



**Potenzialità di informazione, consultazione e partecipazione dei
CAE per prevenire e risolvere le controversie di fronte alla
transizione gemellare**



**Co-funded by
the European Union**

I,- INTRODUZIONE

Il progetto **SEED** ha come obiettivo: **Identificare le esigenze e i requisiti per migliorare l'efficacia dei comitati aziendali europei nella gestione delle crisi e nella prevenzione dei conflitti** di fronte alle sfide che si presentano, sia per le imprese multinazionali che per i lavoratori, con la doppia transizione: Verde, con l'attuazione del *Patto verde Europeo*, e Digitale, con la riformulazione delle dinamiche lavorative e la comparsa di nuove forme di occupazione che possono generare situazioni di conflitto tra datori di lavoro e lavoratori.

Un secondo obiettivo, complementare al precedente, è: **Aumentare la capacità dei comitati aziendali europei e rafforzare le loro attività per prevenire e risolvere i conflitti che possono insorgere.**

Per raggiungere questi obiettivi, è stata elaborata una *Fase di ricerca* che mirava, in primo luogo, ad analizzare l'attuale partecipazione dei lavoratori ai comitati aziendali europei e l'efficacia dei sistemi di informazione e consultazione tra le strutture dirigenziali delle imprese e i rappresentanti dei lavoratori, valutando le capacità di questi organi di partecipazione e cercando di stabilire i motivi del basso numero di comitati aziendali esistenti e identificando le carenze di funzionamento di quelli già costituiti.

In secondo luogo, intendiamo conoscere come vengono applicate e quale impatto stanno avendo sui lavoratori sia la transizione ecologica, attraverso l'attuazione del *Patto Verde Europeo*, sia la transizione digitale con la comparsa di nuove forme di lavoro come il telelavoro, il lavoro tramite piattaforme, ecc. Conoscere l'applicazione di questa doppia transizione ci consentirà inoltre di monitorare l'esistenza di situazioni di conflitto che potrebbero verificarsi nell'ambito delle relazioni industriali tra datori di lavoro e lavoratori.

Il monitoraggio di queste situazioni ci ha fornito una serie di conclusioni che, una volta analizzate, ci hanno permesso di avanzare nella definizione di proposte di miglioramento e raccomandazioni per migliorare la capacità dei comitati aziendali europei di gestire tali conflitti di lavoro.

L'elaborazione di proposte di buone pratiche e raccomandazioni ha presentato delle difficoltà a causa dei diversi "punti di partenza" dei paesi partner, che dispongono di diversi sistemi di relazioni industriali e strutture negoziali, con due Stati membri con una lunga tradizione di contrattazione collettiva (Spagna e Italia); due Stati membri (Polonia e Lituania) in cui prevale il dialogo sociale, con sfumature nella sua applicazione, rispetto alla contrattazione collettiva; e, infine, un paese candidato, l'Ucraina, in cui mancano normative europee e sistemi di partecipazione transnazionali.

Queste differenze hanno fatto sì che parte delle raccomandazioni concordate si orientassero verso azioni che consentissero di fornire gli strumenti adeguati per l'attuazione della normativa europea sui comitati aziendali europei in ciascuno dei paesi partner.

L'analisi di tutte queste situazioni ci ha offerto un punto di partenza reale per concentrare altre attività previste nell'esecuzione del progetto, come lo sviluppo di strumenti che ci consentano di raggiungere gli obiettivi perseguiti dal progetto; senza dimenticare di analizzare anche cosa può comportare l'attuazione della nuova direttiva sui comitati aziendali europei, cercando di sviluppare una cooperazione sostenibile tra le parti sociali e includendo i rappresentanti dell'Ucraina nel dibattito e nell'attuazione di questa futura nuova direttiva.

II.-ANALISI DELLA RICERCA SVOLTA NELL'AMBITO DEL PROGETTO

La **Pubblicazione** del progetto **SEED**, analizza gli elementi appena citati, basandosi sui rapporti nazionali ¹ basandosi sui rapporti nazionali redatti dagli esperti di ciascun paese partecipante, sulle interviste condotte ai membri dei comitati aziendali europei e *sull'International Focus Group* tenutosi. . E accanto a questi rapporti, un'analisi specifica condotta attraverso interviste ai membri dei CAE

II.A).- DESK RESEARCH ²

L'analisi documentale è strutturata in quattro blocchi tematici in cui si evidenzia la ricerca condotta da ciascun partner, traendo alcune conclusioni finali dall'insieme di questa parte.

A) Il sistema dei rapporti di lavoro:

In questo primo aspetto conosciamo i sistemi di relazioni industriali di ciascun paese e il loro legame con *l'informazione e la consultazione*, come esponenti del diritto di partecipazione dei lavoratori, nonché con la possibile esistenza di sistemi di risoluzione delle controversie.

□ Polonia:

Il suo sistema di relazioni industriali si basa sul Codice del lavoro e su altre leggi che definiscono i diritti e i doveri fondamentali, ed è composto dai sindacati, come organo più importante di rappresentanza dei lavoratori, incaricati della contrattazione collettiva; dai comitati dei lavoratori, dove risiedono gli strumenti di partecipazione, informazione e consultazione; dalle commissioni di conciliazione, incaricate della risoluzione extragiudiziale delle controversie di lavoro ; e dagli CAE, che operano a livello comunitario.

I conflitti di lavoro vengono risolti principalmente attraverso il dialogo, la mediazione, le commissioni di conciliazione e, in caso di mancato accordo, dai tribunali del lavoro. Le modifiche al regolamento in materia prevedono un ruolo più importante della mediazione e l'introduzione della mediazione obbligatoria in alcuni procedimenti giudiziari, prima della loro risoluzione con questo strumento.

¹ I *Rapporti nazionali* elaborati dagli esperti di ciascun Paese (Polonia, Spagna, Lituania, Italia e Ucraina) sono il risultato di una fase di ricerca stabilita attraverso un'analisi a tavolino; l'analisi dei sondaggi online raccolti, in cui vengono analizzati aspetti simili a quello a tavolino, ma dal punto di vista delle persone che hanno risposto al sondaggio, per contrasto con quelle informazioni; conclusioni e proposta di raccomandazioni; a cui vanno aggiunte le analisi ottenute dalle interviste condotte con i membri del CAE.

² Nei commenti e nell'analisi seguiamo lo stesso ordine stabilito nell'identificazione degli attori del progetto (beneficiari e partner): Polonia, Spagna, Lituania, Italia e Ucraina.

❑ Spagna:

Dispone di un sistema di relazioni industriali articolato attraverso lo *Statuto dei lavoratori*, che stabilisce le basi dell'assunzione, i diritti e i doveri lavorativi e la contrattazione collettiva, e la *Legge organica sulla libertà sindacale*, che garantisce il diritto dei lavoratori di iscriversi ai sindacati e di partecipare alla rappresentanza collettiva.

Questo quadro normativo stabilisce una doppia struttura di rappresentanza dei lavoratori: i comitati aziendali e i sindacati. Entrambe le rappresentanze assumono funzioni di informazione e consultazione e di contrattazione collettiva sulla base di determinati presupposti. Accanto a queste rappresentanze, esistono i *comitati aziendali europei (CAE)* che assumono la rappresentanza nelle multinazionali, in conformità con quanto stabilito dalla *Direttiva 2009/38/CE*.

Per quanto riguarda i meccanismi di risoluzione dei conflitti lavorativi, il sistema spagnolo offre diverse procedure per risolvere le controversie tra lavoratori e imprese, prima di ricorrere alle vie legali: la mediazione e la conciliazione sul lavoro e l'arbitrato volontario con organismi indipendenti. Inoltre, la contrattazione collettiva funge da strumento di questi meccanismi, consentendo ai contratti collettivi di stabilire clausole che regolano la risoluzione delle controversie nel loro ambito di applicazione.

Nel caso delle multinazionali, i conflitti di lavoro rappresentano spesso una sfida aggiuntiva a causa della mancanza di armonizzazione tra le legislazioni nazionali e la struttura delle imprese.

❑ Lituania

La Lituania definisce i rapporti di lavoro nel suo *Codice del lavoro* in base a una serie di principi tra cui spiccano: la certezza del diritto, la tutela del legittimo affidamento e la piena tutela dei diritti dei lavoratori, la creazione di condizioni di lavoro sicure e salubri, o la stabilità dei rapporti di lavoro; insieme alla libertà di associazione, alla libera contrattazione collettiva e al diritto all'azione collettiva. Esistono inoltre sindacati strutturati a livello nazionale, settoriale e aziendale con determinate condizioni di costituzione.

In questo contesto, possono esistere rapporti di lavoro individuali e collettivi; quelli collettivi sono regolati dal recepimento delle direttive dell'Unione Europea, tra cui quelle relative all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, come la partecipazione al processo decisionale su questioni di gestione aziendale, in diverse leggi.

. I conflitti che sorgono dai rapporti di lavoro sono esaminati dalla *Commissione per i conflitti di lavoro*, istituita dalla legge del 20.06.2000: Un'istituzione obbligatoria per la risoluzione dei conflitti prima del processo, sia per i casi individuali che collettivi, che è distribuita sul territorio lituano in un totale di 26 commissioni per i conflitti, con procedure di presentazione delle richieste e termini per l'esame e la risoluzione.

❑ Italia:

Entrambi i sistemi di partecipazione sono stati recepiti nell'ordinamento legislativo italiano mediante un *Decreto Legislativo* del 2007, che stabilisce come aspetti più significativi che:

- L'informazione dev'essere fornita in tempo utile e con contenuti adeguati al loro scopo, in modo da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esaminarle adeguatamente e preparare la fase di consultazione
- I contratti collettivi stabiliscono le modalità di informazione e consultazione, con ampio margine di autonomia, regolando: luoghi, tempi, soggetti o modalità. Inoltre, stabiliscono l'obbligo per le imprese di fornire, su base annuale, informazioni su questioni quali: l'andamento dell'attività dell'impresa e della situazione economica; i dati sull'occupazione; i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro o le azioni specifiche in materia di licenziamenti collettivi.

