa. Anche se in alcune aree di intervento si sono avuti dei passi avanti, il punto di vista e le posizioni fondamentali del Comitato della FEM per la cantieristica navale espresse allora continueranno a costituire la base per il Programma di lavoro 2007-2011.

112) Va notato che, dato l'insuccesso del reclamo UE al WTO contro l'industria della cantieristica navale sud-coreana, e data la stagnazione dei negoziati OCSE, l'inizio del nuovo periodo congressuale è segnato da un deteriorarsi delle condizioni politiche di contesto per una concorrenza leale. Parallelamente, nell'Unione europea sono venute a scadenza le sovvenzioni temporanee di tutela contro le distorsioni della concorrenza. Obiettivo primario della FEM rimane dunque - oltre a promuovere e garantire gli interessi dei dipendenti nell'economia marittima - ricreare le condizioni per una concorrenza leale, che costituisce uno dei requisiti fondamentali per le medie industrie sul mercato mondiale.

113) Al fine di evitare che siano creati sul mercato mondiale - grazie all'interventismo statale in alcuni paesi - nuovi eccessi di capacità produttiva, che portano a distorsioni nei prezzi e nelle strutture del mercato, la FEM intende:

- lavorare con la FISM per raggiungere condizioni di concorrenza leale, all'interno del quadro di riferimento OCSE, con particolare riguardo ad un accordo sulla regolamentazione mondiale delle capacità produttive, dei sussidi e dei meccanismi di fissazione dei prezzi
- richiedere che il mercato sia messo sotto osservazione e cercare alternative di portata generale con la Commissione e la Comunità delle associazioni della cantieristica navale (CESA)

114) Con "Leadership 2015" è stato per la prima volta elaborato un punto di vista comune sulla politica industriale per la cantieristica navale, fra l'associazione dei costruttori CESA, le organizzazioni sindacali e le istituzioni europee; tale approccio è stato tradotto in pratica insieme alla Commissione europea, ad esempio con misure come l'introduzione di sovvenzioni per l'innovazione.

115) La FEM intende portare avanti, insieme con tutte le parti, una valutazione dei risultati fin qui raggiunti. In questo contesto, la FEM avanzerà le proprie richieste per nuove iniziative, fra cui le seguenti:

- strumenti finanziari europei
- *Short-Sea-Shipping* europeo (trasporto di merci e passeggeri via mare nell'area dell'Europa geografica)
- qualificazione,
- innovazione, ecc.

116) La cantieristica navale europea non può competere con i costi e i salari dei cantieri navali asiatici. Ricerca, sviluppo e innovazione sono quindi requisiti

enti di vantaggio in termini di competenza e di continuerà quindi a contribuire alla piattaforma i membri del Comitato FEM della cantieristica per l'applicazione nei paesi membri della UE del nuovo strumento di sovvenzioni all'innovazione.

117) Il Libro Verde della Commissione "Verso la futura politica marittima dell'Unione Europea" presenta un'analisi globale delle risorse e delle prospettive di sviluppo in vista di una politica marittima che abbracci tutti gli aspetti del settore. Il Comitato FEM della cantieristica navale parteciperà al processo di consultazione avviato dalla Commissione sulle future politiche marittime e valuterà fino a che punto siano possibili iniziative comuni con il CESA.

118) Il dialogo sociale con il CESA continuerà ad essere una parte importante del lavoro del Comitato FEM della cantieristica navale nel periodo 2007-2011. La FEM si concentrerà sulle seguenti iniziative:

- continuare a migliorare il potere di attrazione, le prospettive occupazionali e l'immagine del settore, attraverso campagne congiunte da realizzare in maniera sistematica ad intervalli regolari, sia a livello europeo che nazionale, e che si indirizzino agli studenti che lasciano la scuola, ai laureati, alle scuole e alle università, ai politici, all'opinione pubblica e ai media.
- monitorare l'evoluzione del settore e delle sue politiche, attraverso aggiornamenti periodici della ricerca sui cantieri navali europei realizzata nel 2004 e attraverso scambi continui all'interno del comitato per il dialogo sociale
- discutere e valutare i risultati del progetto "tool box" che elenca gli strumenti usati dai cantieri europei per gestire le oscillazioni cicliche della domanda
- organizzare scambi di buone pratiche nel campo della formazione, della qualificazione e della previsione delle competenze.
- prendere in considerazione l'inizio di una discussione sui principi della responsabilità sociale dell'impresa, compresi i rapporti fra appaltatori principali e fornitori
- partecipare congiuntamente alla consultazione dei soggetti interessati sulle future politiche marittime europee

119) Inoltre, il Comitato FEM della cantieristica navale continuerà a monitorare e a discutere le condizioni di lavoro nei cantieri navali europei. Si concentrerà in particolare sui problemi del lavoro in condizioni inferiori agli standard e del dumping sociale, proponendo adeguate iniziative.

120) Saranno anche fatti nuovi tentativi per integrare nel lavoro del Comitato FEM della cantieristica navale i nuovi stati membri della UE – Romania e Bulgaria – e i paesi candidati Croazia e Turchia, che sono attivi nel settore della cantieristica. Laddove possibile, la FEM cercherà di organizzare riunioni del Comitato in questi paesi, oltre a incoraggiare la loro partecipazione al dialogo sociale europeo con il CESA.

121) Nel futuro, la FEM cercherà anche di incoraggiare la partecipazione dei membri dei CAE attivi nel settore navale, sia al lavoro del Comitato FEM della cantieristica navale che al dialogo tra le parti sociali.



ione del mercato e dell'occupazione nei paesi del Comitato e sarà ulteriormente sviluppato in *its Arbeit und Wirtschaft*, Istituto per il lavoro e i membri valuteranno se altri aspetti specifici in merito a salute e sicurezza dovranno essere discussi nel Comitato FEM della cantieristica navale, ed eventualmente sollevati in sede di dialogo sociale.

123) A seguito dello scioglimento del Comitato FEM per l'industria della difesa, si presterà in futuro particolare attenzione alla situazione e alle prospettive del settore della cantieristica navale militare. Dato che gli aspetti trasversali connessi con tutte le branche dell'industria della difesa – come la politica europea per la sicurezza e la difesa o la creazione di un mercato unico europeo per i dispositivi di difesa – saranno trattati nel Comitato FEM per la politica industriale, la FEM si adopererà per istituire adeguati meccanismi e strutture di cooperazione.

Emendamento 7 (FNTE-CGT)

Eliminare il precedente paragrafo

La maggioranza della RMC propone di respingere questo emendamento.

2007-2011, il gruppo di lavoro *ad hoc* della FEM convocando con maggiore regolarità riunioni del gruppo di lavoro ristretto e quando necessario una riunione allargata.

125) Le principali attività e le priorità del gruppo di lavoro sono incentrate sulla cooperazione con l'ETUI-REHS (Istituto sindacale europeo per la ricerca, la formazione, la salute e la sicurezza) per istituire un gruppo che lavori in collegamento con le iniziative della Commissione sulla standardizzazione delle attrezzature e dei materiali ascensoristici, e per parteciparvi attivamente. La FEM si interesserà in particolare all'area delle misure di sicurezza, sia per i lavoratori che per la generalità degli utenti. Il gruppo di lavoro sarà coinvolto nei programmi di formazione dell'ETUI-REHS sulle misure di sicurezza previste dalla direttiva sull'ascensoristica.

126) Il gruppo di lavoro *ad hoc* continuerà a monitorare i cambiamenti nel settore dell'ascensoristica dovuti alla direttiva europea sull'ascensoristica e alla crescente necessità di standardizzare e modernizzare le infrastrutture ascensoristiche esistenti. I membri del comitato effettueranno anche un monitoraggio sulle ristrutturazioni e gli altri mutamenti strutturali.

