



SURVEY REGARDING THE IMPLEMENTATION OF DIRECTIVE 2002/14 (Decreto Legislativo 25/2007) FOR INFORMATION AND CONSULTATION IN ITALY

May 2016

INVOLVE project (DG Employment-VS/2015/0379). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

INDICE

Informazione e consultazione sindacale in Italia.....	3
Job Act, ammortizzatori sociali e norme sul ricollocamento.....	5
Informazione e consultazione attraverso i CAE.....	11
Metodologia utilizzata.....	12
Quadro di riferimento.....	12
Risposte ai questionari.....	19
Conclusioni.....	27

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE IN ITALIA

Il 22 marzo 2007 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 25/2007 di attuazione della direttiva 2002/14/CE che rafforza i diritti di informazione e consultazione sindacale previsti dalla contrattazione collettiva, inserendo delle sanzioni amministrative. La materia dell'informazione e consultazione sindacale, prima d'ora, era disciplinata dalla legge soltanto in maniera frammentaria e limitata ad alcune specifiche situazioni, quali il ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, procedure di mobilità, ferie collettive, trasferimento di azienda o di un ramo d'azienda, somministrazione di lavoro, al lavoro "a chiamata", lavoro notturno. Altre situazioni sono previste dalla contrattazione collettiva, che nella "parte obbligatoria", in diversi settori prevede una disciplina più organica ed estesa dell'informazione e consultazione sindacale, su argomenti di rilevante interesse per l'organizzazione aziendale e l'andamento occupazionale dell'impresa, come il ricorso al lavoro straordinario, ristrutturazioni, scorpori, esternalizzazioni e fusioni.

La nuova normativa estende i diritti di informazione e consultazione sindacale, nelle aziende di maggiori dimensioni, alle questioni aziendali di rilievo per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro ed affida alle Direzioni Provinciali del Lavoro il compito di accertare e sanzionare eventuali violazioni.

I nuovi obblighi di informazione e consultazione sindacale riguardano i datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, che esercitano un'attività economica organizzata in forma di impresa, privata o pubblica, anche non a fine di lucro, situata in Italia (articolo 2). La decorrenza della nuova normativa, che trova applicazione soltanto nelle imprese di maggiori dimensioni, è dilazionata nel tempo (articoli 3 e 9):

I diritti di informazione e consultazione sono riconosciuti ai "rappresentanti dei lavoratori", come definiti ai sensi della normativa vigente e della contrattazione collettiva, in particolare dagli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 (articolo 2), ai quali sono riconosciute, anche a questi fini, le stesse tutele e le stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva (articolo 6). Per "informazione", si intende ogni forma di trasmissione di informazioni da parte del datore ai rappresentanti dei lavoratori (articolo 2). Per "consultazione", invece, si intende ogni forma di dialogo, confronto, scambio di opinioni tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro (articolo 2). La consultazione deve essere necessariamente preceduta da un'adeguata informazione fornita dal datore di lavoro con tempi e modalità appropriati e deve consentire ai rappresentanti dei lavoratori di formulare un parere, incontrare il datore di lavoro ed ottenere una risposta motivata al parere eventualmente espresso (articolo 4). I diritti di informazione e consultazione, in particolare, riguardano le seguenti questioni attinenti alla attività d'impresa:

- a) l'andamento recente e prevedibile dell'impresa e la sua situazione economica;
- b) la situazione e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, gli eventuali rischi per i livelli occupazionali e le relative misure di contrasto;

c) decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro (es. esternalizzazioni dell'attività).

Nel dettaglio, è rimessa alla contrattazione collettiva, anche preesistente, la disciplina delle sedi, dei tempi, dei soggetti, delle modalità e dei contenuti dei diritti di informazione e consultazione sindacale (articolo 4). A questi fini, si fa espresso riferimento agli accordi collettivi "stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", senza escludere, a quanto pare, la contrattazione decentrata ed aziendale, nel rispetto degli accordi di livello superiore (articolo 2).

Ai rappresentanti dei lavoratori ed esperti che eventualmente li assistono, però, sono imposti precisi obblighi di riservatezza delle notizie ricevute in via riservata e "qualificate come tali dal datore di lavoro...nel legittimo interesse dell'impresa", le quali non possono essere divulgate, né ai lavoratori né a terzi, fino al termine di un triennio dopo la scadenza del loro mandato (articolo 5). Tale obbligo di riservatezza si aggiunge a quelli ordinariamente previsti dal Codice della Privacy a tutela della riservatezza delle persone fisiche e giuridiche, con particolare riguardo ai cosiddetti dati sensibili, come ad esempio, quelli giudiziari, sanitari o attinenti alla sfera sessuale (decreto legislativo n. 196/2003). La contrattazione collettiva, può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori ed i loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o terzi, a loro volta tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza, individuandone le modalità. Il datore di lavoro non è comunque obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno. Per la concreta individuazione di tali ipotesi e per la composizione di eventuali contestazioni in merito alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro, la norma demanda alla contrattazione collettiva la costituzione di un'apposita commissione di conciliazione e la disciplina della sua composizione e del suo funzionamento.

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza, oltre alla responsabilità civile, si applicano ai trasgressori i provvedimenti disciplinari stabiliti dagli stessi contratti collettivi, ma soltanto a carico degli esperti chiamati ad assistere i rappresentanti dei lavoratori sono previste precise sanzioni amministrative.

L'eventuale violazione degli obblighi di informazione e consultazione, da parte del datore di lavoro, comporta una sanzione amministrativa da un minimo di 3.000,00 ad un massimo di 18.000,00 euro, per ciascuna violazione commessa. La violazione dell'obbligo di riservatezza, invece, comporta una sanzione amministrativa da 1.033,00 a 6.198,00 euro, soltanto a carico degli esperti chiamati ad assistere i rappresentanti dei lavoratori. L'ultimo comma dell'articolo 7 affida alla competenza della Direzione Provinciale del Lavoro l'accertamento delle violazioni e delle conseguenti sanzioni amministrative, richiamando l'applicazione delle disposizioni della legge n. 689/1981 in materia di sanzioni amministrative e del decreto legislativo n. 124/2004, in materia di compiti di vigilanza e poteri del personale ispettivo del Ministero del Lavoro. In particolare, l'articolo 13 del citato

decreto prevede il potere del personale ispettivo, quando accerti la commissione di un illecito amministrativo, di diffidare il datore di lavoro a regolarizzare le violazioni comunque sanabili – seppure in ritardo - ammettendolo al pagamento di una sanzione pari al minimo di legge. La violazione dell'obbligo di riservatezza, tuttavia, non pare comunque sanabile, in quanto la divulgazione del segreto pregiudica in maniera irreparabile l'interesse sostanziale protetto dalla norma (cfr. Ministero del Lavoro, circolare n. 24/2004). La violazione dell'obbligo di informazione e consultazione sindacale, invece, potrebbe essere sanabile, ma si ritiene, soltanto a condizione che le notizie vengano fornite, seppure in ritardo rispetto ai termini contrattuali, comunque in tempo utile per consentire l'esame congiunto della questione ed in ogni caso certamente non a posteriori, dopo l'avvenimento della vicenda che avrebbe dovuto essere oggetto di informazione e consultazione preventiva.

SANZIONI AMMINISTRATIVE

1. Violazione del diritto di informazione e consultazione: per non avere informato e consultato i rappresentanti sindacali su questioni aziendali rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro nell'impresa. SANZIONE da: 3.000,00 a 18.000,00

2. Violazione dell'obbligo di riservatezza: per avere divulgato notizie ricevute dal datore di lavoro e in via riservata e da questi qualificate come riservate, nel legittimo interesse dell'impresa. Sanzione: da: 1.033,00 a 6.198,00.