Per quanto riguarda la risoluzione delle controversie in ambito lavorativo, sono previsti tre strumenti alternativi al ricorso giudiziario: l'arbitrato, la negoziazione assistita e la conciliazione a livello sindacale.

❑ Ucraina:

Regola il suo sistema di relazioni industriali attraverso diverse norme giuridiche: *Il Codice del lavoro, la Legge sui contratti collettivi e la Legge sui sindacati*, collegate agli accordi e alle convenzioni internazionali dell'OIL, che sono in fase di sviluppo al fine di uniformarle alla normativa europea.

Nella sua regolamentazione legale risaltano aspetti relativi alla protezione dei lavoratori che viene realizzata attraverso i sindacati; alla definizione e alla tutela delle condizioni di lavoro, regolate dai contratti collettivi; e all'esistenza di un dialogo sociale tripartito.

Per quanto riguarda la risoluzione delle controversie in ambito lavorativo, sono disponibili tre strumenti extra-giudiziali: Commissioni di conciliazione in ambito aziendale; arbitrati di lavoro; e la possibilità di risolvere le controversie collettive attraverso la mediazione dell'organismo statale *Servizio Nazionale di Mediazione e Conciliazione*.

B) La struttura e la portata della contrattazione collettiva

In questa seconda sezione analizziamo la configurazione sia del dialogo sociale che della contrattazione collettiva in ciascun paese.

❑ Polonia³:

Il dialogo sociale si svolge attraverso il *Consiglio per il Dialogo Sociale*, un forum di cooperazione tra governo, datori di lavoro e sindacati, che emette pareri sui progetti di legge, viene consultato e promuove attività di sviluppo socioeconomico. Esistono inoltre consigli provinciali con competenze minori e incentrate sul loro ambito di azione.

La contrattazione collettiva si svolge su due livelli: a livello aziendale, tra il datore di lavoro e il sindacato dell'azienda, per regolamentare le condizioni di lavoro; e a livello settoriale, regionale o nazionale, attraverso federazioni o confederazioni di imprenditori e sindacati. Il risultato di queste negoziazioni si concretizza nei contratti collettivi.

Per quanto riguarda le multinazionali, la contrattazione collettiva si svolge a livello aziendale, anche se esistono, e assumono un ruolo di primo piano, i contratti interaziendali. I problemi in questo ambito si concentrano sulle differenze culturali, legislative e sindacali dei paesi che partecipano agli CAE.

❑ Spagna:

Il dialogo sociale è un processo di concertazione tra il governo, i sindacati e le organizzazioni imprenditoriali, volto a stabilire accordi in materia di politica del lavoro e politica economica. Non è giuridicamente vincolante, ma serve da riferimento per future normative.

Da parte sua, la contrattazione collettiva⁴ si svolge tra sindacati e imprese o associazioni imprenditoriali per concordare le condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori nei contratti collettivi. È giuridicamente vincolante e si applica direttamente nei settori o nelle imprese coinvolti. Questa procedura garantisce che gli accordi siano più concreti e applicabili a livello aziendale e settoriale.

³ Nell'analisi di questi concetti, è probabile che vi sia una mancanza di conoscenze tecniche degli intervistati in materia di dialogo sociale e contrattazione collettiva o una cattiva traduzione di questi termini, poiché i dati ottenuti sono diversi da quelli raccolti nell'analisi desk

⁴ La contrattazione collettiva in Spagna è un diritto sancito dalla Costituzione e sviluppato nello Statuto dei Lavoratori, che spetta sia ai sindacati che ai comitati aziendali, a seconda di determinate peculiarità, e si svolge a livello nazionale, regionale, locale e aziendale. Il risultato della contrattazione collettiva è il contratto collettivo con efficacia erga omnes (vincolante per tutti i lavoratori inclusi nel suo campo di applicazione); e dove le materie oggetto di negoziazione riguardano tutte le condizioni di lavoro che interessano i lavoratori: retribuzione, pianificazione delle risorse umane, promozione professionale, formazione, prevenzione dei rischi professionali; e tutti gli aspetti legati agli orari e ai programmi di lavoro, ai permessi, alle ferie, ecc. o le misure di conciliazione vita-lavoro, tra le altre. [Nota dell'Esperto-Coordiatore: Abbiamo ritenuto interessante evidenziare questo aspetto della contrattazione collettiva in Spagna e i suoi effetti, in quanto stabilisce situazioni diverse da quelle di altri Paesi].

Nel contesto delle multinazionali, il dialogo sociale è diventato la via preferita per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, per tre motivi: Conferisce maggiore flessibilità alle imprese, consentendo di stabilire linee guida generali senza la rigidità di un contratto collettivo vincolante; produce una minore pressione sindacale, riducendo l'influenza dei sindacati; e standardizza le condizioni a livello europeo, applicando politiche omogenee in tutti i paesi, invece di dover affrontare molteplici contratti collettivi nazionali.

❑ **Lituania:**

Il dialogo sociale è un sistema di collaborazione con le parti sociali (sindacati e datori di lavoro) in materia sociale, economica e politica e si svolge a livello nazionale, settoriale e aziendale. Il dialogo sociale consente l'autoregolamentazione del mercato del lavoro, la gestione dei conflitti e riduce l'esclusione sociale.

Il risultato di questo dialogo può essere il contratto collettivo che regola le condizioni di lavoro dei lavoratori, anche se solo il 15/20% è coperto da uno di essi; è fondamentale l'attuazione di direttive in materia di condizioni di lavoro, come il salario, come regolamentazione di tali condizioni per coloro che non dispongono di un contratto collettivo.

❑ **Italia:**

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva da parte delle multinazionali, si sottolinea che essa è volontaria poiché, non avendo i contratti collettivi efficacia *erga omnes*, non è vincolante per le parti che non lo hanno sottoscritto.

Tuttavia, si sottolinea che diverse multinazionali utilizzano i contratti esistenti come quadro di riferimento per ottenere una maggiore omogeneizzazione delle condizioni di lavoro ed evitare situazioni di conflitto. A questo proposito, si deplora l'assenza di una disposizione legale sul salario minimo, nonostante l'esistenza di una giurisprudenza in materia.

❑ **Ucraina:**

Il dialogo sociale ha carattere cooperativo, attraverso consultazioni e dibattiti, per lo sviluppo di politiche socioeconomiche e questioni relative al mercato del lavoro ed è stabilito sia in un quadro bipartitico che tripartito (con la partecipazione del governo); i suoi accordi non sono vincolanti e diventano un sistema di "raccomandazioni".

Da parte sua, la contrattazione collettiva è regolata legalmente in conformità con la Convenzione n. 98 dell'OIL ed è stabilita su quattro livelli: nazionale, attraverso accordi generali di armonizzazione normativa; regionale; settoriale e aziendale. Il risultato della contrattazione collettiva è il contratto collettivo che entra in vigore al momento della registrazione presso le autorità competenti in materia di lavoro e che ha carattere vincolante per le parti firmatarie.

Le imprese transnazionali che operano in Ucraina devono rispettare la legislazione nazionale in materia di contrattazione collettiva e stipula di contratti collettivi, osservando una pratica molto diffusa (43.154 contratti stipulati nel 2021) che coinvolge una parte importante delle imprese, garantendo la regolamentazione dei rapporti di lavoro e la tutela dei diritti dei dipendenti.

C) L'esistenza degli CAE: benefici, vantaggi, carenze operative e sfide

In questa sezione vengono fornite alcune informazioni sull'esistenza dei CAE in ciascun paese partner e vengono specificati alcuni aspetti del loro funzionamento.

❑ Polonia:

Vengono specificati una serie di vantaggi apportati dai CAE in merito a: L'accesso alle informazioni sui piani di gestione, investimenti, ristrutturazione e implementazione di nuove tecnologie; possibilità di scambiare esperienze e buone pratiche tra paesi; rafforzamento della posizione dei sindacati; costruzione di un'identità comune dei lavoratori a livello internazionale.

Per quanto riguarda le sfide ancora ad affrontare, vengono segnalati:

- Il carattere consultivo che limita la loro influenza reale e impedisce il processo decisionale.
- Problemi di comunicazione e di qualità delle informazioni fornite dal datore di lavoro.
- L'eccessiva riservatezza delle informazioni che ne limita l'accesso
- Aspetti legati alle barriere linguistiche o alle strutture troppo complesse dei CAE, che rendono difficile il lavoro dei loro membri
- La diminuzione del dialogo e delle azioni dei CAE a seguito della pandemia di COVID-19
- La scarsa diffusione dei CAE dovuta alla mancata conoscenza dei vantaggi, alla bassa sindacalizzazione e alla mancanza di una tradizione di dialogo sociale in alcune aziende.

Inoltre, l'esperta polacca indica una serie di raccomandazioni per migliorarne il funzionamento: disposizioni che obbligano i datori di lavoro a mantenere un dialogo equo; una migliore preparazione dei membri del CAE in materia giuridica, linguistica o di negoziazione; strutture più semplici; una chiara definizione della riservatezza; o lo svolgimento di riunioni regolari, in presenza e attraverso gruppi di lavoro su temi specifici come la trasformazione verde.

Infine, ritengono che la possibilità che un CAE agisca da mediatore in un conflitto di lavoro sia molto limitata dalle sfide appena menzionate, specialmente in settori con un'elevata partecipazione di capitali stranieri e grandi gruppi industriali.

❑ **Spagna:**

L'implementazione dei CAE in Spagna e la loro operatività sono limitate, in quanto agiscono come organi consultivi con scarsa influenza sulle decisioni strategiche delle aziende e presentano diverse carenze strutturali:

- Bassa implementazione da parte delle multinazionali per mancanza di interesse sindacale o per l'assenza di requisiti normativi efficaci.
- Mancanza di autonomia e potere reale nel ricevere informazioni quando le aziende hanno già preso decisioni strategiche, senza che vi sia una reale consultazione con i rappresentanti dei lavoratori.
- Disuguaglianza nella struttura e nella partecipazione, con composizioni che favoriscono alcuni paesi rispetto ad altri.
- Difficoltà di coordinamento transnazionale, a causa della mancanza di allineamento tra i CAE e i comitati aziendali nazionali, che limita la capacità di azione di questi organi.
- Bassa formazione dei rappresentanti in materia di negoziazione transnazionale, che impedisce loro di partecipare in modo efficace alle discussioni strategiche dell'azienda.