127) Il gruppo di lavoro *ad hoc* della FEM svilupperà inoltre una strategia nei confronti dell'armonizzazione in corso e dei bisogni primari di ulteriore formazione e di apprendimento continuo che si riscontrano nel settore.

ressuale e oltre, la FEM si assumerà la piena
accordo firmato tra le parti sociali nel settore
fonderie sulle polveri silicee respirabili. La FEM continuerà a vigilare nel Consiglio
multisetoriale del NEPSI (*European Network for Silica*, Rete europea per la silice)
sulla attuazione, il monitoraggio e gli esiti generali di questo importante accordo
sulla salute, la sicurezza e la prevenzione.

129) La FEM verificherà anche attivamente la possibilità di ampliare questo tipo di
attività fino a costituire se possibile un comitato settoriale per il dialogo sociale nel
comparto delle fonderie.

130) Nel quadro del monitoraggio dell'accordo tra le parti sociali sulle polveri silicee
respirabili e delle attività che da tale accordo conseguono, la FEM creerà un gruppo
di lavoro *ad hoc* per il settore delle fonderie. Il compito principale di tale gruppo
sarà quello di preparare, per quanto riguarda gli aspetti relativi al settore delle
fonderie, la riunione biennale del Consiglio del NESPI.

131) Il gruppo di lavoro presterà anche attenzione alla valutazione e al
monitoraggio sull'attuazione dell'accordo volontario. Alla luce della iniziativa in
corso della Commissione, per un sistema di accordi collettivi transnazionali,
l'applicazione dell'accordo e il ruolo al riguardo della CEEMET e dei suoi affiliati
saranno di cruciale importanza.

132) Il gruppo di lavoro *ad hoc* seguirà ulteriormente l'evoluzione generale del
settore delle fonderie e sosterrà, ove necessario, tutte le iniziative volte alla
possibile creazione di un comitato per il dialogo sociale di settore.

133) Il gruppo di lavoro *ad hoc* istituirà inoltre, in collaborazione con la EMCEF, un
gruppo di lavoro congiunto al fine di coordinare il lavoro relativo al Consiglio del
NEPSI.

POLITICHE FEM A LIVELLO AZIENDALE

"COSTRUIRE LA SOLIDARIETA' EUROPEA E UN FORTE COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI A LIVELLO AZIENDALE"

134) L'obiettivo delle politiche della FEM a livello d'impresa è difendere gli interessi
dei lavoratori nelle aziende del settore metalmeccanico. Queste politiche sono
incentrate sulla definizione di linee e strategie coordinate a livello europeo, in modo
da assicurare che i dipendenti e i loro rappresentanti siano meglio attrezzati per
affrontare le strategie transnazionale delle imprese multinazionali.

135) In un contesto in cui la concorrenza è inasprita dalla globalizzazione, le
imprese metalmeccaniche che operano in Europa continuano in genere a godere di
una posizione di forza nell'economia mondiale. Tuttavia, col trascorrere degli anni,
la pressione sui lavoratori europei si è fatta costante: la continua rincorsa alla
competitività, le ristrutturazioni incessanti, il mettere forzatamente i diversi
impianti in concorrenza fra di loro, il ricatto ai lavoratori con le minacce di



e endemica e la crescente precarietà sono tutti e condizioni di lavoro e salari.

Le strategie sindacali nazionali è il cuore delle politiche della FEM a livello d'impresa. La strada è stata già tracciata, in particolare definendo un approccio comune della FEM nel caso di ristrutturazioni transnazionali. Alla luce della pressione costante esercitata sui lavoratori e dell'intensificarsi dell'internazionalizzazione delle imprese, gli affiliati FEM devono tuttavia fare di più per difendere efficacemente gli interessi dei lavoratori. Essi devono continuare a superare le divisioni nazionali per rafforzare la collaborazione intersindacale, delineare risposte coordinate e inventare nuove pratiche sindacali condivise e innovative. La FEM deve impegnarsi per sviluppare le necessarie risposte a livello di impresa transnazionale, per contrastare le strategie aziendali volte a indebolire la protezione sociale, i diritti sociali e la partecipazione dei lavoratori.

137) I protagonisti delle politiche della FEM a livello d'impresa sono le organizzazioni affiliate rappresentate nelle imprese multinazionali, i Comitati aziendali europei (in particolare i loro presidenti), i rappresentanti dei dipendenti negli organismi decisionali delle imprese e i coordinatori FEM.



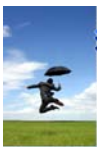
motore dei diritti di informazione e di

138) La FEM è impegnata a favorire l'attivo coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese, tramite l'esercizio dei loro diritti di informazione e consultazione. Premesso che i sistemi di consultazione e informazione nazionali non bastano più a tenere sotto controllo l'evoluzione delle imprese multinazionali, i CAE sono divenuti una leva importante delle politiche della FEM a livello d'impresa. Per aumentare la nostra influenza nelle imprese multinazionali è essenziale ampliare il ruolo dei CAE, migliorare gli strumenti di cui dispongono ed esercitare i diritti di informazione e consultazione in modo più coordinato a livello europeo.

139) Nonostante le crescenti difficoltà che stiamo incontrando nell'istituire nuovi CAE (riluttanza del *management*, uso di tutti i tre anni del periodo negoziale, mancanza di reazioni da parte della direzione aziendale dopo l'avvio ufficiale della procedura, ecc.), la FEM continuerà a considerare prioritaria la conclusione di nuovi accordi sui CAE. Si sforzerà di concludere accordi di buona qualità, secondo quanto stabilito dalle linee guida FEM. Il CPC (Comitato per le politiche FEM a livello d'impresa) individuerà i modi per assicurare i migliori risultati possibili, prestando attenzione non solo alle imprese più grandi ma anche alle piccole e medie aziende. Il CPC definirà anno per anno i propri obiettivi stendendo un elenco delle imprese in cui dovrebbero essere avviati i negoziati.

140) In particolare, la FEM assicurerà che in caso di provvedimenti da adottare in circostanze straordinarie sia garantito il pieno coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori ben prima che le decisioni siano prese. Inoltre, il CPC affronterà in modo più sistematico le trattative per il rinnovo degli accordi sui CAE, specialmente al fine di aumentare il coinvolgimento dei lavoratori nei casi straordinari e per mettere a frutto le buone pratiche. Presterà anche particolare attenzione alla rinegoziazione degli accordi nei casi di fusioni, acquisizioni e simili.

141) La FEM continuerà a prestare un'attenzione particolare all'estensione dei diritti di informazione e consultazione ai lavoratori dei nuovi Stati membri e dei paesi candidati.



**PDF
Complete**

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

à dei CAE

transnazionali, sono al centro della strategia della FEM operate a livello europeo a fronte di ristrutturazioni transnazionali, e a indirizzare correttamente il dialogo sociale all'interno delle imprese multinazionali. Migliorare le possibilità di lavoro dei CAE rimane più che mai una priorità della FEM. Il coordinatore sindacale FEM – che costituisce il punto di collegamento tra la FEM e il CAE – gioca un ruolo essenziale nel migliorare la capacità della FEM di intraprendere iniziative transnazionali. Il coordinatore dovrebbe essere anche più attivo ed efficiente, per riuscire a costituire una guida per lo sviluppo del CAE e per dargli un orientamento sindacalmente coerente con i principali indirizzi politici della FEM. Tenendo presente quanto sopra, il Comitato per le politiche FEM a livello d'impresa deve elaborare un'ipotesi politica per un ulteriore sviluppo del ruolo del coordinatore FEM. Questa ipotesi politica sarà definita in stretta collaborazione con i comitati per la politica industriale e per la contrattazione collettiva, dato che i coordinatori FEM possono svolgere un ruolo più ampio nella Federazione, che va oltre le attività dei CAE.