JOB ACT, AMMORTIZZATORI SOCIALI E NORME SUL RICOLLOCAMENTO

Con Jobs Act si indica una riforma del diritto del lavoro in Italia, promossa ed attuata in Italia dal governo Renzi, attraverso diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 ed il 2015.

Il termine deriva dall'acronimo "Jumpstart Our Business Startups Act", riferito a una legge statunitense, promulgata durante la presidenza di Barack Obama nel corso del 2012, a favore delle imprese di piccola entità mediante fondi. In Italia il termine è stato invece usato per definire un insieme di interventi normativi in tema di lavoro a carattere più generale.

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze aziendali, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili, che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è comunque tenuta a comunicare ai soggetti di cui sopra la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Se la riduzione dell'orario è superiore a 16 ore settimanali si procede a un esame congiunto. La domanda di concessione va presentata, entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in via telematica all'Inps, indicando la causa della sospensione o riduzione dell'orario e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'Inps alle Regioni e alle Province autonome ai fini del coinvolgimento in percorsi di politiche attive.

Le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede Inps territorialmente competente. Con decreto ministeriale sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Ammortizzatori sociali

Il sistema italiano di ammortizzatori sociali è stato recentemente riordinato dal dlgs 148/15 in attuazione del Jobs Act. Molte e significative sono state le modifiche, tendenti ad un sistema maggiormente inclusivo, conservando però l'impianto di base.

I trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, finanziati con contributi a carico dei datori di lavoro e, in piccola parte, dei lavoratori e gestiti dall'Inps, intervengono a tutelare il reddito del lavoratore in caso di crisi aziendale che richieda una temporanea riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, con riduzione parziale o totale dell'orario di lavoro, conservando il rapporto di lavoro. Tali trattamenti, dopo le modifiche apportate dal Jobs Act, che riguardano soprattutto procedure e durate, continuano ad applicarsi nei settori e per le dimensioni aziendali per i quali si applicavano in precedenza.

Per tutti gli altri datori di lavoro, purché abbiano oltre 5 dipendenti (nella normativa previgente la soglia era oltre i 15 dipendenti), vige invece il sistema dei fondi bilaterali di solidarietà: i datori di lavoro hanno l'obbligo di aderire al fondo bilaterale di settore o, in mancanza, al Fondo di integrazione salariale (Fis) versando una aliquota mensile, in parte a carico del datore, in parte a carico del lavoratore. In caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in costanza di rapporto di lavoro, i fondi forniscono prestazioni di sostegno al reddito paragonabili a quelle delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

Nel caso in cui invece il rapporto di lavoro si interrompa per un licenziamento, individuale o collettivo, o venga a scadenza un rapporto a termine, al lavoratore spetta una indennità di disoccupazione detta Naspi, che ha sostituito l'Aspi introdotta dalla legge Fornero, ed è destinata ad inglobare, entro il 2016, anche l'indennità di mobilità, oggi operante solo in alcuni settori.

Incentivi alla ricollocazione

La ricollocazione dei lavoratori percettori del trattamento di integrazione salariale è sostenuta tramite incentivi.

Transizione

Essendo stata ridotta la durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria rispetto alla normativa previgente, sono previste alcune norme per regolamentare le durate nella fase di transizione.

Fondi bilaterali di solidarietà

In tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale vi è l'obbligo, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, di iscrizione ai fondi bilaterali di solidarietà istituiti con decreto del ministro del Lavoro sulla base di accordi collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Tali fondi, che costituiscono gestioni dell'Inps, hanno la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Il citato dlgs 148/15 attuativo del Jobs Act ha rivisitato la normativa dei fondi bilaterali di solidarietà già introdotti dalla legge 92/12, in particolare abbassando il precedente limite di 15 dipendenti e modificando le prestazioni. I fondi già costituiti ai sensi della previgente normativa devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel Fondo di integrazione salariale.

I fondi bilaterali devono assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, almeno un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate) con durata massima non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile. È dovuta anche la contribuzione da versare alla gestione di iscrizione del lavoratore.

Si applicano le norme relative alla possibilità di pagamento diretto da parte dell'Inps, e quelle relative alla condizionalità, con obbligo di partecipazione a percorsi di politiche attive o ad attività di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza per i lavoratori con riduzione dell'orario superiore al 50% in 50% in un periodo di 12 mesi.

Non viene definita per legge un'aliquota di versamento al fondo, ma viene stabilita la ripartizione dell'aliquota tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo. È previsto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, in caso di utilizzo effettivo delle prestazioni, stabilito dal decreto istitutivo, ma comunque non inferiore all'1,5%.

I fondi hanno l'obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Alla gestione del fondo di solidarietà provvede un comitato amministratore, composto da esperti in possesso di requisiti di professionalità e onorabilità, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo, e da dirigenti del ministero del Lavoro e del ministero dell'Economia e delle finanze.

Licenziamenti collettivi

Tutte le aziende con più di 15 dipendenti devono seguire, in caso di licenziamento collettivo, le procedure previste dalla legge 223/91 (artt. 4 e ss, 24). Il licenziamento collettivo è definito come «licenziamento di almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni nell'ambito del territorio di una stessa provincia, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro oppure in conseguenza della cessazione dell'attività». Sono esclusi i rapporti che scadono perché a tempo determinato, o per fine lavoro nelle costruzioni edili, o perché connessi ad attività stagionali o saltuarie. È considerato licenziamento collettivo anche il caso limite in cui, al termine della procedura, venga licenziato un solo lavoratore: il requisito numerico dei 5 licenziamenti va considerato solo all'inizio della procedura e non al termine, poiché la legge ha tra le sue finalità quella di individuare misure alternative ai licenziamenti.

Per le imprese che rientrano nell'area di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria, se il licenziamento collettivo avviene dopo un periodo di integrazione salariale, non vale il requisito dei 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Procedure per il licenziamento collettivo

L'impresa con più di 15 dipendenti che intenda procedere a un licenziamento collettivo deve:

- comunicarlo alla Rappresentanza sindacale aziendale, indicando i motivi del provvedimento, il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali dei lavoratori in eccesso, nonché i tempi del programma di licenziamenti;
- comunicarlo alla Direzione territoriale del lavoro;
- versare all'Inps, come anticipo sulla somma complessiva a carico dell'impresa, una somma pari al trattamento massimo mensile d'integrazione salariale, moltiplicato per i lavoratori in eccesso (solo se rientra nell'ambito di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria).

Sono previsti, inoltre, incontri congiunti tra impresa e organizzazioni sindacali per il raggiungimento di un'intesa. In mancanza di accordo è previsto un ulteriore tentativo mediante la convocazione delle parti presso la Direzione territoriale del lavoro. Gli accordi sindacali che prevedono il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti possono anche prevedere l'impiego di tali lavoratori in mansioni diverse, anche inferiori

rispetto a quelle svolte in precedenza, oppure regolare il comando o distacco di uno o più lavoratori da un'impresa a un'altra per una durata temporanea.

Criteri di scelta dei lavoratori

L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'azienda nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi. In mancanza di disposizioni contrattuali si ricorre ai seguenti criteri:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive e organizzative.

La scelta dei lavoratori deve comunque svolgersi nel rispetto del principio (sancito dall'art. 10, comma 4, della legge 68/99) secondo cui, dopo il licenziamento, il numero di disabili occupati nell'impresa non può essere inferiore alle quote loro riservate. Inoltre, l'impresa non può licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore a quella occupata nelle mansioni prese in considerazione (art. 6, comma 5-bis, legge 236/93).