In questo contesto, i CAE in Spagna non stanno svolgendo un ruolo decisivo nella gestione delle crisi, nella prevenzione dei conflitti o nella regolamentazione della doppia transizione ecologica e digitale.

❑ **Lituania:**

Sebbene esista una legge sui CAE, che pur essendo stata modificata mantiene gli stessi termini di quella adottata nel 2011, esistono solo tre di questi comitati transnazionali nelle imprese multinazionali: Philip Morris, Orlen e Lifosa, a causa della reazione degli imprenditori a consentire l'esistenza dei sindacati.

Le sfide più importanti relative al CAE sono: la creazione di un numero maggiore di questi organi; le carenze nel loro funzionamento sono la loro natura formale e la difficoltà di trovare informazioni sulle loro attività.

❑ **Italia:**

Come nel caso dell'informazione e della consultazione, la *Direttiva 2009/38/CE* sui comitati aziendali europei è stata recepita nell'ordinamento italiano con un *Decreto Legislativo* del 2012, che riprende nelle sue norme il contenuto della direttiva.

Per quanto riguarda le competenze, il funzionamento e l'efficacia di questi comitati, l'esperto italiano sottolinea che:

- Tutti i costi relativi ai CAE sono a carico della direzione centrale dell'impresa, compresi quelli relativi alla presenza di un consulente ⁵.
- L'informazione e la consultazione riguardano la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, i cambiamenti sostanziali nell'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi di produzione, le fusioni, la riduzione o la chiusura di imprese, e licenziamenti collettivi; sono previste sanzioni pecuniarie amministrative (tra 5.165 e 30.988 €) in caso di violazione degli obblighi di informazione e consultazione da parte del datore di lavoro.
- L'efficacia dei comitati è compromessa da una comunicazione insufficiente e/o dalla mancanza di volontà di coinvolgimento da parte delle imprese.

In materia di risoluzione delle controversie di lavoro, la normativa italiana prevede la creazione di una commissione speciale di conciliazione *preliminare e non contenziosa*; tuttavia, l'esperto propone di "creare organi misti permanenti o introdurre procedure di mediazione, anche attraverso il ricorso a figure terze, come mediatori o avvocati".

❑ **Ucraina:**

Non esistono comitati aziendali europei in Ucraina poiché il paese non è membro dell'UE; tuttavia, i rappresentanti ucraini possono partecipare a quelli esistenti nelle multinazionali con uffici di rappresentanza nell'UE.

Le principali sfide segnalate dall'esperto ucraino sono:

- Insufficiente rappresentanza dei lavoratori ucraini nel comitato aziendale europeo
- Mancanza di meccanismi legali per l'interazione tra il comitato aziendale europeo e i sindacati ucraini
- Difficoltà nell'istituire tali comitati a livello nazionale
- Mancanza di un quadro legislativo; basso livello di sviluppo del dialogo sociale; resistenza dei datori di lavoro ucraini alla creazione di comitati transnazionali dei lavoratori che potrebbero essere potenziati con l'integrazione dell'Ucraina nel mercato del lavoro europeo.

D) Breve analisi sull'implementazione delle transizioni ecologica e digitale e sui loro possibili effetti sulle imprese e sui lavoratori

⁵ In merito al consulente, propone che: "potrebbe essere opportuno valutare l'introduzione di un vero e proprio obbligo relativo alla presenza di una figura analoga" nei CAEs.

Per concludere la nostra rassegna dell'analisi teorica, segnaliamo l'implementazione della doppia transizione e i suoi possibili effetti.

❑ **Polonia:**

La doppia transizione comporta conseguenze sia per le imprese che per i lavoratori, richiedendo investimenti in tecnologie che riducano le emissioni di CO₂, modernizzazione delle infrastrutture, sviluppo di fonti di energia rinnovabile ed efficienza energetica (nel caso della transizione verde); mentre la trasformazione digitale apporterebbe miglioramenti in termini di efficienza, produttività e competitività delle imprese e nuove forme di prestazione del lavoro (telelavoro, flessibilità, nuove forme di occupazione, ecc.).

Le conseguenze più negative per i lavoratori riguardano i cambiamenti nella struttura dell'occupazione con la scomparsa di alcune professioni, la perdita di posti di lavoro e la comparsa di nuovi impieghi; situazioni che aumentano l'importanza della formazione e del miglioramento delle qualifiche professionali.

Questi impatti generano una serie di sfide che l'esperta polacca identifica in due: lo squilibrio tra le qualifiche e le nuove esigenze del mercato del lavoro e la necessità di sostegno per i lavoratori più anziani e per quelli i cui posti di lavoro sono a rischio di automazione e decarbonizzazione.

❑ **Spagna:**

La doppia transizione comporta un cambiamento strutturale nel modo in cui operano le imprese e nel modo in cui sono configurati i rapporti di lavoro, con ripercussioni diverse a seconda del settore.

I settori del commercio e della siderurgia sono due settori dei partner del progetto in Spagna che risentono fortemente di queste trasformazioni, a causa dell'automazione dei processi, dell'attuazione di nuove normative ambientali e dell'evoluzione del mercato del lavoro verso un modello più flessibile e digitale.

Il settore del commercio sta quindi vivendo una trasformazione radicale a causa del boom dell'e-commerce, della digitalizzazione dei processi di acquisto e dell'implementazione di tecnologie avanzate come l'intelligenza artificiale e i big data, con effetti quali: la riduzione dell'occupazione nei negozi fisici; l'estensione del telelavoro; l'applicazione di nuove formule di occupazione, attraverso piattaforme digitali e disuguaglianze nella digitalizzazione, poiché non tutte le aziende hanno la capacità di investire in strumenti digitali avanzati, generando un divario tecnologico tra grandi e piccole imprese.

In questo settore, la sfida chiave consiste nel garantire che la digitalizzazione non porti a una precarietà lavorativa, assicurando che le nuove tecnologie generino opportunità e non solo una riduzione dell'occupazione.

Da parte sua, il settore siderurgico-metallurgico è uno dei più colpiti dalla transizione ecologica a causa della necessità di ridurre le emissioni di carbonio e adottare processi di produzione più sostenibili, subendo impatti quali: la necessità di investimenti in energie pulite e la riduzione delle emissioni; la riconversione lavorativa di fronte ai nuovi profili professionali; la perdita di posti di lavoro nelle industrie tradizionali; o la concorrenza sleale di paesi senza rigide normative ambientali. La sfida chiave in questo settore è garantire che la transizione ecologica sia equa per i lavoratori, con misure di formazione e piani di ricollocamento lavorativo in settori emergenti.

❑ **Lituania:**

L'impatto della doppia transizione sui lavoratori si concentra sulla necessità di apprendere nuove tecnologie digitali ed ecologiche, con corsi di formazione su questi argomenti organizzati dai datori di lavoro nei luoghi di lavoro.

Sebbene esista un sistema di risoluzione delle controversie di lavoro, non è noto quale sarà la portata della transizione e come saranno risolte le controversie dai comitati aziendali europei (che potrebbero fungere da sistemi di mediazione); tuttavia, i sindacati possono influenzare la transizione verde e digitale attraverso le loro attività, nel senso che questa sarà più fluida, in aspetti quali la conservazione dei posti di lavoro e la nascita di nuove forme di lavoro.

❑ **Italia:** Non fornisce alcun commento o informazione in merito.

❑ **Ucraina:**

Per quanto riguarda l'impatto dell'attuazione della transizione verde e digitale in Ucraina, l'esperto sottolinea i seguenti aspetti:

- Per le imprese, ciò comporta investimenti significativi.
- Per l'occupazione, esiste il rischio di perdita di posti di lavoro a causa dell'automazione, anche se questo è compensato dalla comparsa di nuove opportunità nel campo dell'energia verde e dell'IT e di nuove forme di occupazione (freelance, gig economy, piattaforme...).
- La digitalizzazione altera le condizioni di lavoro con cambiamenti nell'organizzazione con il lavoro a distanza o la digitalizzazione dei processi.

CONCLUSIONI GLOBALI DELL'ANALISI COMPARATIVA DELLA FASE DI DESK RESEARCH.-

Sulle relazioni lavorali:

- 1) Tutti i paesi dispongono di sistemi di informazione e consultazione che consentono la partecipazione dei lavoratori nei loro luoghi di lavoro; tali sistemi sono stabiliti dai *codici nazionali del lavoro* e seguono la *Direttiva 2002/14/CE* (ad eccezione dell'Ucraina).
- 2) I sindacati assumono il ruolo di rappresentanza dei lavoratori (ad eccezione della Spagna, dove questi coincidono con i comitati aziendali).
- 3) Tutti i paesi dispongono di meccanismi “regolamentati” di risoluzione delle controversie in ambito extragiudiziale, sebbene con alcune sfumature:
 - Polonia: *Commissioni di conciliazione*, con meccanismi di mediazione; anche se il ricorso più utilizzato è il tribunale del lavoro.
 - Spagna: *Servizio di mediazione, arbitrato e conciliazione* con meccanismi di mediazione, conciliazione del lavoro e arbitrato; inoltre, questa funzione è regolamentata in alcuni contratti collettivi per i loro ambiti di applicazione
 - Lituania: *Commissione per i conflitti di lavoro*, con 26 commissioni distribuite geograficamente
 - Italia: *Commissione speciale di conciliazione*, con meccanismi di arbitrato, negoziazione assistita e conciliazione.
 - Ucraina: *Servizio nazionale di mediazione e conciliazione*, oltre a commissioni costituite nell'ambito delle imprese e degli arbitrati di lavoro

Sulla contrattazione collettiva:

- 4) In tutti i paesi esiste un *dialogo sociale* (tripartito), inteso come sistema di concertazione sociale su aspetti sociali, economici, politici, ecc., con un marcato carattere consultivo e composto dal governo, dai datori di lavoro e dai sindacati.
- 5) La contrattazione collettiva differisce nella sua struttura (nazionale, regionale, settoriale o aziendale) e nella sua efficacia e vincolatività per le parti tra i paesi analizzati.
- 6) Il risultato della contrattazione collettiva è il contratto collettivo; tuttavia, esso non esiste in tutti i settori né in tutte le imprese (ad eccezione della Spagna) e la sua copertura è molto limitata in alcuni paesi (riguarda appena il 20% dei lavoratori in Lituania o in Polonia).
- 7) L'applicazione della contrattazione collettiva nelle imprese multinazionali varia da paese a paese:
 - In Italia è volontaria e non vincolante per le parti
 - In Spagna si opta per il dialogo sociale in quanto considerato più flessibile per le imprese, con minore pressione sindacale e con l'obiettivo di omogeneizzare le condizioni di lavoro dell'impresa nei paesi in cui è stabilita.