143) Il Comitato FEM per le politiche a livello d'impresa stenderà anche un piano d'azione finalizzato a supportare i coordinatori e i presidenti dei CAE. Questo piano d'azione terrà conto delle risorse sia della Segreteria della FEM che dei suoi affiliati. Il piano proporrà attività di formazione a livello europeo, una migliore diffusione delle informazioni significative per le attività dei CAE e campagne sui temi CAE; il Comitato farà inoltre di tutto per sviluppare strumenti che mettano i membri dei CAE e i coordinatori FEM in grado di meglio prevedere il cambiamento e di ottenere informazioni qualitativamente più significative dal management in ciascuna impresa. La FEM si impegnerà anche per migliorare la qualità delle informazioni ottenute dai propri coordinatori e dai membri dei CAE. Con l'aiuto delle organizzazioni affiliate alla FEM saranno sviluppati contatti più stretti fra i coordinatori e la FEM. La FEM, in stretta collaborazione con i propri affiliati, aggiornerà regolarmente l'elenco dei coordinatori, come anche il database FEM CAE.

144) La FEM continuerà a confidare sul proprio database CAE non solo per le iniziative nel campo specifico dei CAE ma anche per progetti mirati di settore.

145) La FEM cercherà inoltre di allargare il proprio campo di azione coinvolgendo più attivamente i presidenti dei CAE nella sua politica a sostegno dei CAE stessi.

146) Il CPC farà anche sistematiche valutazioni del funzionamento pratico dei CAE e delle difficoltà da essi incontrate in merito alle attrezzature di lavoro (traduzione simultanea, strumenti di comunicazione, traduzione di documenti, attrezzature per i comitati ristretti, ecc.). Se necessario, ciò potrebbe portare a una campagna della FEM a difesa dei diritti fondamentali dei CAE.

147) Per riuscire ad essere più efficiente e capace di influire maggiormente sui processi decisionali, ciascun CAE deve meglio comprendere le scommesse economiche e industriali che l'azienda deve affrontare. A questo proposito, la FEM dovrebbe quindi avviare una riflessione sui seguenti elementi:

- politiche di formazione per i membri dei CAE
- ruolo degli esperti di questioni economiche

a far ricorso al contributo di esperti in campo

esperti economici, in grado di assistere i CAE, in
per la politica industriale

- più stretta interazione tra i comitati di settore della FEM e i CAE dei settori corrispondenti, attraverso la partecipazione dei presidenti dei CAE ai comitati stessi.

148) La FEM continuerà a sottolineare l'importanza dello sviluppo di iniziative volte a dare una spinta positiva al dialogo sociale all'interno delle imprese multinazionali. La FEM promuoverà le buone pratiche sviluppate dai CAE, specialmente per quanto riguarda la responsabilità sociale dell'impresa, la salute e la sicurezza, le pari opportunità, la formazione professionale, ecc. Verranno sviluppati strumenti che favoriscano la diffusione delle buone pratiche.

149) Il Comitato per le politiche FEM a livello d'impresa (CPC) dovrebbe riflettere sull'opportunità di un approccio più coordinato che possa influenzare l'agenda politica in alcuni CAE chiave o nei CAE all'interno dello stesso sotto-settore. Problematiche comuni a tutti, come le pari opportunità, la formazione professionale, ecc. potrebbero essere sollevate a livello dei CAE.

150) La FEM dovrebbe prestare particolare attenzione ai membri dei CAE provenienti dai nuovi Stati membri o dai paesi candidati. In particolare, saranno sviluppate iniziative sui CAE allargati, per assicurare una piena integrazione dei rappresentanti dei nuovi paesi.

Prevedere il cambiamento e le ristrutturazioni aziendali

151) Pratiche di ristrutturazione di ogni genere riguardano ormai tutte le aziende e sono diventate un processo continuo. Ferme restando le decisioni politiche già prese, la FEM dovrebbe fare ancora di più per garantire che le conseguenze delle ristrutturazioni non vadano contro gli interessi dei lavoratori. I cambiamenti a livello aziendale dovrebbero essere previsti per poter evitare effetti negativi sui lavoratori e sull'occupazione. Contemporaneamente la FEM farà tutto il possibile per assicurare che la pressione che costringe le imprese alle ristrutturazioni sia accompagnata da misure che garantiscano una gestione socialmente responsabile del cambiamento e forniscano adeguate tutele per quanto riguarda il percorso professionale di ciascun dipendente.

152) Insieme ai comitati per le politiche industriali e per la contrattazione collettiva, il Comitato per le politiche a livello di impresa svilupperà un proprio punto di vista su come anticipare il cambiamento in modi socialmente responsabili e porterà avanti una valutazione critica delle motivazioni aziendali a favore delle ristrutturazioni. Il comitato elaborerà anche una serie di strumenti e di indicatori chiave pensati per consentire ai membri dei CAE e ai coordinatori FEM di meglio prevedere i cambiamenti e di lavorare in maniera proattiva per individuare le ristrutturazioni a venire, e contribuirà a sviluppare ulteriormente l'analisi della FEM sulle differenti tipologie di ristrutturazione (delocalizzazioni della produzione e della ricerca e sviluppo, subappalti, ecc.). Inoltre, il Comitato si impegnerà nell'elaborazione di strategie sindacali unitarie che rispondano a queste diverse

maniera concertata e che ne minimizzino l'impatto

maniera continuativa l'effettiva attuazione delle linee politiche della FEM per ottenere ristrutturazioni aziendali socialmente responsabili. Il Manuale FEM sulle ristrutturazioni aziendali transnazionali, pubblicato nel 2006, sarà utilizzato e se necessario aggiornato. Esso sarà cruciale per ottenere maggiori successi nel promuovere ed applicare le politiche della FEM ai futuri casi di ristrutturazioni sovranazionali. Maggiore attenzione deve essere prestata agli effetti delle delocalizzazioni e al lavoro per assicurare la solidarietà a livello europeo. La FEM continuerà a propugnare un approccio comune europeo in merito.

154) Nei casi di ristrutturazioni che vanno oltre i confini nazionali, la FEM continuerà a farsi promotrice di accordi quadro aziendali europei che garantiscano soluzioni accettabili per tutti. In questo contesto, si esplorerà la possibilità di definire un insieme di richieste minime, d'intesa con gli altri comitati della FEM. Quando possibile e necessario, si dovrebbero prendere in considerazione iniziative non limitate ai confini nazionali per fare pressione sulle società multinazionali. Tali azioni devono essere organizzate in coerenza con le procedure della FEM in merito.

155) Le dimensioni e gli effetti dei cambiamenti nella struttura delle aziende dovuti a fusioni, ad acquisizioni e alla crescente importanza dei Fondi di Private Equity nella proprietà delle imprese, devono anch'essi essere oggetto di valutazioni periodiche, in collaborazione con il Comitato per la politica industriale. In queste tipologie di ristrutturazione il prezzo che si paga per i cambiamenti in termini di occupazione e garanzia dei posti di lavoro non sempre corrisponde alle effettive necessità.

156) I processi di ristrutturazione rendono necessario combinare fra di loro le più importanti fra le diverse politiche della FEM, al fine di individuare risposte all'altezza delle sfide che abbiamo davanti. A questo proposito, la FEM si sforzerà di meglio combinare il lavoro dei tre comitati.