Licenziamento dei lavoratori eccedenti

Raggiunto l'accordo sindacale, o comunque esaurite le procedure indicate, l'impresa può licenziare i lavoratori eccedenti, comunicando loro per iscritto il licenziamento, nel rispetto dei termini di preavviso. L'elenco dei lavoratori, con l'indicazione di nome, residenza, qualifica, livello di inquadramento, età, carico di famiglia e modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta, deve essere comunicato per iscritto, entro 7 giorni dal licenziamento, alla Direzione regionale del lavoro e al sindacato di categoria. Il licenziamento illegittimo (per il mancato rispetto delle procedure o per violazione dei criteri di scelta) può essere impugnato dal lavoratore entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche attraverso l'intervento del sindacato. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso alla cancelleria del tribunale. Ma il diritto alla reintegrazione sussiste solo se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta, mentre in caso di violazione delle procedure e di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori si applica solo l'indennizzo monetario. Eventuali vizi della comunicazione preventiva alle Rappresentanze sindacali aziendali possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Incentivo all'autoimprenditorialità

Il lavoratore può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo della Naspi come incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o in forma di impresa individuale, o per associarsi in cooperativa. L'erogazione anticipata non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'assegno per il nucleo familiare.

Contribuzione figurativa

La contribuzione figurativa sarà rapportata alla retribuzione di riferimento per il calcolo della Naspi.

Sostegno della ricollocazione dei lavoratori percettori di Naspi (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego)

Ai datori di lavoro che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della Naspi spetta un incentivo pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, con esclusione dei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume.

Indennità di disoccupazione nel settore agricolo

Resta valido lo specifico sistema di tutela della disoccupazione per i lavoratori agricoli, che non rientrano nell'ambito di applicazione della Naspi. I lavoratori agricoli hanno diritto a un'indennità di disoccupazione se possono far valere:

- 2 anni di anzianità assicurativa come lavoratore subordinato;
- N 102 contributi giornalieri nei 2 anni precedenti la presentazione della domanda.

L'indennità è pari al 40% della retribuzione e spetta per il numero di giornate lavorate nell'anno precedente, fino a un massimo di 180. Da tale importo viene detratta, quale contributo di solidarietà, una somma pari al 9% per ogni giornata indennizzata sino a un massimo di 150 giornate, per finanziare l'accredito di contribuzione figurativa a copertura dell'intero anno di riferimento. La domanda si presenta entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello a cui si riferisce l'indennità.

Trasferimento dell'azienda in crisi

Le conseguenze del trasferimento dell'azienda sui rapporti di lavoro dei dipendenti sono regolate dall'art. 2112 del Codice civile, che tutela la continuità del rapporto di lavoro con l'imprenditore acquirente e offre garanzie ai lavoratori sia in materia di diritti derivanti dall'anzianità maturata, sia con riferimento alla responsabilità (del venditore e dell'acquirente) per i crediti vantati dal lavoratore al momento del trasferimento. Molto diversa, però, è la situazione in caso di crisi dell'impresa.

L'art. 47, comma 5, della legge 428/90, stabilisce infatti che, quando il trasferimento totale o parziale dell'azienda è finalizzato al suo salvataggio e a quello dell'occupazione dei lavoratori, non si applica l'art. 2112 del Codice civile, purché vi sia la certificazione dello stato di crisi aziendale e la stipula di un accordo sindacale per il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione.

I lavoratori assunti alle dipendenze del nuovo imprenditore non hanno diritto alla conservazione dei trattamenti economico-normativi di cui fruivano al momento del trasferimento, «salvo che dall'accordo risultino condizioni di maggior favore».

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE ATTRAVERSO I CAE (Comitati Aziendali Europei)

I CAE sono organi di rappresentanza dei lavoratori in imprese o gruppi di imprese con più di 1000 dipendenti nel perimetro dell'unione europea ed almeno 150 in due stati membri. I rappresentanti dei lavoratori designati dal sindacato o eletti direttamente dai lavoratori (a seconda delle legislazioni o prassi nazionali in materia di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese), siedono nei CAE ed hanno diritto a riunirsi almeno una volta l'anno e di essere informati e consultati preventivamente dalla direzione aziendale in merito alla situazione ed agli sviluppi dell'impresa, come pure con riferimento a qualunque decisione significativa che possa comportare conseguenze, in almeno due paesi, sulla forza lavoro del Gruppo multinazionale.

La Commissione Europea "ha come obiettivi la promozione dell'occupazione il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione". Proprio in quest'ottica si muovono sia la Direttiva 94/45 sull'istituzione dei Comitati Aziendali Europei e il suo successivo processo di rifusione (Direttiva 2009/38), sia la Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Queste normative, se sfruttate a pieno, possono dare luogo a pratiche che vanno oltre la mera informazione e consultazione rigidamente intese; fornendo elementi molto importanti per l'azione sindacale e per lo sviluppo di un vero Dialogo Sociale Europeo. In quest'ottica va considerato il fatto che i Comitati Aziendali Europei sono gli unici organismi transnazionali istituiti per legge. Questi organismi di rappresentanza sono fondamentali perché, da una parte sanciscono l'obbligo per le aziende di incontrare le rappresentanze dei lavoratori fornendogli adeguate informazioni e prevedendo momenti di consultazione, dall'altra offrono l'opportunità per i delegati di incontrare i colleghi stranieri con i quali intraprendere percorsi di network per lo scambio di informazioni e di buone pratiche.

In Italia la direttiva europea del 2009 è stata recepita con il Decreto Legislativo n. 113 del 22/6/2012.

METODOLOGIA UTILIZZATA

I rappresentanti dei lavoratori in Italia, nella stragrande maggioranza dei casi sono dei lavoratori iscritti ad una delle sigle sindacali presenti sul territorio.

La FAI CISL ha condotto questa indagine intervistando i sindacalisti che hanno seguito direttamente le trattative aziendali. Si tratta di sindacalisti con incarichi territoriali, provinciali e regionali.

E' stato fatto un primo incontro nel mese di gennaio 2016 per spiegare loro gli obiettivi del progetto e le finalità della ricerca che la FAI sta portando avanti in partnership con OBES Grecia. Successivamente nei mesi seguenti, i sindacalisti sono stati intervistati singolarmente presso la sede della FAI nazionale.

Le interviste sono state condotte dalla responsabile dei progetti internazionali insieme al responsabile per le politiche internazionali.

QUADRO DI RIFERIMENTO

La FAI CISL, utilizzando il modello di questionario fornito da OBES Grecia, ha intervistato 11 sindacalisti che hanno seguito le trattative di 11 realtà produttive italiane distribuite sul territorio nazionale: 2 al nord (Lombardia e Friuli Venezia Giulia), 4 al centro (Lazio), 4 al sud (Molise, Puglia, Calabria) e 1 che opera sull'intero territorio nazionale con strutture regionali e provinciali, che hanno subito importanti cambiamenti e dove in base alla direttiva 2002/14 ed in base a quanto riportato all'art. 6 del CCNL è stato possibile mettere in pratica procedure di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

L'art. 6 del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) prevede "Diritti d'informazione e Confronto". Al riguardo infatti cita: "Al fine di consentire alle OO.SS. firmatarie del contratto una adeguata conoscenza delle problematiche relative a rilevanti fenomeni collegati ai processi di sviluppo e di ristrutturazione ed alle innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni stabilite ai diversi livelli di competenza".

1. A LIVELLO NAZIONALE

Le parti si incontrano a livello nazionale di norma nel primo quadrimestre di ogni anno per un confronto sui programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di sviluppo delle imprese. Il confronto si articola per settori e comparti, esaminando strategie economiche, produttive e commerciali con particolare riferimento alla formazione di nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno, ai processi di ristrutturazione ed ai nuovi investimenti. Sulla base di tali informazioni si apre il confronto sulle prospettive di conseguimento degli obiettivi cui serviranno le opportune verifiche.