- In Polonia si svolge a livello aziendale, segnalando problemi legati alle differenze culturali, legislative e sindacali.
- L'Ucraina è l'unico paese che dispone di tale contrattazione collettiva tra le imprese transnazionali che operano nel suo territorio.

Riguardo ai CAEs:

8) Le situazioni sono molto simili in tutti i paesi, in particolare:

- Bassa diffusione
- Strutture disfunzionali che compromettono la partecipazione
- Bassa autonomia e capacità di azione reale, in quanto considerati organi meramente consultivi
- Difficoltà di coordinamento tra il livello transnazionale, nazionale e aziendale
- Scarsa formazione dei rappresentanti dei lavoratori in materie necessarie allo svolgimento di tali funzioni
- Difficoltà nell'ottenere le informazioni necessarie da parte della direzione dell'azienda, a cui si aggiunge il criterio di "riservatezza" che le limita ulteriormente.
- Necessità di ampliare le materie oggetto di informazione e consultazione ad aspetti quali le retribuzioni, la sicurezza e la salute sul lavoro, l'evoluzione dell'azienda, ecc.
- Ampliamento del numero di riunioni e creazione di gruppi di lavoro su temi specifici, come la doppia transizione

Sull'implementazione e gli effetti della doppia transizione:

9) La digitalizzazione è, in generale, più diffusa rispetto all'ecologizzazione e l'incidenza di entrambe le transizioni è diversa a seconda dei paesi, con le seguenti conseguenze comuni:

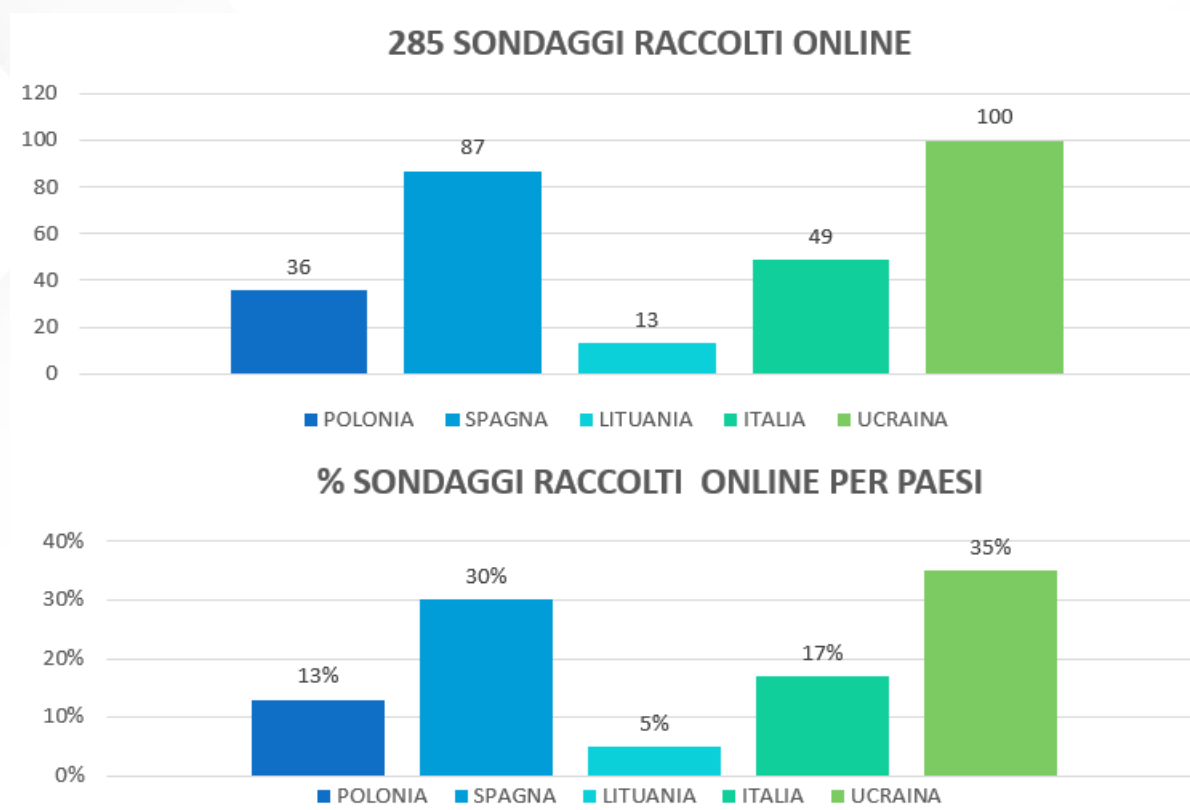
- La Riduzione o perdita dell'occupazione attuale
- Cambiamenti nell'organizzazione del lavoro con l'applicazione di nuove forme di occupazione e l'estensione del telelavoro
- Esistenza di un "divario tecnologico" nell'applicazione di queste transizioni che provoca disuguaglianze nelle imprese
- Necessità di maggiori investimenti, in particolare nelle energie verdi
- Necessità di nuova formazione dei lavoratori sia nella transizione digitale che in quella ecologica

II.B).- ANALISI DEI RISULTATI DEI SONDAGGI ONLINE ⁶

Totale dei sondaggi raccolti e profilo delle persone intervistate:

Il questionario, compilato online, è stato rivolto ai lavoratori di aziende multinazionali, ai rappresentanti sindacali e ai datori di lavoro e contiene 6 domande statistiche di identificazione personale e 16 domande, con risposte chiuse nella maggior parte dei casi, il cui obiettivo è monitorare la conoscenza che i destinatari hanno di aspetti simili a quelli raccolti nella *desk research*.

In totale sono stati raccolti **285** sondaggi con i seguenti dati e percentuali per paese:



⁶ Nei rapporti nazionali sono state fornite solo sintesi delle analisi, ma non dati statistici specifici che permettano di fare un confronto (tranne nel rapporto polacco, che fornisce il numero di persone che hanno risposto a ciascuna domanda, e in quello italiano, che lo fa); pertanto, l'analisi comparativa e le conclusioni sono state fatte direttamente dal coordinatore esperto del progetto, sulla base dei dati ottenuti nelle indagini condotte in ciascun Paese. En los informes nacionales, únicamente, se han aportado resúmenes sobre los análisis, pero no datos estadísticos concretos que permitan realizar una comparación (excepto en el Informe de Polonia que expresa el número de personas que respondieron cada pregunta y en el de Italia, que si lo realiza); por lo que el análisis comparativo y las conclusiones han sido realizados, directamente, por el experto coordinador del proyecto, partiendo de los datos obtenidos en las encuestas realizadas en cada país.

Il profilo delle persone che hanno partecipato al complesso dei sondaggi raccolti è il seguente:

Uomo (55%), di età superiore ai 45 anni (71%); con titolo universitario (54%); lavoratore del settore privato (33%) y/o rappresentante sindacale (45%); appartenente al settore professionale del trasporto ferroviario (20%), grandi magazzini (16%) o altri settori (15%) e il cui luogo di lavoro ha fino a 100 dipendenti (37%) o più di 1.000 (36%)

☐ **RAPPORTO SULL'ANALISI DEI DATI OTTENUTI**

In questa parte del nostro rapporto, abbiamo raggruppato i risultati ottenuti dalla raccolta dei dati dei sondaggi in 5 blocchi, commentando l'incidenza che ciascun tema ha nei paesi partecipanti.

A.- Conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale sulle procedure di partecipazione dei lavoratori (domande 1, 2 e 3):

☐ **Polonia:**

Il 74% degli intervistati conosce la normativa europea sulla partecipazione dei lavoratori; la maggior parte di essi ritiene che essa sia applicata nel proprio Paese, ma non ritiene che tale normativa sia sufficiente a garantire la partecipazione. Il 40% degli intervistati è a conoscenza dell'esistenza di una normativa specifica polacca in materia di partecipazione, mentre il 36% non ne è a conoscenza.

Una stragrande maggioranza del 91% utilizza il sindacato come strumento di partecipazione sul posto di lavoro e ritiene di ricevere informazioni attraverso di esso, valutate come utili o adeguate, anche se il 52% le considera insufficienti per prendere decisioni.

☐ **Spagna:**

Il 74% degli intervistati è a conoscenza dell'esistenza della normativa europea in materia di partecipazione dei lavoratori e il 64% ritiene che essa sia applicata in Spagna, anche se il 48% ritiene che non sia sufficiente a garantire tale partecipazione; inoltre, il 59% conosce la normativa specifica spagnola.

Lo strumento utilizzato per realizzare questa partecipazione è il comitato aziendale (85%), seguito dal sindacato (41%).

Per quanto riguarda le informazioni trasmesse dall'impresa, il 95% dichiara di riceverle e le valuta utili (57%) o adeguate (35%); inoltre, il 75% ritiene che siano sufficienti per prendere decisioni.

☐ **Lituania:**

L'85% conosce la normativa UE in materia di partecipazione; il 64% ritiene che sia applicata nel proprio paese e il 46% afferma che è sufficiente a garantire tale partecipazione [il 18% delle persone non è a conoscenza di queste situazioni in entrambi i casi]; tuttavia, solo il 36% sa se nel proprio paese esiste una normativa specifica in materia.

Il sindacato è la struttura attraverso la quale i lavoratori partecipano nei loro luoghi di lavoro e il 69% afferma di ricevere informazioni attraverso di esso; tali informazioni sono considerate utili (67%) e sufficienti per prendere decisioni (56%).