157) Nella maggioranza dei casi, quando si verificano ristrutturazioni che vanno oltre i confini nazionali il coordinamento tra le organizzazioni sindacali è assicurato dalla Segreteria della FEM. Tuttavia, il moltiplicarsi del numero dei casi di ristrutturazioni transnazionali rende necessario aprire una discussione all'interno della FEM sulle risorse che devono essere rese disponibili e sul coinvolgimento dei diversi attori (Segreteria FEM, organizzazioni affiliate, coordinatore FEM e membri dei comitati di settore). Questa riflessione deve portare alla definizione di una procedura chiara e realistica.

158) I processi di ristrutturazione e la corsa alla competitività portano i diversi siti produttivi e le diverse aziende a competere fra di loro, il che produce una spinta al peggioramento delle condizioni di lavoro e alla riduzione dei salari. La FEM dovrà avviare un dibattito su queste tendenze, in linea con le sue precedenti posizioni e orientamenti politici.

, la FEM dovrà incitare le istituzioni europee a prevenire processi di ristrutturazione brutali che, dall'altro, distruggono posti di lavoro e minacciano la FEM il fondo per la globalizzazione non può essere l'unica risposta alle ristrutturazioni e alla deindustrializzazione. Il Fondo sociale europeo e altri strumenti economici – come ad esempio una politica industriale aggressiva volta a conservare una base industriale forte e sostenibile in Europa – dovrebbero essere utilizzati su più ampia scala.

Promuovere e sviluppare la contrattazione aziendale a livello europeo

160) A parere della FEM, l'estensione delle buone pratiche all'interno delle imprese multinazionali e l'armonizzazione verso l'alto delle condizioni di lavoro dovrebbero essere il risultato del conseguimento di Accordi quadro aziendali europei (*European Company Framework Agreements*, ECFA). La FEM incoraggerà la negoziazione di ECFA sulla base del proprio mandato interno. L'uso di tale mandato sarà regolarmente seguito e valutato. E' importante sensibilizzare i coordinatori FEM e i presidenti CAE in merito agli ECFA.

161) I passi di recente intrapresi dalla Commissione europea in direzione di un quadro normativo di riferimento per la contrattazione transnazionale nelle imprese multinazionali, vanno visti come un elemento importante di un futuro sistema europeo di relazioni industriali. Questa iniziativa dovrebbe chiarire i rispettivi ruoli dei CAE e delle organizzazioni sindacali (comprese le federazioni europee dell'industria). Secondo la FEM la negoziazione di accordi collettivi dovrebbe rimanere di competenza delle organizzazioni sindacali. Inoltre un tale quadro di riferimento dovrebbe coprire vari livelli: aziendale, settoriale e inter-professionale. Le politiche e le attività della FEM relative a questa questione dovrebbero essere sviluppate in stretta collaborazione con il Comitato per la contrattazione collettiva. I presidenti dei CAE e i coordinatori FEM dovrebbero essere coinvolti nell'elaborazione di una nostra strategia in merito a questo quadro normativo. La FEM e i suoi affiliati devono promuovere con forza questo quadro normativo e lavorare attivamente per il raggiungimento di un risultato soddisfacente.

162) Per progredire su questa strada, i coordinatori FEM e i presidenti dei CAE saranno informati e formati su questi argomenti.

La partecipazione come elemento chiave di un coinvolgimento qualitativamente significativo dei lavoratori

La partecipazione come diritto fondamentale dei lavoratori

163) La partecipazione è da molto tempo una priorità della FEM. Il coinvolgimento dei lavoratori negli organi societari può certamente creare strumenti aggiuntivi per aumentare l'influenza dei lavoratori sui processi decisionali nelle imprese. La FEM è molto preoccupata per i recenti tentativi dei governi statali di indebolire i diritti di partecipazione a livello nazionale. La FEM dovrebbe riflettere su come aiutare le organizzazioni sindacali nazionali nella loro lotta contro queste minacce politiche.

e la situazione nelle poche imprese che hanno
e a livello europeo e fornirà la propria assistenza
ori negli organi societari. D'intesa con la
acati dovranno essere stabilite delle regole - da
includere nelle Linee guida della FEM sulla Società Europea (SE) - sui compensi
finanziari ai componenti degli organi societari.

Lo Statuto della Società Europea

165) Il Comitato per le politiche della FEM a livello di impresa continuerà a occuparsi del coordinamento degli organismi rappresentativi (*Representative Bodies*, RB) all'interno delle nuove Società Europee, in stretta collaborazione con gli esperti FEM in tema di SE. In particolare, farà del suo meglio per assicurare un alto livello di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali negli organi societari di amministrazione e di controllo. Il Comitato ragionerà sui modi migliori per collegare fra loro le diverse strutture rappresentative dei dipendenti. Va migliorata la cooperazione tra i rappresentanti attualmente presenti negli RB, i rappresentanti negli organi societari e il CPC.

La responsabilità sociale delle imprese (RSI)

166) Lo sviluppo della RSI è tale che essa sta ormai diventando una componente indispensabile della *governance* d'impresa. La FEM si impegnerà per meglio comprenderne l'evoluzione ed esplorerà la possibilità di utilizzare questo nuovo strumento nelle proprie iniziative. A questo proposito continuerà quindi a incoraggiare la negoziazione di accordi quadro internazionali, in linea con le politiche della FISM.

Diritti sindacali e organizzazione a livello di impresa

167) Il CPC deve elaborare proprie linee strategiche volte ad aumentare il livello di presenza sindacale in tutte le aziende metalmeccaniche e specialmente in quelle dei nuovi Stati membri. Per raggiungere tale obiettivo dovrebbero essere impiegati strumenti come i CAE, la partecipazione agli organi societari, la presenza sindacale nel paese dove si trova la sede centrale dell'impresa, ecc. I diritti sindacali devono essere parte integrante della strategia sindacale ogni volta che ci si occupa di delocalizzazioni e se ne discutono le conseguenze sociali. La salvaguardia del modello sociale europeo e quindi il dialogo sociale dipendono dalla capacità di estenderne i principi ai nuovi Stati membri della UE. Tutte le organizzazioni affiliate alla FEM hanno una responsabilità in questo senso.

Legislazione europea e politiche FEM a livello aziendale

168) Il CPC seguirà da vicino gli sviluppi di tutti quegli aspetti della legislazione europea (legislazione sociale e fiscale, diritto societario, normative sulla concorrenza) che possono più probabilmente influire sui lavoratori e sui loro rappresentanti. Il Comitato continua ad essere assolutamente favorevole a una revisione qualitativamente significativa della Direttiva 94/45 sui CAE.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

i organismi (come l'ETUI e il Comitato FEM per la
alisi approfondita degli effetti della Direttiva
one e consultazione a livello nazionale.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

a livello aziendale continuerà ad essere una delle attività principali del lavoro della FEM. La FEM e i suoi affiliati devono costruire più forti diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione per i lavoratori nelle aziende. La FEM deve anche costruire una più forte solidarietà fra i lavoratori e fra i sindacati, specialmente nei casi di ristrutturazioni, in generale e in modo particolare nelle delocalizzazioni. La FEM deve fare passi avanti nel dialogo sociale e nella contrattazione a livello di imprese europee, e deve anche lavorare per assicurare un buon livello di collaborazione con altre federazioni europee dell'industria.

171) Infine, visto il successo della prima Conferenza sulle politiche a livello di impresa, tenutasi il 22 e 23 novembre del 2006, la FEM si assume l'impegno di organizzare periodicamente conferenze sulle politiche a livello aziendale, intese a sensibilizzare i membri dei CAE e i coordinatori FEM in merito alle attività e alle politiche della FEM in questo campo. Tali conferenze costituiranno anche una sede dove scambiarsi esperienze e migliorare le proprie capacità.

Dialogo sociale nel settore metalmeccanico

La serie delle innovazioni principali nelle politiche sociali nell'Unione Europea e costituisce un caposaldo del modello sociale europeo e dell'*acquis* comunitario. Con il termine dialogo sociale si indicano le discussioni, consultazioni e contrattazioni e le azioni congiunte che le rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori gestiscono fra loro, in autonomia.