2. A LIVELLO REGIONALE

Le parti, su richiesta di una di esse, attivano livelli regionali di informazione e confronto con particolare riferimento ai programmi di sviluppo e di investimento ed ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione. Questo livello non è negoziale. E non va confuso con la negoziazione di 2° livello (territoriale, di gruppo e aziendale) ampiamente esercitata nelle grandi aziende e nelle multinazionali a differenza delle PMI (Piccole e medie industrie) dove il 2° livello di contrattazione incontra, a volte, resistenze da parte datoriale. Per consentire una adeguata contrattazione di 2° livello nelle PMI la CISL considera estremamente importante la contrattazione territoriale e/o di settore analogamente a quanto accade nel settore agricoltura.

3. A LIVELLO AZIENDALE

I rappresentanti delle aziende informano le Rsu e le OO.SS. territoriali competenti sulla situazione a consuntivo dell'impresa, sui programmi produttivi e sulle previsioni degli investimenti e dei riflessi sull'organizzazione del lavoro, dei livelli di occupazione, delle dinamiche professionali.

I sindacalisti intervistati hanno seguito le trattative delle seguenti aziende :



- 1. GRUPPO DANONE ITALIA. SEDE MILANO - VIA CARLO FARINI, 41 – 20159. SITI COLPITI DA RIORGANIZZAZIONE: MILANO + STABILIMENTO DI CASAL CREMASCO (CREMONA) NEL QUALE VENIVA PRODOTTO LO YOGURT A MARCHIO "ACTIVIA". ENTRAMBI I SITI OCCUPAVANO CIRCA 180 PERSONE COMPRENDENDO ATTIVITA' DI SEDE E ATTIVITA' DI VENDITA SUL TERRITORIO. LA RIORGANIZZAZIONE E' INIZIATA A META' 2014 ED E' STATA CONCLUSA A META' 2015. HA INTERESSANDO QUINDI SIA LA SEDE DI MILANO CHE LO STABILIMENTO DI CASAL CREMASCO. L'AZIENDA ALL'INIZIO DEL 2014 DICHIARA A LIVELLO EUROPEO, L'INTENZIONE DI CHIUDERE TRE STABILIMENTI PER OTTIMIZZARE LA PRODUZIONE IN ALTRI. IN ITALIA E' STATO COLPITO LO STABILIMENTO DI CREMONA SIA PERCHE' LO STABILE ERA IN AFFITTO DA GALBANI SIA PERCHE' AVEVA UNA SOLA LINEA DI PRODUZIONE (A MARCHIO ACTIVIA) CHE CON LA CRISI HA AVUTO UN NOTEVOLE CALO PRODUTTIVO. LA CHIUSURA DI TRE STABILIMENTI IN EUROPA E' STATA DECISA DALL'AZIENDA CON LO SCOPO DI RECUPERARE PRODUTTIVITA'. IN ITALIA SONO STATE RIDOTTE CIRCA 100 POSIZIONI DI LAVORO DI CUI 13 PRESSO LA SEDE A MILANO (ATTIVITA' DI STAFF E SUPPORTO ALLO STABILIMENTO) ED IL RESTO NELLO STABILIMENTO DI CREMONA CHE E' STATO CHIUSO. LA RIORGANIZZAZIONE DEI DUE SITI E' STATA SEGUITA DAL SEGRETARIO GENERALE FAI CISL DI MILANO – LOMBARDIA - MASSIMILIANO ALBANESE – email: massimiliano.albanese@cisl.it.**



2. NESTLE' PURINA PETCARE ITALIA Spa – 49, Via San Osvaldo – UDINE.
NEL 2015 LO STABILIMENTO VIENE ACQUISTATO DAL GRUPPO INGLESE BOB MARTIN UK Ltd – 8 Wemberham La, Bristol BS49 4BS, REGNO UNITO.
DAL 1° GENNAIO 2016 CIRCA 72 UNITA' LAVORATIVE SONO PASSATE IN BOB MARTIN E CIRCA 8 SONO RIMASTE IN NESTLE' TRASFERENDOSI IN ALTRA SEDE.
LA TRATTATIVA SINDACALE E' STATA SEGUITA DALLA SEGRETARIA REGIONALE FAI CISL FRIULI VENEZIA GIULIA email: claudia.sacilotto@cisl.it.



3. FIORUCCI – VIA CESARE FIORUCCI - LOC. SANTA PALOMBA, POMEZIA (RM).
AZIENDA PATRONALE.
FINO AL 1995 LA PIU' GRANDE AZIENDA SOLO ITALIANA DEL LAZIO CON CIRCA 1500 ADDETTI. SUBI' UNA PRIMA RISTRUTTURAZIONE 1996 (Gennaio), LA FAMIGLIA FIORUCCI FECE UNA RIDUZIONE DELLA FORZA LAVORO DI CIRCA 250 UNITA' LAVORATIVE. SIN D'ALLORA LE RIDUZIONI SONO STATE SEMPRE CONCORDATE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PRESENTI IN AZIENDA. LA SUCCESSIVA RIDUZIONE D'ORGANICO AVVENNE NEL 2002 CON L'ESTERNALIZZAZIONE DI ALCUNE AREE ED UNA ULTERIORE RIDUZIONE DI CIRCA 250 UNITA' LAVORATIVE ACCOMPAGNATA DA L'ESTERNALIZZAZIONE DELLA VIGILANZA, PORTINERIA, AREA MAGAZZINO SPEDIZIONI E REPARTO MACELLAZIONE. QUESTE ULTIME ERANO DELLE DITTE ESTERNE CHE LAVORAVANO GIA' ALL'INTERNO DELLO STABILIMENTO. COLORO CHE AVEVANO MATURATO I REQUISITI, DURANTE IL PERCORSO DI AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ETA' PENSIONABILE SONO USCITI, GLI ALTRI SONO STATI RICOLLOCATI ALL'INTERNO DELLE SUDDETTE DITTE. NEL 2003 L'AZIENDA VENDE AD UN FONDO D'INVESTIMENTO AMERICANO (VESTAR CAPITAL PARTNER) MANTENENDO UNA QUOTA DEL 30% DELLA PROPRIETA' FIORUCCI. NEL 2006 FU APERTA UNA PROCEDURA DI MOBILITA' CHE INTERESSO' L'ESTERNALIZZAZIONE DEL LABORATORIO CHIMICO E DI CONTROLLO QUALITA' (CIRCA 70 PERSONE) UTILIZZATA LA STESSA PROCEDURA DI CUI SOPRA. NEL 2007 USCI' LA NORMATIVA CHE PREVEDEVA UNA MOBILITA' LUNGA (CIRCA 7 ANNI) E CON QUESTA USCIRONO CIRCA 40 PERSONE (FURONO SOPRATTUTTO VOLONTARI). NEL 2009 ULTERIORI 9 UNITA' LAVORATIVE RIENTRANDO NELL'USCITA LUNGA DEL 2007. NEL 2011 UNA ULTERIORE PROCEDURA DI MOBILITA' PER TUTTI COLORO CHE AVEVANO RAGGIUNTO I REQUISITI E CHE SAREBBERO USCITI VOLONTARIAMENTE (CIRCA 40 PERSONE). SEMPRE IN QUESTO ANNO LA SOCIETA' CAMBIA NUOVAMENTE PROPRIETA'. "CAMPOFRIO FOOD GROUP" SPAGNOLA RILEVA TUTTA L'AZIENDA DI SANTA PALOMBA, I SALUMIFICI DI LANGHIRANO E DEL FRIULI, LO STABILIMENTO PRESENTE NEGLI USA IN VIRGINIA E TUTTE LE SEDI COMMERCIALI PRESENTI IN EUROPA.
NEL 2013 CAMPO FRIO APRE UNA PROCEDURA DI MOBILITA' PER CIRCA 300 PERSONE. CON UN ACCORDO SINDACALE E' STATO POSSIBILE FAR USCIRE CIRCA 90 PERSONE VOLONTARIAMENTE. PER GLI ALTRI FU APERTA UNA PROCEDURA DI CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA (CIS). SUCCESSIVAMENTE L'INTERA AZIENDA VIENE VENDUTA AD AZIONISTI MESSICANI "SIGMA ALIMENTOS" PUR CONSERVANDO IL MARCHIO CAMPOFRIO.
NEL DICEMBRE 2015 UN'ULTERIORE PROCEDURA DI MOBILITA' FU APERTA PER CIRCA 14 UNITA' LAVORATIVE VOLONTARIE (QUINDI TUTTI COLORO CHE SI RENDEVANO DISPONIBILI ALL'USCITA).
LA TRATTATIVA E' STATA SEGUITA DAL SINDACALISTA : STEFANO PASSAMONTI (Membro di segreteria FAI Roma - LAZIO) email: stefano.passamonti@cisl.it.