☐ **Italia:**

Il 56% afferma di conoscere la legislazione europea, contro il 44% che non la conosce; il 47% ritiene che non sia applicata nel proprio settore professionale (il 32% ritiene che lo sia); il 52% ritiene che non sia sufficiente a garantire i diritti di partecipazione (rispetto al 16% che afferma il contrario); e solo il 37% a conoscenza dell'esistenza di norme specifiche in materia di partecipazione nel proprio settore professionale (il 32% afferma di no e il 31% non lo sa). Esiste quindi un divario significativo in tutti questi aspetti.

Il sindacato appare come la "struttura" attraverso la quale vengono realizzati i processi di informazione e consultazione (il 63%); e il 71% afferma di partecipare ai processi decisionali; di questi, il 50% ritiene che l'informazione ricevuta è sufficiente e la valuta utile (il 42%) o adeguata (il 42%)

☐ **Ucraina:**

Solo il 36% conosce la normativa UE (probabilmente a causa della sua situazione di Stato non membro); di questi, il 48% afferma che essa è applicata nel proprio paese e il 51% che non è sufficiente a garantire la partecipazione dei lavoratori. Il 52%, invece, conosce l'esistenza di una normativa nazionale in materia.

La partecipazione dei lavoratori si svolge attraverso il sindacato per il 53%, anche se il 62% afferma che avviene direttamente con il datore di lavoro.

Il 58% dichiara di ricevere dalla propria azienda informazione ritenuta utile (55%) o adeguata (31%) e sufficiente per prendere decisioni (59%).

B.- Esistenza di sistemi di dialogo sociale e/o contrattazione collettiva e regolamentazione delle condizioni di lavoro (domande 5, 6, 7 e 8):

☐ **Polonia:**

Gli intervistati riconoscono l'esistenza del dialogo sociale e della contrattazione collettiva (solo il 9% afferma che non esiste nessuna di queste opzioni o non ne è a conoscenza) e ritengono che entrambi i sistemi contribuiscano ad aumentare la partecipazione dei lavoratori (86%) e siano efficaci per stabilire le condizioni di lavoro

(71%): l'82% indica il contratto collettivo come lo strumento per stabilire tali regolamenti lavorativi.

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, le giudicano accettabili (il 59%); tuttavia, ritengono che debbano essere migliorate, indicando le seguenti priorità: salari e consultazioni con il datore di lavoro; attenzione dei sindacati; sicurezza, salute e formazione; riduzione dell'orario di lavoro e maggiore valorizzazione da parte del datore di lavoro.

☐ **Spagna:**

Per il 65% delle persone esistono sia il dialogo sociale che la contrattazione collettiva; entrambi i sistemi contribuiscono ad aumentare la partecipazione dei lavoratori (85%) e sono considerati efficaci (96%).

Il contratto collettivo è lo strumento che regola le condizioni di lavoro (95%) e che sono valutate come accettabili (67%); tuttavia, devono essere migliorate con le seguenti priorità: retribuzioni; riduzione dell'orario di lavoro; sicurezza e salute; consultazioni con il datore di lavoro e valutazione di quest'ultimo nei confronti dei lavoratori; più e migliore formazione e maggiore attenzione da parte dei sindacati.

☐ **Lituania:**

Sebbene si riconosca l'esistenza di questi sistemi, prevale il dialogo sociale rispetto alla contrattazione collettiva (31% contro 15%) e una percentuale elevata, pari al 25%, indica che non esiste nessuno dei due. Il 100% di coloro che conoscono entrambi i sistemi riconosce che contribuiscono ad aumentare la partecipazione e il 90% li considera efficaci per regolamentare le condizioni di lavoro.

Nonostante l'esistenza di questi sistemi, le modalità di definizione delle condizioni di lavoro in azienda prevedono diverse opzioni: il 31% tramite contratto collettivo e il 23% con il datore di lavoro, in modo unilaterale da parte del datore di lavoro o per disposizioni di legge (stessa percentuale nelle tre opzioni indicate).

Le condizioni di lavoro sono considerate accettabili dal 63% e le priorità di miglioramento sono: le retribuzioni; la riduzione dell'orario di lavoro; la sicurezza e la salute; le consultazioni con il datore di lavoro e la sua valutazione nei confronti dei lavoratori; una formazione più ampia e migliore e una maggiore attenzione da parte dei sindacati.

☐ **Italia:**

Il 49% riconosce l'esistenza della contrattazione collettiva e il 31% riconosce anche l'esistenza del dialogo sociale; entrambi i sistemi sono considerati efficaci e contribuiscono ad aumentare la capacità di partecipazione (58% contro il 32% che non è d'accordo).

Il 97% afferma che le condizioni di lavoro sono stabilite tramite contratto collettivo; esiste una netta divisione tra coloro che le considerano accettabili (44%) e coloro che le giudicano inadeguate (44%), mentre solo il 12% le considera buone.

Le priorità indicate per migliorare le condizioni di lavoro sono: retribuzione; riduzione dell'orario di lavoro giornaliero; maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute sul lavoro; consultazione da parte del datore di lavoro e maggiore valorizzazione professionale da parte di quest'ultimo; realizzazione di più corsi di formazione; e, infine, maggiore attenzione da parte dei sindacati.

☐ **Ucraina:**

Le risposte sono molto disparate: il 36% riconosce l'esistenza della contrattazione collettiva e il 24% afferma inoltre che esiste il dialogo sociale; ma c'è un 12% che dice che non esiste nessuno di questi sistemi e un 24% che non ne è a conoscenza; secondo le parole dell'esperto: "Il dialogo sociale esiste, ma non è universale".

L'86% riconosce che questi sistemi contribuiscono ad aumentare la partecipazione dei lavoratori e il 77% li considera efficaci, indicando il contratto collettivo come lo strumento per stabilire tali condizioni (44%); tuttavia, anche in questo caso esistono informazioni diverse: il 15% afferma che tali condizioni sono stabilite con il datore di lavoro e il 16% che sono stabilite unilateralmente dal datore di lavoro, mentre il 22% afferma che sono regolate da disposizioni di legge.

Le condizioni di lavoro sono valutate come accettabili (62%) e necessitano di miglioramenti in materia di: retribuzioni; riduzione dell'orario di lavoro; sicurezza e salute; consultazioni con il datore di lavoro e valutazione di quest'ultimo nei confronti dei lavoratori; maggiore e migliore formazione e maggiore attenzione da parte dei sindacati.

C.- Conoscenza della normativa sui CAE e creazione nell'ambito della propria azienda o settore professionale (domande 9 e 10):

☐ **Polonia:**

L'82% conosce l'esistenza degli CAE e il 71% afferma che esistono nella propria azienda (il 18% dichiara di non conoscere entrambe le questioni) e ritiene che apportino benefici ai lavoratori: maggiore informazione e coordinamento transnazionale; migliore adeguamento alla normativa UE e possibilità di sollevare problemi nazionali a questi CAE.

Le persone che hanno risposto di non avere un CAE nella propria azienda ritengono che sarebbe interessante disporre di un sistema di scambio di informazioni e di consultazione di carattere transnazionale (il 68%), perché apporterebbe: maggiore omogeneità lavorativa nell'UE; modelli da seguire; maggiore coordinamento e possibile elemento di pressione nelle negoziazioni nazionali.

☐ **Spagna:**

Il 79% è a conoscenza dell'esistenza dei CAE, ma solo il 47% ne dispone nella propria azienda (tra il 15 e il 21% non è a conoscenza di queste situazioni) e ritiene che siano vantaggiosi per i lavoratori (73%).

L'89% delle persone che hanno risposto di non disporre di un CAE nella propria azienda afferma che sarebbe interessante avere un sistema di informazione e consultazione transnazionale, le cui informazioni servirebbero da modello da seguire nei negoziati nazionali.

☐ **Lituania:**

Il 77% dichiara di conoscere l'esistenza dei CAE e la stessa percentuale afferma di non disporre di questo organo di partecipazione, che ritiene vantaggioso per i lavoratori (73%), affermando che servirebbe a condividere esperienze e cooperare con altri sindacati.

Tra le persone che non dispongono di CAE, il 64% ritiene che sarebbe interessante disporre di sistemi transnazionali di informazione e consultazione.

☐ **Italia:**

Solo il 27% conosce l'esistenza degli CAE e il 59% afferma che nella propria azienda non esistono (rispetto al 38% che afferma il contrario). L'utilità dell'esistenza di un CAE è ripartita tra coloro che lo ritengono utile e coloro che non lo conoscono (50% in entrambi i casi).

Le persone che hanno risposto che non esiste un CAE nella loro impresa ritengono necessario istituire un sistema di informazione e consultazione a livello dell'Unione europea per il loro settore (85%); di questi, il 50% ritiene che ciò consentirebbe di applicare le pratiche di altri paesi nella contrattazione collettiva nazionale e di stabilire condizioni di lavoro più uniformi.

☐ **Ucraina:**

Il 34% non è a conoscenza dell'esistenza di un CAE (rispetto al 66% che ne è a conoscenza); e solo il 2% afferma che esiste nella propria impresa (il 73% afferma che non esiste e il 25% non ne è a conoscenza). Non c'è consenso nemmeno tra coloro che ritengono che un CAE apporterebbe benefici e coloro che non ne sono a conoscenza (50% in entrambi i casi).

L'opzione di un sistema transnazionale di informazione e consultazione è valutata positivamente dal 68% (anche se il 29% non conosce questo argomento) che ritiene che fornirebbe un modello in materia di questioni lavorative, un elemento di pressione nelle negoziazioni nazionali o una maggiore omogeneità e coordinamento delle condizioni di lavoro.

D.- Conoscenza dell'esistenza di una doppia transizione e dei sistemi di informazione su di essa (domande 11 e 12) e implicazioni della doppia transizione sul mantenimento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro (domande 13 e 14).

❑ Polonia:

L'esistenza di una doppia transizione è per lo più sconosciuta (il 52% contro il 48% che ne è a conoscenza), riconoscendo che non esistono informazioni o consultazioni sull'impatto di queste transizioni (il 38%, contro il 35% che ritiene che tali informazioni non siano adeguate e il 26% che le considera corrette).