173) Grazie alle solide basi fornite dal trattato CE, il dialogo sociale offre alle parti sociali l'opportunità di svolgere un ruolo privilegiato nell'iter legislativo e nella *governance* dell'Unione Europea. Il carattere fortemente settoriale di tale strumento offre inoltre l'opportunità di controbilanciare i tentativi di decentramento delle relazioni industriali in atto a livello nazionale.

174) Dopo anni segnati da una situazione di stallo e dall'opposizione delle associazioni degli imprenditori, il dialogo sociale nel settore metalmeccanico è ora entrato in una fase dinamica. A livello del settore metalmeccanico nel suo complesso è stata avviata la procedura di concertazione con la CEEMET (la Federmeccanica europea), mentre a livello subsettoriale è in corso la concertazione nel settore della cantieristica navale e in quello siderurgico. Altri processi di dialogo sono in fase di preparazione. Il primo accordo europeo contrattato e concordato nel settore metalmeccanico attraverso il dialogo sociale riguarda il settore fonderie.

175) La sfida per il periodo congressuale 2007-2011 sarà quella di rafforzare e approfondire i vari percorsi di dialogo sociale nella loro sostanza, nonché quanto a risultati e loro applicazione. Sarà inoltre essenziale impegnarsi affinché lo strumento del dialogo sociale vada a integrare il lavoro della FEM per il raggiungimento degli obiettivi politici che l'organizzazione si è data.

Obiettivi principali

176) I principali obiettivi della FEM per il periodo congressuale 2007-2011 nell'area del dialogo sociale sono:

- sviluppare il dialogo sociale come strumento strategico a sostegno delle politiche e degli obiettivi politici della FEM, attraverso il ricorso a un approccio integrato
- consolidare e sviluppare ulteriormente i processi di dialogo in corso (a livello subsettoriale: cantieristica navale e siderurgia; a livello settoriale: dialogo sociale con la CEEMET),
- fornire un sostegno strategico in quei settori dove il dialogo sociale è in fase di preparazione (automobilistico, metalli non ferrosi)
- preparare e lanciare iniziative per il dialogo sociale in settori dove esso non è ancora stato avviato (ad es. aviazione e ICT).
- misurare la capacità della FEM e delle sue controparti di ottenere risultati vincolanti che sappiano produrre un miglioramento della condizione sociale ed economica dei lavoratori nel settore metalmeccanico
- aiutare i nuovi Stati membri dell'UE a sviluppare le capacità necessarie a praticare il metodo del dialogo sociale e favorire la partecipazione di tali Stati ai processi di dialogo sociale in corso a livello europeo

l'attuazione dell'Accordo di Dialogo Sociale per la fonderie esposti alla silice cristallina respirabile delle trattative per la NEPSI – la piattaforma lice).

Il dialogo sociale come strumento integrato

177) La FEM si impegnerà per avviare il dialogo sociale con le associazioni imprenditoriali e dell'industria a livello europeo, come strumento di attuazione delle politiche della FEM sul fronte delle politiche industriali, della contrattazione collettiva e delle politiche aziendali.

178) Con l'espansione del dialogo sociale europeo a livello di settore, i temi oggetto di tale dialogo spaziano oggi su un orizzonte più ampio di quello iniziale, quando l'attenzione era tutta puntata sulle problematiche delle politiche sociali. La FEM considera tale ampliamento di prospettiva un fattore positivo e farà in misura crescente ricorso ai comitati per il dialogo sociale come luogo dove discutere anticipatamente con le controparti circa i possibili sviluppi di mercato e di settore, nonché i possibili cambiamenti strutturali. La FEM desidera inoltre fare del dialogo sociale il luogo dove le parti sociali possono elaborare i contributi da loro proposti nei processi di consultazione degli *stakeholder*, o soggetti interessati, sulle iniziative UE di politica industriale che interessano il settore, quale l'iniziativa *LeaderSHIP 2015*. A tal fine, la FEM è impegnata a intensificare il grado di cooperazione e coordinamento tra i propri comitati di settore e quello per le politiche industriali.

179) Se da una parte il coordinamento europeo delle attività di contrattazione collettiva e l'elaborazione di principi, strategie e rivendicazioni comuni continuano a essere il perno delle politiche della FEM in materia di contrattazione collettiva, dall'altra la FEM si impegnerà per portare gradualmente sul tavolo di discussione del dialogo sociale europeo le proprie politiche in materia di contrattazione collettiva. Ad esempio, la FEM si adopererà per aprire il confronto con le associazioni imprenditoriali e dell'industria a livello europeo su temi quali la rivendicazione comune della FEM sul diritto individuale alla formazione.

180) Sul fronte delle politiche aziendali il dialogo sociale dovrebbe essere usato per dare maggiore forza alla rivendicazione della FEM circa il principio della ristrutturazione socialmente responsabile. Ciò potrebbe includere l'elaborazione di codici di condotta sulle ristrutturazioni o la messa in campo di iniziative sulla responsabilità sociale dell'impresa. Al fine di garantire l'effettiva applicazione dei risultati ottenuti a livello nazionale e aziendale, la FEM si adopererà per coinvolgere i membri dei Comitati Aziendali Europei nel dialogo sociale.

181) Come principio generale, si cercherà di favorire la partecipazione ai comitati per il dialogo sociale dei rappresentanti della FEM più esperti e attivi nelle varie strutture operative della FEM stessa, al fine di facilitare il coordinamento delle politiche dell'organizzazione e garantire l'apporto delle necessarie competenze.

Il dialogo sociale come strumento di consultazione delle parti

ere con le diverse Direzioni della Commissione
itati settoriali di dialogo sociale uno strumento di
ue questione avente un impatto significativo sullo
one e sugli interessi sociali dei lavoratori di un
determinato settore. I comitati settoriali di dialogo sociale già esistenti devono
essere il luogo ove inaugurare tale pratica.

Lo sviluppo delle capacità necessarie a praticare il dialogo sociale nei nuovi e nei possibili futuri Stati membri dell'UE, e la partecipazione di tali Stati al dialogo sociale a livello dell'UE

183) La FEM è consapevole del fatto che in alcuni nuovi Stati membri dell'UE, come anche in alcuni paesi che stanno per entrare nell'Unione, o in paesi candidati o possibili futuri candidati, mancano strutture pienamente funzionanti e rappresentative per il dialogo sociale. La FEM è pertanto impegnata a potenziare fra i propri affiliati dell'Europa centrale e orientale le conoscenze sul dialogo sociale europeo, così da promuovere lo sviluppo di strutture per il dialogo sociale a livello nazionale e favorire la partecipazione di tali paesi al dialogo sociale a livello comunitario. La FEM si avvarrà a tal fine dell'assistenza tecnica della DG Allargamento della Commissione europea (ad esempio attraverso i programmi TAIEX o IPA).

184) Inoltre, la FEM incoraggerà e favorirà sistematicamente la partecipazione dei rappresentanti dei nuovi Stati membri ai comitati di dialogo sociale, nonché la partecipazione in veste di osservatori dei rappresentanti dei paesi candidati.

Dialogo sociale con la CEEMET

185) L'avvio del dialogo sociale con la CEEMET costituirà una delle priorità principali per il periodo 2007-2011, dopo che 31 gennaio 2006 è stata formalmente lanciato il dialogo sociale strutturato e autonomo tra la FEM e la CEEMET.