4. **CSI – COMPAGNIA SURGELATI ITALIANA S.P.A – FINDUS - VIA APPIA - 00144 (RM).**

EX FINDUS (con 700 dipendenti) DI PROPRIETA' UNILEVER CHE VENDE A CSI NEL 2007/2008. Attraverso tre procedure di mobilità e successivo incentivo all'esodo (dal 2008 al 2014) è passata da 700 a 360 dipendenti.

CSI E' STATA ACQUISITA IN GIUGNO 2015 DAL GRUPPO BRITANNICO IGLO FOODS E SUCCESSIVAMENTE DA NOMAD FOOD A NOVEMBRE 2015. OGGI SOFFRE DI UNA FORTE CRISI AZIENDALE. DOPO L'ACQUISIZIONE CHIEDE AL SINDACATO:

- 1) CONSULTAZIONE PER LA CASSA INTEGRAZIONE PER L'INTERO STABILIMENTO DI CISTERNA (POTENZIALMENTE PER TUTTI I 360 DIPENDENTI) DA SPALMARE IN 5 ANNI NON SUPERANDO LE 12 SETTIMANE NEI 24 MESI.**
- 2) DI AVERE IL NULLA OSTA PER TRASFORMARE I CONTRATTI DA TEMPO INDETERMINATO A TEMPO DETERMINATO ENTRO IL 19 FEBBRAIO 2016. A COMPLETAMENTO DELL'ACCORDO PRECEDENTE DEL DICEMBRE 2015.**

SINDACALISTA CHE HA SEGUITO LA TRATTATIVA: ATTILIO FAIOLA (SEGRETARIO TERRITORIALE FAI LATINA - LAZIO), e-mail: attilio.faiola@cisl.it .



5. **HEINZ - PLASMON - VIA MIGLIARA, 45 – BORGO GRAPPA (LT).**

PLASMON: AZIENDA FONDATA DA CESARE SCOTTI A MI NEL 1902. NEL 1963 VIENE ACQUISTATO DAL GRUPPO INGLESE HEINZ. NEL 1969 VIENE INAUGURATO LO STABILIMENTO DI LATINA CHE AD OGGI CONTA 350 DIPENDENTI. FINO AL 2006 NE HA AVUTI 560. PRODUCEVA OMOGENIZZATI, SUCCHI DI FRUTTA, PRODOTTI INFANZIA, E FETTE PER LA PRIMA COLAZIONE DIETETICHE SEDE AMMINISTRATIVA A MILANO. LO STABILIMENTO HA AVUTO UN RICAMBIO GENERAZIONALE DAL '98 AL 2002 PER CIRCA 200 PERSONE CHE SONO ANDATE IN PENSIONE. NEL 2006 (APRILE) PER UNA COMPRESSIONE DEL MERCATO SI APRE UNA PRIMA PROCEDURA DI MOBILITA' ED UN SUCCESSIVO INCENTIVO ALL'ESODO CHE HA DETERMINATO L'USCITA DI 60/70 PERSONE.

DAL 2006 AL 2010 LA CRISI ECONOMICA PORTA AD ULTERIORI CALI DI MERCATO E UNA PERDITA DI VOLUMI PARI A 30.000/35.000 TON /ANNO.

NEL 2010 (APRILE) VIENE APERTA UN'ULTERIORE PROCEDURA DI MOBILITA' PER CIRCA 56 PERSONE CON SUCCESSIVO INCENTIVO ALL'ESODO. QUESTA PROCEDURA DI MOBILITA' A DIFFERENZA DELLA PRECEDENTE RIMASTA APERTA PER 6 MESI, RIMASE APERTA PER DUE ANNI CHIUDENDOSI NEL 2012. OGNI ACCORDO FATTO CON L'AZIENDA HA SEMPRE PREVISTO LA DEROGA, RICHIESTA DAL SINDACATO, PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE A TEMPO INDETERMINATO (ASSUNZIONI CON MANSIONI DIVERSE DALLE PERSONE CHE USCIVANO DALLO STESSO SITO PRODUTTIVO).

NEL 2013 L'AZIENDA VIENE CEDUTA A WARREN BUFFETT SOSTENUTO DA UNA FINANZIARIA BRASILIANA (3G CAPITAL) CHE COMPRA LA HEINZ MONDIALE E QUINDI ANCHE LO STABILIMENTO DI LATINA. A SETT/OTT 2013 SI APRE UN'ALTRA PROCEDURA DI MOBILITA' CHE SI CONCLUDERA' IL 31 DICEMBRE 2013 E VEDRA' COINVOLTE 30 UNITA' CON L' INCENTIVO ALL'USCITA.

AD APRILE 2015 L'AZIENDA DECIDE DI TERZIALIZZARE IL SETTORE DELLA LOGISTICA (APPROVVIGIONAMENTO MATERIE PRIME) CON UNA NUOVA PROCEDURA DI MOBILITA' PER 21 PERSONE. QUESTA PROCEDURA E' STATA GESTITA CON MOLTI SCIOPERI ED AZIONI SINDACALI. SI E' TRATTATO DI PERSONE GIOVANI. SI E' PROCEDUTO AD UN ACCORDO CON RICOLLOCAMENTI E RICERCA DI VOLONTARI NELL'INTERO STABILIMENTO. I VOLONTARI CHE SONO USCITI HANNO SOTTOSCRITTO UN ACCORDO A LUGLIO CON USCITA ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2015. ALTRI SONO STATI RICOLLOCATI IN STABILIMENTO ED ALTRI ASSORBITI DALLA NUOVA DITTA "NUMBER 1 LOGISTICS GROUP" CON SEDE A CESENA.

SINDACALISTA CHE HA SEGUITO LA TRATTATIVA: ATTILIO FAIOLA (SEGRETARIO TERRITORIALE FAI LATINA- LAZIO), e-mail: attilio.faiola@cisl.it .

6.  AZIENDA EROPOMELLA – STRADA ASI CONSORTILE, 7, 03013 FERENTINO (FR)

AZIENDA PRODUTTRICE DI LATTICINI E MOZZARELLA DI BUFALA. FONDATA NEL 1929 DALLA FAMIGLIA POMELLA, IN POCO TEMPO SI AFFERMA E CRESCE ARRIVANDO AD UN MASSIMO DI 52 DIPENDENTI NEGLI ANNO '80. SUCCESSIVAMENTE LA CONCORRENZA E LA NASCITA DI ALTRI CASEIFICI NELLA ZONA PORTANO LA SOCIETÀ AD UNA RIDUZIONE DEL PERSONALE ARRIVANDO NEL 2000 AD AVERE 28 DIPENDENTI. LE VARIE USCITE PER PENSIONAMENTI NON SONO STATE RIMPIAZZATE. NEL 2003, CON L'ARRIVO DELLA CRISI, LA FAMIGLIA POMELLA COMINCIA A PENSARE AD UNA CHIUSURA.