La transizione ecologica ha già un impatto in Polonia secondo il 50% degli intervistati o lo avrà nei prossimi 2 o 3 anni (26%, con il 21% delle persone che non sa se ci sia un impatto). Questa transizione peggiorerà sia la stabilità del lavoro (59%, il 12% ritiene che perderà il proprio posto di lavoro) sia le condizioni di lavoro (53% contro il 23% che ritiene che miglioreranno).

La digitalizzazione è già in fase di implementazione nelle aziende (47%, anche se il 41% non ne è a conoscenza) e secondo il 50% dei lavoratori, che in maggioranza ritiene che migliorerà sia la stabilità lavorativa (44%) che le condizioni di lavoro (37%), ciò avverrà con la partecipazione dei lavoratori. Il 25% pensa che queste due situazioni peggioreranno o non avranno alcun effetto (il 37% nel caso delle condizioni di lavoro).

❑ Spagna:

Il 68% non è a conoscenza dell'esistenza della doppia transizione (nota solo al 22%); e il 39% afferma che non esistono informazioni e consultazioni su questi argomenti o che tali informazioni sono inadeguate (38%).

Tra le persone che conoscono la transizione verde, il 42% non sa se stia già avendo un impatto (il 23% ritiene che lo stia avendo e il 26% che lo avrà entro 2/3 anni). Il 65% ritiene che migliorerà la stabilità del lavoro e il 55% che miglioreranno le condizioni di lavoro (55%) [nessuno ritiene che la stabilità e le condizioni di lavoro peggioreranno].

L'82% ritiene che la digitalizzazione sia in fase di implementazione nelle aziende e il 53% ritiene che ciò avvenga con la partecipazione dei lavoratori e che migliorerà sostanzialmente sia la stabilità dell'occupazione (77%) sia le condizioni di lavoro (79%) [solo il 10% ritiene che il proprio posto di lavoro cesserà di esistere con la digitalizzazione o che peggiorerà, il 13%].

❑ Lituania:

La doppia transizione è nota solo al 23% (il 77% non ne è a conoscenza) e non vengono fornite informazioni o consultazioni su questi processi (il 54%, anche se il 31% afferma che le informazioni esistono e sono adeguate).

Il 63% non sa se la transizione ecologica abbia un impatto sui lavoratori, con il 15% che afferma che lo ha già o che lo avrà nel prossimo decennio. Il 50% ritiene che la transizione verde porterà alla scomparsa del proprio posto di lavoro e l'altro 50% che non avrà alcun effetto; invece, quando si esprime un parere sulle condizioni di lavoro, il 50% ritiene che non avrà alcun effetto, ma l'altro 50% pensa che tali condizioni miglioreranno.

Secondo il 69% degli intervistati, la digitalizzazione sarebbe stata implementata nelle aziende, di cui il 56% afferma che ciò sta avvenendo con la partecipazione dei lavoratori. Inoltre, segnalano che la stabilità del lavoro migliorerà (il 56%, anche se il 22% afferma che il proprio posto di lavoro cesserà di esistere) e che miglioreranno anche le condizioni di lavoro (il 78%).

❑ Italia:

Il 62% non è a conoscenza dell'esistenza della doppia transizione, contro il 38% che ne è a conoscenza; il 56% afferma che gli attuali sistemi di informazione e consultazione non sono adeguati e devono essere rafforzati, mentre il 26% sostiene che non esiste alcun processo informativo e solo il 18% lo considera adeguato.

Il 32% afferma che l'EGD sta avendo un impatto, anche se il 27% lo colloca in un arco temporale di 10 anni e il 24% dichiara di non sapere se si verificherà (per il 17% l'impatto si verificherà in 2-3 anni).

Il 55% afferma che provocherà un miglioramento della propria stabilità lavorativa e il 45% che lo farà nelle proprie condizioni di lavoro (rispetto al 36% e al 37% che pensa che peggioreranno).

La digitalizzazione è in fase di implementazione nelle aziende per il 100% degli intervistati; tuttavia, il 44% afferma che non viene realizzata con la partecipazione dei lavoratori (il 27% ritiene che vi sia partecipazione e il restante 29% non lo sa).

L'incidenza della digitalizzazione mostra una grande diversità di opinioni: il 44% ritiene che peggioreranno le condizioni di lavoro e il 29% che peggiorerà la stabilità lavorativa; il 24% ritiene che il proprio posto di lavoro cesserà di esistere a causa di questa digitalizzazione. Il 35% ritiene che entrambi gli aspetti miglioreranno per quanto riguarda la stabilità e il 41% per quanto riguarda le condizioni di lavoro; tra il 12 e il 15% delle persone ritiene che la digitalizzazione non avrà alcun effetto su queste situazioni.

☐ **Ucraina:**

Il 60% non è a conoscenza della doppia , con un'opinione diffusa sulla mancanza di informazioni e consultazioni sulle sfide di queste transizioni (55%) o sull'inadeguatezza di tali informazioni, qualora esistano (38%).

L'impatto della transizione ecologica è sconosciuto al 41%; e per il 31% si verificherà nei prossimi 2/3 anni, contro il 14% che afferma che ha già un impatto o che lo avrà nel prossimo decennio.

L'influenza di questa transizione è positiva: migliorerà la stabilità del lavoro (42%, anche se il 14% ritiene che il proprio posto di lavoro possa scomparire e il 36% che non avrà alcun effetto); e miglioreranno le condizioni di lavoro (72% contro il 14% che ritiene che peggioreranno o che non subiranno alcun cambiamento).

La transizione digitale è in fase di implementazione nelle aziende (74%) con una grande diversificazione sul fatto che avvenga con la partecipazione dei lavoratori (il 34% ritiene di sì, il 35% di no e il 31% non lo sa). L'impatto di questa transizione è percepito come positivo: per l'82% migliorerà la stabilità dei posti di lavoro e per l'85% le condizioni di lavoro.

E.- Possibilità che si verifichino situazioni di conflitto lavorativo a causa dell'implementazione dei processi di transizione ecologica e digitale e modalità di gestione di tali situazioni da parte dei lavoratori (Domande 4, 15 e 16)

☐ **Polonia:**

Il 51% degli intervistati non sa se la doppia transizione possa generare situazioni di conflitto sul lavoro, anche se il 41% ritiene di sì e indica come cause: la riduzione dei salari, la perdita del posto di lavoro o problemi con le qualifiche tecniche necessarie.

Per quanto riguarda gli strumenti più adeguati per prevenire o ridurre questi possibili conflitti, vengono indicati: l'anticipazione del loro verificarsi attraverso sistemi di informazione e consultazione; l'esistenza di consultazioni vincolanti e sistemi di mediazione; o azioni intraprese direttamente con il datore di lavoro.

L'organizzazione utilizzata per canalizzare i problemi lavorativi è il sindacato (82%) o direttamente con il datore di lavoro, il 32%.

☐ **Spagna:**

Il 54% ritiene che la doppia transizione non produrrà conflitti di lavoro; tuttavia, il 28% pensa che tali conflitti possano verificarsi per i seguenti motivi: mancanza di formazione per adeguarsi alle nuove situazioni; scarsa consapevolezza dei lavoratori e cattiva attuazione da parte dell'azienda; violazione dei diritti, riduzione dei salari e perdita di posti di lavoro; mancanza di adattamento delle persone più anziane e peggioramento del clima lavorativo.

Gli strumenti indicati come più adeguati per affrontare situazioni di conflitto lavorativo sono: l'anticipazione del loro verificarsi attraverso sistemi di informazione e consultazione; l'esistenza di consultazioni vincolanti e sistemi di mediazione e arbitrato; o azioni intraprese direttamente con il datore di lavoro.

Per quanto riguarda il modo di canalizzare i problemi lavorativi, gli spagnoli preferiscono il sindacato (75%) e il comitato aziendale (62%), mentre al terzo posto si colloca la soluzione diretta con il datore di lavoro, con il 18%.

☐ **Lituania:**

Il 69% non è a conoscenza di questa situazione e solo il 15% ritiene che possano verificarsi situazioni di conflitto sul lavoro legate a: cambiamenti delle condizioni di lavoro; perdita del posto di lavoro; riduzioni salariali; cambiamenti nelle mansioni svolte; scarsa consapevolezza di tali cambiamenti e mancanza di dialogo con il datore di lavoro.

Le soluzioni proposte per affrontare tali situazioni si concentrano su: anticipazione del loro verificarsi attraverso sistemi di informazione e consultazione; esistenza di sistemi di mediazione; o azioni intraprese attraverso l'Ispettorato del Lavoro o procedimenti giudiziari. Il 69% ritiene che il modo per risolvere i problemi lavorativi sia il sindacato, seguito dal datore di lavoro con il 54%.

☐ **Italia:**

Il 38% ritiene che la doppia transizione genererà conflitti (cambiamento delle condizioni di lavoro; cattiva gestione del personale; necessità di qualifiche tecniche o riduzione dei salari), il 30% ritiene che non se ne verificheranno e il 32% dichiara di non saperlo.

Di fronte a queste potenziali situazioni, gli strumenti più necessari sarebbero: potenziare i sistemi di informazione e consultazione per anticipare tali situazioni (il 18%); risolvere tali situazioni in un quadro di consultazioni vincolanti per entrambe le parti (il 15%); o istituire sistemi di mediazione (il 9%).

Infine, gli intervistati affermano di canalizzare i propri problemi lavorativi o professionali attraverso il sindacato (59%); attraverso l'ispettorato del lavoro o l'ambito giudiziario (15%); o attraverso il comitato aziendale o direttamente con il datore di lavoro (entrambe le opzioni con il 13% delle risposte).

❑ **Ucraina:**

Il 51% delle persone non sa se l'introduzione della doppia transizione possa causare situazioni di conflitto sul lavoro, mentre il 29% ritiene che ciò sia possibile.

Gli strumenti per affrontare queste situazioni di conflitto sono: l'anticipazione attraverso sistemi di informazione e consultazione; la risoluzione diretta con il datore di lavoro; o attraverso sistemi di mediazione, arbitrato, ispezione del lavoro o procedimenti giudiziari (queste quattro opzioni con percentuali intorno all'11%).

Infine, l'opzione scelta per canalizzare la risoluzione dei problemi lavorativi è il datore di lavoro (44% delle risposte), seguito dai sindacati, con il 32%, e dall'ispezione del lavoro o dagli ambiti giudiziari.