186) La CEEMET rappresenta le associazioni nazionali delle imprese operanti nell'industria metalmeccanica, dell'*engineering* e delle tecnologie; le organizzazioni affiliate alla CEEMET sono parte delle rispettive strutture nazionali per la contrattazione collettiva. Pertanto la CEEMET può essere considerata un'organizzazione pienamente rappresentativa di una delle parti sociali in causa. L'avvio di un processo di dialogo tra le FEM e la CEEMET che sia sostanziale e mirato al raggiungimento di risultati concreti, potrebbe quindi portare a un significativo miglioramento della condizione sociale ed economica dei lavoratori nell'industria metalmeccanica europea.

187) La FEM si impegnerà al massimo per l'attuazione del programma adottato dal gruppo di lavoro permanente e di alto livello della FEM e della CEEMET. Tale programma individua una serie di aree d'intervento che dovranno essere sviluppate e realizzate da gruppi di lavoro ad hoc appositamente costituiti. Tali aree di intervento comprendono la formazione permanente per tutto l'arco della vita, la capacità di previsione sulle competenze e le professionalità, la mobilità dei lavoratori, la gestione dinamica di una forza lavoro in via di invecchiamento e la

arie al raggiungimento del duplice obiettivo della

to per il dialogo sociale che la FEM e la CEEMET hanno concordato, entrambe le organizzazioni valuteranno i risultati del dialogo a due anni dall'avvio del processo. In seguito a tale valutazione, le due parti stabiliranno come intendono proseguire il confronto nel futuro e attraverso quale tipo di struttura. Ciò comprende l'eventuale creazione di un comitato di dialogo sociale che veda il coinvolgimento della Commissione europea, che rimane un obiettivo della FEM.

Il dialogo sociale a livello settoriale: cantieristica navale e siderurgia

189) Il programma dettagliato per quanto riguarda i comitati di dialogo sociale nel settore della cantieristica navale e in quello siderurgico è illustrato nelle sezioni del programma relative ai due settori.

Il dialogo sociale a livello settoriale: le fonderie

190) La FEM si assumerà piena responsabilità durante e dopo il prossimo periodo congressuale per ciò che riguarda il primo Accordo di Dialogo Sociale realizzato nel settore fonderie sulla polvere di silice respirabile. La FEM manterrà un ruolo di vigilanza attiva nel Consiglio multisettoriale della NEPSI, per garantire che questo importante accordo sulla salute, la sicurezza e la prevenzione sia attuato e seguito da azioni di monitoraggio e di follow-up complessivo.

191) La FEM verificherà anche con impegno se vi sono le condizioni per sviluppare ulteriormente il lavoro fatto e procedere verso la creazione di un comitato di dialogo sociale nel settore fonderie.

192) Nell'ambito delle azioni di follow-up e monitoraggio dell'accordo di dialogo sociale nel settore fonderie sulla polvere di silice respirabile, la FEM costituirà un gruppo di lavoro ad hoc per il settore fonderie. Tale gruppo di lavoro avrà il compito di preparare la relazione del settore fonderie per la riunione semestrale del consiglio NEPSI.

193) Il gruppo di lavoro avrà inoltre il compito di valutare e monitorare l'attuazione di questo accordo volontario. In particolare, alla luce dell'iniziativa che la Commissione sta attualmente portando avanti in materia di contrattazione collettiva transnazionale, l'attuazione di tale accordo, e il ruolo che la CEEMET e i suoi affiliati giocheranno nella partita, sarà di importanza cruciale.

194) Il gruppo di lavoro seguirà ulteriormente le evoluzioni generali del settore fonderie e ove opportuno fornirà il proprio sostegno a iniziative finalizzate all'eventuale creazione di un comitato settoriale di dialogo sociale.

195) Il gruppo di lavoro darà inoltre vita, insieme alla EMCEF, a un organismo operativo congiunto che coordini il lavoro del Consiglio NEPSI.

196) In assenza di un comitato della FEM sulle politiche di dialogo sociale che determini l'orientamento politico da seguire nei diversi processi di dialogo sociale in atto nel settore metalmeccanico, la FEM intende organizzare incontri periodici di valutazione tra i rappresentanti dei principali comitati politici, finalizzati a esaminare i risultati prodotti dai vari processi di dialogo in corso e discutere circa le strategie della FEM in materia di dialogo sociale.

197) Il dialogo sociale a livello subettoriale (ad es. cantieristica navale e siderurgia) sarà seguito dai corrispettivi comitati settoriali della FEM. Il Segretario Generale e il Vice Segretario Generale della FEM saranno invece direttamente responsabili per ciò che riguarda il dialogo sociale con la CEEMET. I membri dei gruppi di lavoro ad hoc per il dialogo FEM/CEEMET (ad es. formazione e aggiornamento professionale; competitività e occupazione) saranno scelti tra i membri dei rispettivi comitati politici, settoriali e orizzontali della FEM.

198) Coerentemente con quanto previsto dallo statuto della FEM, il Comitato Esecutivo della FEM sarà ampiamente consultato nel merito dei risultati formali eventualmente raggiunti nell'ambito del processo di dialogo sociale, risultati che dovranno essere approvati dal Comitato stesso. L'apertura di trattative deve avvenire sulla base del conferimento di un mandato negoziale alla FEM.

Garantire sostegno al dialogo sociale

199) È evidente che la sostenibilità del dialogo sociale nel settore metalmeccanico richiede un forte impegno e un apporto di alto livello, in particolare da parte del sindacato. La FEM continuerà pertanto a lavorare per garantire il sostegno di altri partner strategici al dialogo sociale. Ciò vale in particolare per la Commissione, nei confronti della quale la FEM continuerà a esercitare pressioni affinché promuova iniziative per il dialogo sociale e ottimizzi le risorse investite a sostegno dei comitati di dialogo sociale. Si cercherà inoltre di stimolare il contributo di risorse esterne quali l'Osservatorio Europeo del Cambiamento della Fondazione di Dublino, il CEDEFOP di Salonicco o la rete di istituti di ricerca della FEM.

importanza della formazione e della formazione
essi fondamentali dei lavoratori nel settore
metalmeccanico. Le trasformazioni sul fronte dell'organizzazione del lavoro,
dell'evoluzione tecnologica e dei processi produttivi hanno reso la formazione
permanente e l'aggiornamento professionale assolutamente necessari.

201) L'aggiornamento delle professionalità e competenze dei lavoratori attraverso
percorsi di formazione permanente costituisce inoltre una condizione necessaria per
promuovere la piena realizzazione della persona, creare opportunità di carriera e
garantire la sicurezza del posto di lavoro.

202) Dall'ultimo congresso a oggi, la FEM e i suoi affiliati hanno dato prova
dell'importanza rivestita dalla voce formazione nell'agenda politica della FEM,
scegliendo di adottare il tema del "diritto individuale alla formazione" come prima
rivendicazione comune della FEM nella contrattazione collettiva a livello nazionale.

203) Nell'ambito del processo di dialogo sociale con la CEEMET, l'associazione
europea degli imprenditori nel settore metalmeccanico, la FEM ha riconosciuto che
la formazione e la formazione professionale sono elementi centrali delle strategie
europee per una piena occupazione. La FEM e la CEEMET hanno congiuntamente
sottolineato come l'industria metalmeccanica europea non riuscirà a rimanere
competitiva se non potrà contare su una manodopera qualificata e come la
formazione permanente per tutto l'arco della vita sia essenziale alla piena
realizzazione della persona e al potenziamento dell'occupabilità. Nell'ambito dei
processi di dialogo sociale del settore siderurgico e di quello della cantieristica
navale, la formazione e la formazione professionale sono stati individuati come aree
prioritarie per l'intervento delle parti sociali a livello europeo.