UN IMPRENDITORE BULGARO MISTER AMIRYAN ASHOT DI NOBILE FAMIGLIA IL 28 LUGLIO 2004 SCEGLIE POMELLA COME AZIENDA DA ACQUISIRE E RISTRUTTURARE PER RILANCIARLA NEL MERCATO NON PIÙ SOLO A LIVELLO NAZIONALE MA ANCHE INTERNAZIONALE. DEI 28 LAVORATORI RIMASTI NE VUOLE MANTENERE SOLTANTO 10. GLI ALTRI LI AVREBBE RICHIAMATI, SE NECESSARIO, COME STAGIONALI.

IL SINDACATO PROPONE AI LAVORATORI UN COLLETTIVO RIDIMENSIONAMENTO DELL'ORARIO LAVORATIVO ED UN ABBASSAMENTO DI LIVELLO GENERALE PUR DI NON ARRIVARE AI PREVISTI LICENZIAMENTI. LA PROPOSTA VIENE AVANZATA ALLA NUOVA DIREZIONE AZIENDALE LA QUALE ACCETTA E MANTIENE L'ORGANICO INVARIATO.

DAL 2004 AD OGGI LA NUOVA SOCIETÀ HA RIDOTTO IL PERSONALE SOLTANTO PER PENSIONAMENTI O DIMISSIONI VOLONTARIE; L'ORARIO LAVORATIVO DEI RESTANTI VA CRESCENDO E TORNANDO ALLA NORMALITÀ.

LA TRATTATIVA E' STATA SEGUITA DAL SINDACALISTA: MARCO VACCARO (SEGRETARIO FAI FROSINONE) , e-mail: marco.vaccaro@cisl.it .

7.  SEDE ITALIANA - Via Giuseppe Ripamonti, 89 - 20141 MILANO.

LE ATTIVITÀ DI CARGILL NEL NOSTRO PAESE RIGUARDANO:

- PRODUZIONE E VENDITA DI ALIMENTI ZOOTECNICI;
- SERVIZI DI CONSULENZA PER NUTRIZIONE ANIMALE;
- PRODUZIONE E VENDITA DI DOLCIFICANTI E AMIDI;
- COMMERCIO DI CEREALI E SEMI OLEOSI;

- COMMERCIO DI INGREDIENTISTICA ALIMENTARE PER L'INDUSTRIA;
- COMMERCIO DI CACAO E CIOCCOLATO.

L'EX STABILIMENTO DI TERMOLI (CAMPOBASSO-MOLISE) PRODUCEVA MANGIMISTICA ANIMALE TRanne PETFOOD. NEL 2011/2012 DALLA CARGILL VENNE ACQUISITO IL MARCHIO RAGGIO DI SOLE. NELLO STABILIMENTO, CHE ALL'EPOCA CONTAVA 19 PERSONE, A CAUSA DI UNA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE VIENE APERTA UNA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA. ALCUNI LAVORATORI SONO ANDATI IN MOBILITÀ SPONTANEAMENTE AUSPICANDO UNA RICOLLOCAZIONE CHE PURTROPPO NON PER TUTTI È ARRIVÒ; ALTRI SONO ANDATI IN MOBILITÀ ALLA FINE DELLA CASSA INTEGRAZIONE.

LO STABILIMENTO È STATO CHIUSO AL TERMINE DELLA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA CHE NON COINVOLSE SOLO TERMOLI MA TUTTO IL GRUPPO CARGILL ITALIA.

CARGILL INIZIÒ LA PROPRIA ATTIVITÀ IN ITALIA NEL 1962 E, IN SEGUITO A DIVERSE ACQUISIZIONI SUSSEGUITESI NEL CORSO DEGLI ANNI, CONTA OGGI CIRCA 700 DIPENDENTI DISTRIBUITI FRA LE SEDI DI CASTELMASSA (RO), CHERASCO (CN), FIOREZZUOLA D'ARDA (PC), MELFI (PZ) , MILANO, MILAZZO (ME), SANTA MARIA DI MUGNANO (MO), SOSPIRO (CR), SPESSA (PV) E PADOVA.

LA TRATTATIVA E' STATA SEGUITA DAL SINDACALISTA: RAFFELE DE SIMONE (SEGRETARIO REGIONALE FAI MOLISE) , e-mail: raffele.desimone@cisl.it .



8. COCA COLA – V.LE EUROPA – BARI (PUGLIA).

NEL 2010 CHIUSURA DELLO STABILIMENTO DI BARI CON 120 UNITA' LAVORATIVE E 30 IMPIEGATI. ERA UNA AZIENDA STORICA PASSATA DA PADRE IN FIGLIO CON UN RUOLO ANCHE SOCIALE PERCHE' VI COLLOCARONO LE PERSONE INDICATE DAL TRIBUNALE. HELLENICK BOTTLE COPANY, (GRUPPO GRECO INCORPORATO IN COCA COLA NEL 1969), ACQUISTA LO STABILIMENTO CIRCA SEI ANNI FA E DECIDE IN POCHISSIMO TEMPO DI CHIUDERLO PERCHE' NON ERA PIU' PRODUTTIVO. SENZA NESSUN PREAVVISO A NESSUN LIVELLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI. UN RSU VENUTO A CONOSCENZA DELLA NOTIZIA INFORMA LE STRUTTURE. COCA COLA HA DECISO DI CHIUDERE ASSICURANDO LAVORO A TUTTI. PARTE LA PRASSI SINDACALE CON INCONTRI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE. SEGUONO INCONTRI ANCHE CON LE ISTITUZIONI LOCALI (SINDACO E PREFETTO). VIENE SVOLTA UNA TRATTATIVA IN CONFINDUSTRIA PER IL RICOLLOCAMENTO DEI DIPENDENTI E TRATTATIVE AD PERSONAM.

UNA DECINA DI LAVORATORI VENGONO MESSI IN MOBILITA' AGGANCIANDO POI LA PENSIONE. ALCUNI VENGONO SPARSI, A SCELTA DEL LAVORATORE, NEGLI STABILIMENTI COCA COLA IN ITALIA (MARCIANESE, ORICOLA, ED ALTRI). 4-5 PERSONE SONO COLLOCATE IN UNA AZIENDA DI LOGISTICA A BARI. ALTRI IN EMILIA ROMAGNA PER LA CURA E MANUTENZIONI DEI FRIGO/VETRINE, ALTRI SONO STATI ACCOMPAGNATI CON INCENTIVI ALL'USCITA. UN PICCOLO GRUPPO E' STATO COLLOCATO NELL'AREA COMMERCIALE NELLE VARIE SEDI ITALIANE. TUTTI I LAVORATORI SONO STATI RICOLLOCATI.

LA TRATTATIVA E' STATA SEGUITA DAL SINDACALISTA PASQUALE FIORE (SEGRETARIO FAI BARI - PUGLIA), email: pasquale.fiore@isl.it.