CONCLUSIONI GENERALI DELL'ANALISI COMPARATIVA DELLA FASE DI SONDAGGI ONLINE.

- 1) Esiste una **conoscenza moderata**, da parte dei lavoratori, **dell'esistenza di normative europee (63%) e nazionali nel proprio settore professionale (52%) in materia di partecipazione dei lavoratori.**
- 2) La maggioranza (48%) ritiene che la normativa UE sulla partecipazione **non sia applicata nel proprio settore professionale** e, quando lo è, **non garantisce il diritto dei lavoratori alla partecipazione** (il 51%) al processo decisionale sul posto di lavoro (solo il 28% la considera sufficiente).
- 3) La maggioranza dei lavoratori (58%) esercita tale partecipazione attraverso i **sindacati** (ad eccezione della Spagna, dove l'85% lo fa attraverso il comitato aziendale).
- 4) **La maggior parte dei lavoratori (73%) riceve informazioni** e ritiene che è sufficiente (60%), utile o adeguata (90%) per prendere decisioni su questioni lavorative.
- 5) La maggioranza degli intervistati afferma che esiste un dialogo sociale, una contrattazione collettiva o entrambi i sistemi di partecipazione (l'opzione più scelta con il 38% complessivo); ritiene che la **contrattazione collettiva sia lo strumento più efficace per stabilire le condizioni di lavoro (80%)** e che **contribuisca ad aumentare la partecipazione sul posto di lavoro (82% complessivo e solo il 58% in Italia).**
- 6) **Il contratto collettivo è lo strumento adeguato per determinare le condizioni lavorative e professionali dei lavoratori nel loro settore professionale** (opinione del 67%); che sono considerate accettabili (59%) o buone (24%). [Va notato che il 44% degli intervistati in Italia considera le proprie condizioni di lavoro inadeguate]
- 7) Aspetti quali **la retribuzione, una riduzione dell'orario di lavoro, una maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute sul lavoro o una maggiore presenza nelle questioni professionali del proprio luogo di lavoro e un maggiore apprezzamento da parte del datore di lavoro** sono le esigenze indicate dagli intervistati come le principali aree di miglioramento.
- 8) **Esiste una percentuale moderata di persone (il 54%) che conosce l'esistenza dei CAE**; tuttavia, sono pochissimi (il 23%) quelli che dispongono di un comitato europeo nella propria azienda, pur ammettendo (il 68%) che la sua esistenza è vantaggiosa per i lavoratori.
- 9) Le persone che non dispongono di un CAE nella propria impresa ritengono che **sarebbe necessario istituire un sistema di informazione e consultazione transnazionale (77%)** per:

- Disporre di informazioni sui miglioramenti nel proprio settore professionale (66%)
 - Omogeneizzare le condizioni di lavoro tra i paesi (46%)
 - Fungere da meccanismo di pressione nelle negoziazioni nazionali (26%)
 - Oppure, stabilire elementi di coordinamento tra Stati membri e candidati (22%)
- 10) Esiste una grande **ignoranza** (68%) **sull'esistenza della doppia transizione gemella**; e la maggioranza ritiene che non esistano informazioni sulle sfide che essa comporta (43%) o che tali informazioni non siano adeguate (37%, solo il 20% le considera adeguate)
- 11) Sono pochissime (21%) le persone che ammettono che **l'EGD abbia già un impatto sull'occupazione** e la maggioranza ritiene che sia positivo, migliorando la stabilità lavorativa (40%) o le condizioni di lavoro (61%). [I dati della Polonia sono molto diversi: il 59% ritiene che la stabilità lavorativa peggiorerà e il 53% ritiene che peggioreranno le condizioni di lavoro]
- 12) La **digitalizzazione è stata implementata** nelle imprese per l'81% degli intervistati, anche se ritengono che ciò avvenga senza la partecipazione dei lavoratori (42%). La maggioranza ritiene che sia positiva, in quanto migliora la stabilità lavorativa (il 62%, anche se il 15% ritiene che perderà il proprio posto di lavoro) o le condizioni di lavoro (il 71%, il 18% ritiene che queste condizioni peggioreranno).
- 13) Esiste una **diffusa ignoranza** (il 43%) **sulla possibile esistenza di conflitti di lavoro** con l'introduzione della *doppia transizione*, indicando come motivi ⁷:
- **Cambiamenti nelle condizioni di lavoro, il 21%**
 - **Perdita di posti di lavoro, il 16%**
 - **Problemi dovuti alla mancanza di qualifiche tecniche, il 15%**
 - Cattiva gestione del personale da parte del datore di lavoro, il 10%
 - Scarsa consapevolezza del lavoratore, il 5%
 - **Salari più bassi, 16%**
 - Problemi di adattamento dovuti all'età, 3%
- 14) Gli **strumenti o le strategie** indicati come più utili per canalizzare queste possibili situazioni di conflittualità sul lavoro sono:
- Anticipare con maggiori informazioni e consultazioni, 40%
 - Istituire sistemi di mediazione, 26%
 - Attraverso consultazioni vincolanti, 18%
 - Con sistemi di arbitrato, 11%
 - Attraverso l'ispezione del lavoro o tramite procedimenti giudiziari, 10% in entrambe le opzioni

⁷ Esta cuestión recoge opiniones libres obtenidas en los análisis realizados en Polonia, España, Lituania e Italia. Hemos intentado agrupar estas opiniones en materias similares que exponemos a continuación.

- Direttamente con il datore di lavoro, 9%

15) Infine, la maggioranza dei lavoratori (il 59%) sceglie **i sindacati come canale per segnalare i propri problemi lavorativi** (con la Polonia in testa con oltre l'80%); seguono: Il datore di lavoro (il 32%: 54% in Lituania e 44% in Ucraina); il comitato aziendale (il 21%: il 62% in Spagna); e l'ispettorato del lavoro o il tribunale (il 17%, con la minore incidenza in Polonia, il 6%)

II C.- ANALISI DELLE INTERVISTE EFFETTUATE AI MEMBRI DEI COMITATI AZIENDALI EUROPEI⁸

Ogni paese ha condotto quattro interviste ai membri dei CAE del proprio paese, sia ai rappresentanti del comitato direttivo che ai rappresentanti dei lavoratori, con l'obiettivo di approfondire le sfide e le esigenze dei CAE nel contesto della doppia transizione ecologica e digitale, sulla base di un modello che mirava ad analizzare le esigenze, le materie e i limiti delle informazioni; la possibile collisione tra questioni transnazionali e nazionali; le misure per rafforzare le garanzie e la protezione dei rappresentanti dei lavoratori nei comitati aziendali europei; il potenziamento del sistema di consultazione e delle competenze nella risoluzione dei conflitti di lavoro.

Dall'analisi di queste interviste possiamo quindi trarre le seguenti **conclusioni**, comuni a tutti i paesi, che diventano **richieste e sfide per migliorare il funzionamento degli CAE da parte dei sindacati** e che incontrano l'opposizione, quasi generalizzata, da parte dei datori di lavoro.

- **Eccessive limitazioni delle informazioni per questioni di “riservatezza”** (pur comprendendo l'esistenza di dati sensibili che è necessario proteggere), essendo necessario garantire un accesso completo, affidabile e tempestivo alle informazioni per la corretta partecipazione dei lavoratori.

Questo tema della riservatezza non è pacifica, poiché incontra l'opposizione dei datori di lavoro che considerano la protezione e la riservatezza come questioni fondamentali per la tutela dell'impresa

- **Necessità di ampliare le questioni che devono essere comunicate a livello transnazionale**, come: l'evoluzione dell'azienda, gli investimenti previsti, i cambiamenti organizzativi, le retribuzioni, la sicurezza e la salute, o quelle relative alla doppia transizione, ecc.

Non esiste nemmeno un consenso sul trattamento delle questioni transnazionali, poiché i datori di lavoro ritengono necessario stabilire una chiara delimitazione delle competenze tra ambito nazionale e transnazionale e stabiliscono il diritto all'informazione e alla consultazione solo su questioni di carattere transnazionale.

- **Mancanza di meccanismi efficaci di protezione e di garanzie per i rappresentanti dei lavoratori negli CAE** e di risorse per l'esercizio dell'attività di rappresentanza

⁸ Purtroppo, lo spazio a disposizione per questa pubblicazione del Rapporto comparativo non ci consente di riassumere le interviste realizzate in ciascun Paese, e ci limiteremo alle conclusioni tratte dalla loro analisi. Poiché si tratta di documenti molto interessanti che riflettono l'opinione degli stessi membri dei CAE (rappresentanti dei lavoratori e dirigenti aziendali), vi invitiamo ad accedere al sito web del progetto dove potrete leggere questi rapporti nella loro interezza: <https://www.facebook.com/share/p/16W6fY9AY/>

Su questo tema, la parte imprenditoriale mostra un atteggiamento moderato per quanto riguarda la protezione dei rappresentanti nel CAE, ma è più critica sull'assunzione dei costi che comporterebbe l'ampliamento delle risorse.

- **Assenza di sistemi di risoluzione extragiudiziale delle controversie nell'ambito del CAE**, con proposte sindacali di includere capacità di mediazione e sospensione delle esecuzioni aziendali fino al completamento dei necessari processi di consultazione.

I datori di lavoro sono scettici riguardo a queste possibilità che potrebbero comportare “il blocco della gestione aziendale”.

- **Necessità di coordinare le politiche e le attività nei contratti sulla doppia transizione.** Su questo tema, i datori di lavoro chiedono la necessità di disporre di soluzioni flessibili in base alle peculiarità e alle dimensioni delle aziende.
- **Mancanza di una formazione adeguata dei rappresentanti nei CAE** in materia giuridica, di diritti e relativa alla doppia transizione.
- **Mancanza di coordinamento e scarsa partecipazione tra i rappresentanti nazionali e transnazionali**
- **Mancanza di informazioni da parte dei rappresentanti dei lavoratori nei CAE ai lavoratori dell'azienda**

III.- GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI CONFLITTO LAVORATIVO DA PARTE DEI CAE DI FRONTE ALL'ATTUAZIONE DELLA DOPPIA TRANSIZIONE

Tra gli obiettivi del progetto spicca il **miglioramento dell'efficacia dei comitati aziendali europei nella gestione delle crisi e nella prevenzione dei conflitti** di fronte alle sfide poste dall'attuazione della doppia transizione, **che deve essere realizzata aumentando la capacità degli CAE e rafforzando le loro attività per prevenire e risolvere i conflitti che potrebbero insorgere** ⁹.