204) A seguito delle attività realizzate durante lo scorso periodo congressuale, il
comitato orizzontale per la formazione e la formazione professionale si occuperà di
sviluppare ulteriormente le proposte politiche della FEM in materia di formazione e
aggiornamento professionale, sviluppo di competenze e formazione permanente per
tutto l'arco della vita. In particolare, il comitato assolverà a una funzione di
orientamento politico rispetto alle diverse iniziative portate avanti dalla FEM sul
fronte della formazione (politiche per la contrattazione collettiva, dialogo sociale
settoriale, politica industriale, politiche a livello aziendale, etc.). I seguenti temi
saranno esaminati con particolare attenzione: capacità di previsione sulla domanda
di figure professionali, motivazione alla formazione, accesso alla formazione,
trasparenza e convalida delle qualifiche e dei sistemi di finanziamento.

Emendamento 8 (CCMB, LBC-NVK e CNE)

Sostituire l'ultima frase del precedente paragrafo come segue:

...accesso alla formazione, **formazione per le persone in cerca di lavoro e per
giovani lavoratori occupati nelle aziende (formazione sul posto di
lavoro/apprendistato)**, trasparenza e convalida delle qualifiche e dei sistemi di
finanziamento.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

pone di respingere questo emendamento.

205) Per ciò che riguarda il dialogo sociale lanciato con la CEEMET, la FEM si impegnerà per l'attuazione del programma di lavoro sulla formazione e l'aggiornamento professionale adottato dal gruppo di lavoro permanente ad alto livello. La FEM si adopererà perché si ottengano risultati tangibili e di ampio respiro nelle aree di intervento individuate dal programma di lavoro, quali ad esempio la formazione per tutto l'arco della vita, la capacità di previsione sulla domanda di competenze e professionalità e la mobilità dei lavoratori.

206) Nel prossimo periodo il comitato orizzontale per la formazione e la formazione professionale seguirà con attenzione le iniziative della UE in materia di formazione e formazione professionale, e si adopererà per incidere su di esse. Particolare attenzione sarà riservata alle attività di follow-up della Raccomandazione UE sul Quadro Europeo delle Qualifiche.

Introduzione

207) Il processo di allargamento della UE ha segnato, in particolare a partire dal maggio 2004, l'inizio di un nuovo capitolo nella storia europea. L'allargamento della UE a 25 paesi ha creato grandi aspettative, ma è stato anche fonte di preoccupazione e scetticismo. Nonostante le polemiche circa i tempi e la portata del processo di allargamento, l'estensione dell'Unione Europea ha contribuito a salvaguardare la libertà, la democrazia e i diritti umani.

208) All'allargamento della UE nel 2004 ha fatto seguito, nel 2007, l'ingresso di Bulgaria e Romania. La Croazia, la Turchia e la Macedonia sono candidate per l'allargamento futuro. Il Processo di Stabilizzazione e Associazione (PSA) dei paesi dei Balcani Occidentali contribuisce a garantire la pace, la sicurezza e lo sviluppo di un'economia civile e di mercato.

La FEM sostiene il processo di allargamento della UE

209) La FEM continua a sostenere il processo di allargamento dell'Unione Europea. I sindacati metalmeccanici europei intendono spendersi per garantire che l'obiettivo dell'integrazione sociale ed economica dei nuovi Stati membri sia raggiunto il più presto possibile e che ulteriori ingressi nell'Unione contribuiscano ad aumentare la coesione sociale in seno all'Europa. L'integrazione europea potrà essere considerata un effettivo successo solo se gli standard sociali ed economici rimarranno elevati.

Obiettivi principali

210) Gli obiettivi principali della FEM per il periodo 2007-2011 sul fronte dell'integrazione europea puntano al raggiungimento di una rapida integrazione sociale ed economica che vada negli interessi di tutti i cittadini europei, e in particolare sono:

211) Continuare ad approfondire le tematiche relative all'allargamento, alla preparazione per gli ingressi nella UE e al modo di gestire le conseguenze di tale processo nei paesi e nelle regioni interessate così come a livello europeo.

212) Favorire il coinvolgimento nel lavoro politico e settoriale della FEM delle organizzazioni sindacali delle regioni interessate, facendo in modo che partecipino attivamente al lavoro portato avanti dalla FEM:

- prestando particolare attenzione al coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori della regione nei CAE e nelle azioni congiunte delle organizzazioni sindacali all'interno delle imprese multinazionali;
- sostenendo le strutture di dialogo sociale a livello nazionale, nella prospettiva di un futuro coinvolgimento di tali strutture nel dialogo sociale europeo;
- mantenendo alti i livelli di cooperazione rispetto a tutto ciò che riguarda la sfera della contrattazione collettiva, rafforzando la cooperazione regionale su tale

integrazione delle organizzazioni dell'Europa sud-orientale e influenzando attivamente le politiche industriali nazionali ed europeo.

213) Ampliare le attività di formazione e aggiornamento per i sindacalisti dei paesi dell'Europa sud-orientale, comprese le attività di formazione sul diritto comunitario e internazionale così come su altre questioni rilevanti per il lavoro sindacale, attraverso la creazione di progetti appositi come anche attraverso lo strumento dello Staff Exchange Project (progetto per lo scambio di funzionari).

214) Elaborare strategie in materia di rafforzamento dei sindacati, sviluppo di risorse umane e di capacità finanziarie, nonché aumento degli iscritti.

215) Consolidare e fornire ulteriore sostegno alla tutela dei diritti sociali e sindacali nei paesi dove si registrano violazioni da parte dei datori di lavoro o dei governi nazionali, praticando la solidarietà a livello europeo. Tale obiettivo sarà portato avanti in concerto con la Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici.

216) Partecipare al dibattito generale dei decisori politici europei sul tema dell'allargamento, facendosi in particolare portatori del punto di vista dei lavoratori metalmeccanici ma anche lavorando a stretto contatto con la CES.

Il Forum Economico per l'Europa Sudorientale (SEEF)

217) Una delle strade da percorrere per attuare gli obiettivi strategici appena elencati è rafforzare la cooperazione con il SEEF. Il forum - di cui fanno parte sia gli affiliati della FEM che i sindacati richiedenti affiliazione, come anche altre organizzazioni partner di tutta Europa - è stato costituito in occasione del Congresso della FEM di Praga del 2003 e rappresenta un luogo di confronto per tutti i sindacati nella regione e uno strumento per affrontare in modo comune e integrato le sfide e i problemi dei sindacati nei paesi dell'Europa sud-orientale.

218) Come metodo di lavoro, il SEEF affronta i problemi nazionali e regionali attraverso il coinvolgimento di organizzazioni partner di tutta Europa. Un obiettivo specifico del prossimo periodo congressuale sarà quello di lavorare per un maggiore coinvolgimento delle organizzazioni dei paesi direttamente coinvolti e far sì che le organizzazioni della regione sempre di più si assumano la titolarità dei progetti e dell'impegno di cooperazione, così da arricchire di contenuti il dibattito e le iniziative e garantire una maggiore efficienza quanto alla loro realizzazione.

Stati Baltici

219) La FEM e i suoi affiliati si impegneranno inoltre per cooperare maggiormente con i sindacati dell'Estonia, della Lettonia e della Lituania, nella prospettiva dell'affiliazione di tali sindacati alla FEM e di un coinvolgimento attivo di tali organizzazioni in tutte le aree di intervento della FEM. Il lavoro in tal senso poggerà su quanto fatto in cooperazione con la Nordic IN.