9. **NOSTROMO - STABILIMENTO DI PORTOSALVO (CALABRIA).**
NELLO STABILIMENTO, DI PROPRIETA' SPAGNOLA, PER LA LAVORAZIONE E INSCATOLAMENTO DI TONNO VI LAVORAVANO 115 DIPENDENTI.
L'AZIENDA DECIDE DI CHIUDERE LO STABILIMENTO NEL 2010/2011 QUANDO VIENE RILEVATO DA MARENOSTRO CON L'IMPRENDITORE VINCENZO CERAVOLO, IL QUALE AVEVA PRESO PRECISI IMPEGNI ED UN FINANZIAMENTO DALLO STATO. MA L'AZIENDA NON E' RIUSCITA MAI A DECOLLARE ED E' FALLITA NEL 2015. CERAVOLO ERA TESTIMONE DI GIUSTIZIA E, MALGRADO INCONTRI CON IL PREFETTO, NON PAGAVA GLI OPERAI, ERA MOROSO CON LA SOCIETA' DI ENERGIA ELETTRICA E NON FA PIU' ARRIVARE LA MATERIA PRIMA. TUTT'ORA I DIPENDENTI SI TROVANO IN MOBILITA'.
SINDACALISTA CHE STA SEGUENDO LA TRATTATIVA: **MONACO SEBASTIANO**. E-MAIL: sebastiano.monaco@cisl.it .



10. **INDUSTRIA MOLITORIA S.R.L. DI IOPPOLI & C. COMMERCIO FARINE ALIMENTARI -**
VIA AVOGADRO, 10 - 88900 CROTONE - CALABRIA
AZIENDA STORICA DEL TERRITORIO DI CROTONE FONDATA NEL 1988, GESTITA A LIVELLO FAMILIARE DALLA FAMIGLIA IOPPOLI. MOLINO DI TRASFORMAZIONE DI GRANO PER PRODUZIONE DI FARINA CHE VENIVA DISTRIBUITA, INIZIALMENTE, ALLE INDUSTRIE DI TRASFORMAZIONE, PANIFICI DELLA CALABRIA, PUGLIA BASILICATA E SICILIA. CON IL PASSARE DEGLI ANNI L'ATTIVITA' SI E' FORTEMENTE RIDIMENSIONATA FORNENDO LA SOLA CALABRIA.
INIZIALMENTE CONTAVA 22 DIPENDENTI DISTRIBUITI TRA PRODUZIONE, VENDITE, TRASPORTATORI E IMPIEGATI. NELL'ULTIMO ANNO A CAUSA DI PROBLEMI ECONOMICI CHE NON CONSENTIVANO PIU' PROSEGUIMENTO DI TALE ATTIVITA', VI E' STATO UN LICENZIAMENTO COLLETTIVO CHE HA COINVOLTO ANCHE IL DIRIGENTE.
LA TRATTATIVA E' STATA SEGUITA DAL SINDACALISTA: **FRANCESCO FORTUNATO** (SEGRETARIO TERRITORIALE CATANZARO/CROTONE/VIBO). E-MAIL: francesco.fortunato@cisl.it .



11. **ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI**
L'ORGANIZZAZIONE DEGLI ALLEVATORI, COMPOSTA DALL'ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI (AIA) ENTE DI SECONDO GRADO CUI ADERISCONO ALTRE ORGANIZZAZIONI DI ASSOCIAZIONI REGIONALI/PROVINCIALI ALLEVATORI (ARA-APA) OPERANTI COME UFFICI PERIFERICI DEI CONTROLLI SVOLTI DALL'AIA, AI SENSI DELLA LEGGE 30/1991, ASSICURA L'ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO GENETICO. IL SISTEMA DELLE ASSOCIAZIONI ALLEVATORI VEDE ATTUALMENTE IMPEGNATE CIRCA 2.400 UNITA' LAVORATIVE (CONTROLLORI ZOOTECNICI, INFORMATICI, AMMINISTRATIVI, GENETISTI E TECNICI DI LABORATORIO, PERSONALE ADDETTO AD ALTRE ATTIVITA').

GLI ALLEVAMENTI DI DIVERSE SPECIE SOTTOPOSTI A CONTROLLO SONO OLTRE 47.000 E RAPPRESENTANO, NEL SOLO SETTORE DEL LATTE, OLTRE 1.5000.000 DI BOVINI E FINO AL 79% DEL PRODOTTO.

**LA TRATTATIVA E' STATA SEGUITA DAL COORDINATORE POLITICO FAI NAZIONALE: GIANNI MATTOCCIA.
email: gianni.mattocchia@cisl.it.**

RISPOSTE AI QUESTIONARI

1. Esiste un accordo scritto tra il datore di lavoro e il sindacato che stabilisce modalità, pratiche d'informazione e consultazione? Se sì, che cosa comprende?

Tutti i sindacalisti intervistati hanno risposto che nel rispetto di ciò che è previsto nel CCNL per le aziende con più di 15 dipendenti (nella nostra indagine sono state considerate tutte aziende con più di 15 dipendenti), le OO.SS sono preventivamente portate a conoscenza di piani di ristrutturazione o riorganizzazioni aziendali ivi compresi le riorganizzazioni dei carichi di lavoro e/o qualsiasi cambiamento all'interno dell'azienda. Nei CCNL quindi l'informazione e la consultazione è prevista e rispettata dalle aziende in questione.

Anche per ciò che riguarda l'Associazione Italiana Allevatori (AIA), nel rispetto dei ruoli dei Comitati Direttivi e delle Direzioni, al fine di elevare la qualità dei servizi e la produttività, per una giusta ripartizione dei carichi di lavoro e per la qualificazione professionale, i piani di ristrutturazione e di riorganizzazione, con i relativi modelli organizzativi, sono preventivamente portati a conoscenza delle OO.SS..

In presenza di ristrutturazioni e di esigenze di mobilità di personale nell'ambito della singola Associazione e tra quelle di una stessa Regione e Provincia limitrofa, devono concordarsi con le Rappresentanze Sindacali Territoriali, previa accettazione dei lavoratori interessati, i tempi e i modi della mobilità che comunque dovrà assicurare al lavoratore l'anzianità e la professionalità acquisita.

L'AIA fornisce alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto, nel corso di appositi incontri da tenersi comunque entro il primo e l'ultimo trimestre dell'anno, informazioni preventive e consuntive, anche concernenti il quadro economico, i programmi di attività nazionali articolati per settore al fine di realizzare un coordinato sviluppo del settore zootecnico tenendo presente anche i problemi di miglioramento dei livelli occupazionali.

Nel corso di tali incontri l'AIA fornisce anche informazioni circa i processi organizzativi di rilevante portata, le innovazioni tecnologiche, la ricerca e la sperimentazione in atto nel settore. (art. 4 e 43 CCNL per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori ed enti zootecnici).

2. Che tipo di variazione dei livelli occupazionali hanno previsto procedure di informazione e consultazione nella vostra azienda o società? Riferimenti.

I sindacalisti intervistati hanno fatto riferimento ad una vasta gamma di situazioni, come ad esempio:

- nel caso dell'azienda MOLINO IOPPOLI la diminuzione da 22 a 11 delle unità lavorative ha fatto venir meno il diritto all'informazione e consultazione, pertanto lo scambio di informazioni e l'attività sindacale all'interno dell'azienda è stata notevolmente ridotta.

- piccole variazioni dei livelli occupazionali nelle fusioni od incorporazioni delle Associazioni Allevatori Provinciali e regionali nel caso dell'Associazione Italiana Allevatori.
- licenziamenti dei lavoratori
- chiusura di uno stabilimento (Coca Cola)
- procedure di riduzione dei livelli occupazionali
- cambio dei ruoli occupazionali
- rotazione di mansioni
- ricollocazione del personale sul territorio nazionale
- dimissioni volontarie
- trasferimento di una parte del personale ad altra società
- chiusura della società.