Dalla ricerca condotta nei sondaggi e nelle interviste già commentati in questo *rapporto*, abbiamo tratto una serie di conclusioni su questo tema che riassumiamo di seguito:

- Esiste una diffusa disinformazione sulla doppia transizione e sul suo impatto sul mondo del lavoro, con la transizione verde meno conosciuta di quella digitale, così come il suo impatto sul mercato del lavoro.
- L'attuazione della transizione verde è considerata più negativa per i lavoratori rispetto a quella digitale, sia in termini di stabilità del lavoro che di condizioni lavorative
- Sebbene la possibilità che la doppia transizione possa generare conflitti sul lavoro sia sconosciuta alla maggior parte dei lavoratori, vengono indicati come possibili cause di conflitto: i cambiamenti nelle condizioni di lavoro, la perdita del posto di lavoro, la riduzione dei salari, la mancanza di qualifiche o la cattiva gestione da parte del datore di lavoro
- Anticipare i conflitti con informazioni e consultazioni è l'opzione scelta per prevenire tali situazioni, mentre per risolverli si ricorre a sistemi di mediazione, consultazioni vincolanti o sistemi di arbitrato (oltre alla soluzione diretta con il datore di lavoro).
- A livello nazionale esistono procedure di risoluzione extragiudiziale dei conflitti di lavoro con procedure di mediazione, conciliazione precontenziosa e arbitrato, svolte da organismi pubblici. [In alcuni paesi sono incluse procedure di mediazione nei contratti collettivi].

Sembra quindi opportuno pensare che **esista la possibilità che un CAE possa agire come mediatore in un conflitto di lavoro**, per cui dobbiamo ampliare le sue competenze e dotarlo di questa opzione, analogamente a quanto avviene nei contratti collettivi che già dispongono di questa possibilità nell'ambito delle loro azioni; ciò implicherebbe:

⁹ Nel capitolo che segue si segnalano le “Raccomandazioni, strategie e buone pratiche per prevenire e risolvere le situazioni di conflitto lavorativo a fronte della doppia transizione”, e si fa riferimento ad esse

- Rafforzare i sistemi di informazione e consultazione per poter individuare in anticipo i segnali di possibili situazioni di conflitto sul lavoro.
- Garantire un'adeguata informazione riducendo l'attuale margine di riservatezza abusiva e rispettando la privacy delle persone coinvolte in tali conflitti.
- Garantire che la consultazione sui conflitti sia efficace e si svolga cercando una soluzione negoziata con l'intento di raggiungere un accordo.

IV.- ACCORDO SULLE RACCOMANDAZIONI E LE BUONE PRATICHE DEL PROGETTO¹⁰

Come questione preliminare, i partner del progetto SEED accolgono con favore e accettano le proposte formulate dalla **Commissione europea** nella sua risoluzione del 24.01.2024 relativa alla “Proposta di una nuova direttiva che modifica la direttiva 2009/38/CE sui CAE” (adottata dal *Consiglio* il 10.06.2024); **nonché le raccomandazioni del Parlamento nella sua Risoluzione del 02.03.2023** sull'analisi della direttiva sui CAE¹¹. Entrambe le decisioni mirano a rendere più efficace la rappresentanza dei lavoratori nelle grandi imprese multinazionali e a facilitare la creazione di comitati aziendali europei, migliorandone il finanziamento e aumentando la protezione di cui godono.

Raccomandazioni, strategie e buone pratiche per migliorare il funzionamento dei CAE

- **Garantire l'accesso dei CAE a informazioni adeguate e sufficienti** affinché possano svolgere un ruolo efficace nel processo decisionale, potenziando così i sistemi di informazione e consultazione.
- **Integrare i CAE nei processi decisionali strategici**, garantendo che la consultazione avvenga nelle fasi precedenti alla definizione delle strategie aziendali e consentendo la conclusione di accordi sulle questioni sollevate.
- **Potenziare la partecipazione dei lavoratori ai CAE**, incorporando la figura di consulenti esterni esperti nelle materie oggetto di consultazione e facilitando la creazione di gruppi di lavoro ridotti e professionalizzati nei dibattiti preliminari al processo decisionale.
- **Rafforzare la figura e le capacità dei membri degli CAE**, con azioni di sensibilizzazione e consapevolezza e fornendo loro una formazione adeguata alle loro esigenze nelle funzioni che svolgono.

¹⁰ Queste raccomandazioni sono il risultato del dibattito del *International Focus Group*, tenutosi il 09.04.2025, che ha portato alla loro approvazione e che ha preso in considerazione le proposte avanzate dagli esperti nazionali e dalle parti sociali dei PAO nelle interviste.

¹¹ Il partner spagnolo del progetto, la *Confederación de Empresarios de Andalucía* (CEA), ha una posizione diversa, che viene esposta di seguito sotto forma di “voto individuale”:

Il CAE non ritiene necessaria una riforma, poiché riteniamo che le sfide individuate nell'attuazione dei CAE possano essere affrontate in modo più efficace attraverso lo sviluppo di guide alle buone pratiche, lo scambio di esperienze positive e la promozione di modelli di successo già attuati in diversi Stati membri. In questo senso, siamo favorevoli a una strategia volta al rafforzamento qualitativo e funzionale dei CAE, piuttosto che a una revisione legislativa.

- **Stabilire procedure che garantiscano la presenza dei rappresentanti dei lavoratori negli CAE**, eliminando situazioni di nomine aziendali al di fuori dei legittimi rappresentanti e garantendo l'equilibrio delle rappresentanze per paese.
- **Istituire canali di scambio di informazioni e comunicazione** tra gli CAE e i rappresentanti degli organi nazionali e, da questi ultimi, con i lavoratori che rappresentano.
- **Invitare i sindacati a riflettere internamente** sulla loro reale capacità di rappresentanza e sulle modalità di interazione con i lavoratori.
- **Aumentare l'efficacia del dialogo sociale tripartito e della contrattazione collettiva** (dialogo sociale bipartito) transnazionale e nazionale, rafforzando il ruolo e la capacità di negoziazione dei sindacati e garantendo l'efficacia e l'applicazione dei contratti collettivi.
- **Realizzare campagne di sensibilizzazione tra i datori di lavoro e gli altri interlocutori sociali** per migliorare l'immagine degli CAE e farli comprendere come strumenti che apportano valore all'azienda, invece di considerarli elementi reattivi rispetto ad essa.
- **Promuovere, nel quadro legislativo dell'UE, sia la capacità negoziale che quella giuridica degli CAE.**
- **Promuovere la creazione di CAEs nelle imprese transnazionali**, attraverso incentivi fiscali o amministrativi e agevolazioni per le imprese che li costituiscono.

Raccomandazioni, strategie e buone pratiche per prevenire e risolvere situazioni di conflitto lavorativo di fronte alla doppia transizione

- **Rafforzare i sistemi di informazione e consultazione degli CAE**, trasformandoli in forum di anticipazione strategica nell'individuazione dei primi segnali di conflitti lavorativi che potrebbero derivare dall'attuazione della transizione ecologica e digitale.
- **Promuovere il dialogo tra datori di lavoro e lavoratori (e loro rappresentanti) come strumento di prevenzione e risoluzione delle situazioni di conflitto sul posto di lavoro.**
- **Adattare le funzioni degli CAE all'attuazione della doppia transizione**, rendendo possibili transizioni eque.
- **Garantire la presenza degli CAE nell'istituzione di sistemi di protezione sociale**, con meccanismi di compensazione e qualificazione dei lavoratori, di fronte all'esistenza di cambiamenti produttivi causati dalla *doppia transizione*.

- **Promuovere la creazione di gruppi di lavoro specializzati negli CAE di fronte alla doppia transizione**, con l'obiettivo di prevenire situazioni di conflitto lavorativo e individuare opportunità di formazione, riqualificazione professionale e adeguamento dei posti di lavoro alle nuove tecnologie che potrebbero essere implementate.
- **Realizzare campagne informative sull'esistenza della *doppia transizione* e sui suoi effetti** (positivi o negativi) sulla stabilità lavorativa e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori interessati dalla sua implementazione.
- **Sviluppare sistemi di informazione agili ed efficaci**, a partire dai CAE e dai sindacati, che preparino i lavoratori alle nuove condizioni di lavoro derivanti dall'attuazione della *doppia transizione*, potenziando la loro formazione e migliorando le loro capacità e competenze.
- **Rafforzare l'adattamento alla doppia transizione**, attraverso **lo sviluppo di quadri inclusivi che proteggano l'occupazione e** sostengano transizioni eque; attraverso il dialogo sociale; e attraverso meccanismi di sviluppo delle capacità e approcci di cooperazione tra le parti interessate; **potenziando i meccanismi interni di risoluzione dei conflitti tra le parti del processo negoziale e senza trascurare, come ultima risorsa, la facoltà dei lavoratori di ricorrere agli organi giudiziari per difendere i propri interessi.**

Elaborato da:
Ángel Lozano Hidalgo¹²

¹² L'esperto del progetto ha un dottorato di ricerca in Filosofia e Lettere, con specializzazione in Filologia Ispanica, Documentalista e Master in Coaching. La sua attività professionale si è sviluppata nell'Amministrazione Regionale della Comunità di Madrid, in Spagna; ha partecipato come esperto a più di trenta progetti finanziati con fondi dell'Unione Europea, dall'anno 2015.



Strengthening the operational effectiveness of EWCs in
developing and implementing strategies for dispute prevention
and resolution between workers and central management
multinational corporations



Rada OPZZ
Województwa
Dolnośląskiego



ОБ'ЄДНАННЯ
ПРОФСПІЛОК
ЛЬВІВЩИНИ



MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN

45
Aniversario

CEA
Empresas Andaluzas



"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."



Co-funded by
the European Union