220) Al fine di affrontare i problemi specifici della regione dell'Europa sud-orientale, verrà sviluppato un piano di azione apposito. Il SEEFF si riunirà due volte l'anno. Oltre a lavorare con le organizzazioni affiliate alla FEM, il SEEFF coopererà anche con esperti esterni e con altre organizzazioni sindacali attive nella regione. Verranno realizzate diverse attività, quali progetti congiunti e partenariati. Sarebbe auspicabile che tali partenariati, che interesseranno i sindacati della Romania, Bulgaria, Turchia, Croazia, Macedonia, Bosnia-Erzegovina, Montenegro, nonché della Serbia, Kosovo compreso, vengano costruiti coinvolgendo come partner anche i sindacati dell'Europa occidentale, e anche dei nuovi Stati membri, ovvero Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria, per far tesoro di quanto da loro appreso nelle esperienze di transizione e allargamento.

221) La FEM incoraggerà i propri affiliati a investire le risorse umane e finanziarie di cui dispongono, nonché le competenze e le esperienze acquisite, per contribuire ai progetti attualmente in corso e a quelli futuri, finalizzati a rafforzare le organizzazioni sindacali dell'Europa sud-orientale. La Segreteria della FEM si occuperà di coordinare le attività del forum.

Task Force sull'allargamento

222) In seguito allo scioglimento del Comitato orizzontale sull'Allargamento e in vista della futura necessità di discutere problematiche specifiche relative all'allargamento, verrà creata una Task Force speciale all'interno del SEEFF cui parteciperanno i sindacati dei paesi interessati e altri esperti sindacali. Tra i principali compiti di tale Task Force vi sarà quello di sostenere attivamente l'adozione dell'*acquis* comunitario sociale nei paesi candidati e nei nuovi Stati membri, con particolare attenzione alle normative aventi un impatto sulle politiche industriali orizzontali o settoriali (ambiente, innovazione, commercio, energia, formazione, ecc.).

223) La FEM continuerà inoltre a impegnarsi per far sì che tutti i propri comitati, sia quelli sulle politiche che quelli di settore, discutano delle problematiche dell'allargamento. Il SEEFF, insieme alle riunioni regionali previste dallo statuto della FEM, sarà il luogo deputato al confronto sul tema dell'allargamento e dei problemi specifici che affliggono gli affiliati dell'Europa centrale e sud-orientale.

224) Accanto alle attività specifiche, la partecipazione costante alle riunioni dei comitati sulle politiche della FEM rimane la migliore forma di coinvolgimento nel lavoro dei sindacati metalmeccanici europei. Pertanto tutte le attività condotte nell'ambito del SEEFF dovranno fornire una forte preparazione, centrata sui contenuti, per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organismi.

Risorse



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Questa regione hanno spesso difficoltà di natura di partecipazione alle attività quotidiane della FEM, in particolare per quanto riguarda le organizzazioni dell'Europa sud-orientale, che partecipano regolarmente ai comitati della FEM.

226) La FEM continuerà inoltre ad andare incontro ai bisogni di tali organizzazioni convocando almeno una volta all'anno le riunioni dei propri comitati sulle politiche e di quelli di settore nella regione in questione, così da garantire maggiore coinvolgimento e partecipazione di tali sindacati nel lavoro quotidiano della federazione.

227) Verrà predisposto un sistema di comunicazione interno che permetta alle organizzazioni della regione di scambiarsi informazioni e aggiornarsi reciprocamente circa quanto emerso nell'ambito delle diverse strutture operative della FEM di cui fanno parte; ciò dovrebbe facilitare un utilizzo ottimale delle risorse a disposizione e garantire la regolarità delle comunicazioni e della cooperazione.



228) La FEM continuerà a valorizzare il Patto di Solidarietà tra i propri affiliati come strumento per la promozione dei servizi transnazionali offerti alle organizzazioni facenti parte della FEM.

Allo stesso tempo, i membri della FEM sono invitati, sulla base delle esperienze acquisite, ad avanzare proposte per migliorare e ampliare ulteriormente il Patto di Solidarietà.

229) La FEM continuerà a riflettere sulla possibilità della doppia iscrizione, ovvero sia all'organizzazione nazionale affiliata alla FEM che direttamente alla FEM. Nello studio del problema si esaminerà la possibilità di combinare gradualmente l'appartenenza ad un'organizzazione nazionale affiliata alla FEM e l'adesione diretta alla FEM. In tale prospettiva, la FEM valuterà la possibilità di introdurre una tessera di iscrizione europea alla FEM.

Politica per gli scambi di personale

230) La FEM sta mettendo a punto un progetto di "Staff networking" che coinvolgerà il personale/dirigenti dei dipartimenti per le risorse umane. Nell'ambito di tale progetto, la FEM continuerà a portare avanti iniziative e sperimentazioni che favoriscano lo scambio di personale tra le organizzazioni e approfondiscano le potenzialità di una pianificazione congiunta del personale tra la FEM e le organizzazioni affiliate. Tali iniziative comporteranno anche attività di formazione congiunta a livello nazionale, transnazionale ed europeo.

Stampa e comunicazione

231) L'obiettivo per il periodo 2003-2007 era quello di modernizzare l'organizzazione dell'ufficio stampa, del sito Web e degli strumenti comunicativi della FEM, e consolidare le relative infrastrutture.

Ufficio pubbliche relazioni

232) All'inizio del 2006 è stato creato il nuovo ufficio pubbliche relazioni della FEM, avente il compito di coordinare tutte le attività relative a sito Web, comunicati stampa, conferenze stampa, pubblicazioni, visite, rapporti con gli uffici stampa delle organizzazioni affiliate e mostre.

Cooperazione più sistematica con la stampa sindacale

233) La FEM inviterà due volte all'anno i responsabili e i redattori degli uffici stampa e pubblicazioni delle organizzazioni affiliate, per discutere dei temi che FEM intende seguire e del lavoro che ha in programma.

Informazione e comunicazione



2006 è stata riattivata la Newsletter, strumento che favorisce la circolazione delle informazioni tra la Segreteria e le organizzazioni affiliate. Tale strumento verrà ulteriormente trasformato e migliorato nel corso del prossimo periodo congressuale, con la possibilità per le organizzazioni affiliate di contribuire alla newsletter. Tali contributi potranno essere organizzati o su base nazionale e su base regionale. Nel novembre 2006 è stato inoltre creato uno spazio per lo scambio di messaggi tra i responsabili degli uffici stampa delle organizzazioni affiliate, che dovrebbe ulteriormente contribuire a migliorare lo scambio di informazioni.

Sito web

235) Il sito web della FEM è stato creato il 10 aprile 2006; alcune parti del sito sono oggi disponibili anche in tedesco e francese. Le pagine del sito relative alle organizzazioni affiliate sono state ulteriormente sviluppate nell'ottobre del 2006, e verranno ulteriormente ampliate in futuro. E' stata creato anche un database di immagini, che comprende foto di iniziative organizzate dalla FEM e dagli affiliati.

236) Il sito viene costantemente migliorato e modificato, per fornire il miglior servizio possibile agli utenti, e per rispondere a nuovi bisogni, quali la registrazione on line per le conferenze e nuove aree protette da password per alcuni gruppi di lavoro.

Attività

237)

- *Continuano le riunioni con gli uffici stampa degli affiliati, due volte all'anno.* L'idea è di alternare la sede delle riunioni fra le diverse organizzazioni affiliate, in questo modo incrementando anche lo scambio di esperienze.

- *Soluzioni on line*

Verranno discusse e sviluppate altre soluzioni on line.

- *Depliant*

Verrà rinnovato e ristampato il depliant della FEM, che è disponibile in tre lingue: inglese, tedesco e francese.

- *Newsletter*

La newsletter verrà modernizzata, con un formato e mail, e link soltanto alle notizie e alle comunicazioni di iniziative pubblicate sul sito della FEM.

- *Data base di contatti on line (cosiddetta lista php)*

Questo sistema consente uno scambio di elenchi di contatti fra organizzazioni affiliate e Segreteria, nonché un migliore uso degli indirizzari e contatti già a disposizione della Segreteria.