3. Quali sono stati i principali problemi che avete dovuto affrontare ?

Le risposte a questa domanda sono state diverse. Alcune si riferiscono a problemi che riguardano le aziende, altre alle condizioni di lavoro nelle aziende, ed altre per ciò che riguarda la procedura d'informazione e consultazione:

Problemi aziendali:

- CHIUSURA DI UN IMPIANTO
- PROBLEMI FINANZIARI DELLA COMPAGNIA
- RIDUZIONE DELLA PRODUZIONE
- ARMONIZZAZIONE DEI LIVELLI PROFESSIONALI
- FALLIMENTO AZIENDALE
- CONTRAZIONE DEL MERCATO
- RIORGANIZZAZIONE DELL'AZIENDA

Condizioni di lavoro:

- RICOLLOCAMENTO DEL PERSONALE SUL TERRITORIO NAZIONALE
- TRASFORMAZIONE DELL'ORARIO LAVORATIVO DA TEMPO PIENO A TEMPO DETERMINATO
- PASSAGGIO DA 22 A 11 UNITA' LAVORATIVE
- LICENZIAMENTO DI TUTTI I LAVORATORI o LICENZIAMENTO DI UN CERTO NUMERO DI LAVORATORI

Procedure:

In tutti i casi esaminati le procedure d'informazione e consultazione sono state rispettate anche se in un caso in particolare (Coca Cola) la comunicazione alle OO.SS. è giunta tardiva.

4. Il processo decisionale del datore di lavoro è stato preceduto da informazioni o il datore di lavoro ha semplicemente annunciato una decisione che aveva già preso? Ti ha chiamato per l'informazione e la consultazione?

Tutti gli intervistati, ad eccezione di uno (Coca Cola) che ha annunciato una decisione che aveva già preso, hanno risposto che le informazioni hanno avuto luogo prima che il processo decisionale fosse stato avviato. In particolare, il Gruppo DANONE, ha prima informato il CAE e successivamente i delegati sindacali italiani.

L'impressione generale è che in Italia esiste una cultura consolidata d'informazione e consultazione e che i datori di lavoro raramente bypassano.

5. Con quale iniziativa ha avuto luogo l'informazione? Dove si è svolta? Chi ha partecipato per ciascun organo (lavoratori / datore di lavoro)? C'è stato un ordine del giorno e chi lo ha preparato?

Di norma gli incontri sono avvenuti presso le sedi delle organizzazioni datoriali alla presenza:

- della proprietà cedente ed acquirente di norma rappresentata da l'Amministratore Delegato e/o responsabile delle relazioni industriali aziendale. In un caso è stata la FEDERLAZIO di Frosinone che ha convocato le OOSS presso i loro uffici (caso Pomella).
- del Consulente aziendale
- di CONFINDUSTRIA.
- delle Rsu.
- dei Rappresentanti e dirigenti sindacali esterni (territoriali).

Nella maggior parte dei casi la rappresentanza dei lavoratori è stata informata dalle OOSS a loro volta informate dall'azienda o da Confindustria, Assolombarda, Associazione degli industriali.

Le informazioni hanno avuto luogo nelle sedi aziendali, in Confindustria, in Assolombarda, presso l'Associazione degli industriali, in Federlazio con un ordine del giorno preparato dalla direzione aziendale o, nel caso Pomella, da Federlazio. Nel caso Nostromo l'ordine del giorno scritto non era stato preparato.

6. Il datore di lavoro vi ha informato per iscritto usando informazioni analitiche e documentate riguardo la variazione dei livelli occupazionali?

La maggior parte degli intervistati ha risposto di aver ricevuto informazioni analitiche e documentate, come previsto dalla procedura.

In un caso l'informazione scritta e dettagliata ha avuto prima luogo nel CAE (caso Danone) e successivamente è proseguita verbalmente fino a livello aziendale.

Due intervistati (caso Ioppoli e Coca Cola) hanno risposto che non hanno ricevuto alcuna informazione scritta. L'informazione è stata solo orale circa la comunicazione della chiusura dello stabilimento (Coca Cola) e della necessità di ridurre il personale (Ioppoli).

7. Hai chiesto informazioni analitiche, prendendo voi stessi l'iniziativa, quando per esempio ci sono state voci di una possibile ristrutturazione o di licenziamenti? Su quali temi hai chiesto informazioni?

10 dei sindacalisti intervistati hanno risposto di essere consapevoli di poter esercitare questo diritto quindi hanno preso l'iniziativa di chiedere loro le informazioni anche in forma scritta principalmente su temi che riguardavano l'organizzazione del lavoro ed in particolare l'evidente rallentamento della produzione, il calo delle vendite e dei volumi, la riduzione del personale in esubero, le modifiche dei livelli di inquadramento e gli orari di lavoro, i piani industriali e lavorativi, i tempi di chiusura dello stabilimento le soluzioni alternative di ricollocamento delle unità lavorative a livello nazionale o regionale. Nel caso Danone i chiarimenti sono stati chiesti solo verbalmente all'azienda.

8. E' stata chiesta l'assistenza di un esperto o di terze parti (ad esempio un economista, un avvocato o un ingegnere) ? Che tipo di assistenza avete ottenuto?

Solo un intervistato ha risposto di aver chiesto consigli tecnici a livello superiore dell'organizzazione di appartenenza. Tutti gli altri intervistati hanno risposto di non aver utilizzato nessuna assistenza esterna.

9. Hai avuto contestazioni circa la procedura di informazione seguita? Quale istanza giuridica avete coinvolto (Ispettorato del Lavoro, Ministero del Lavoro, Corte di giustizia, etc.) ?

Nessuno degli intervistati ha dichiarato di essere ricorso a contestazioni circa la procedura d'informazione seguita.

10. Le informazioni ricevute sono state soddisfacenti? Includevano la situazione economica della società, le evoluzioni di occupazione ed i cambiamenti nei contratti di lavoro o di licenziamenti?

Ad eccezione di due intervistati, tutti hanno dichiarato di aver ricevuto informazioni soddisfacenti con un quadro economico della situazione. In un caso non è stato presentato il piano industriale al tempo opportuno ed un intervistato ha dichiarato di aver ricevuto informazioni solo di carattere generico, non sufficienti, frammentarie, e non esaustive.

11. Avete fornito le informazioni ricevute dal datore di lavoro ai dipendenti? Come è stata effettuata l'informativa?

I sindacalisti intervistati hanno risposto di aver trasferito le informazioni ricevute dal datore di lavoro ai dipendenti attraverso la convocazione di Assemblee dei lavoratori. In un caso i lavoratori sono stati riuniti in assemblee serali tre o quattro volte la settimana. Nel caso Coca Cola dopo le riunioni in Confindustria, le segreterie sindacali provinciali scendevano

in strada per informare i lavoratori in attesa, poi sono seguite assemblee, una riunione con il sindaco della città ed una con il prefetto.

12. Il datore di lavoro quando vi ha fornito le informazioni vi ha detto erano riservate? Vi ha spiegato i motivi di tale riservatezza e per quanto tempo sarebbe durata? Hai avuto problemi?

Le risposte a questa domanda sono equamente divise. Metà degli intervistati ha dichiarato di aver ricevuto informazioni riservate all'inizio ma che poi in tempi brevi sono divenute per la maggior parte di esse di dominio pubblico. Solo in un caso la procedura è stata resa pubblica attraverso i media. All'altra metà degli intervistati non è stata richiesta alcuna riservatezza.

13. Nel caso in cui il datore di lavoro vi abbia fornito le informazioni da voi richieste, quanto tempo hai avuto per esaminare i dati forniti in modo da formarvi una opinione ed esprimere opinioni e pareri durante la consultazione?

Tre intervistati hanno risposto di aver avuto a disposizione una settimana di tempo. Un intervistato ha risposto che il problema non si è posto perché tutto era già stato pubblicizzato attraverso i media. Un intervistato ha dichiarato di aver chiesto una deroga ai tempi dati. Due hanno risposto di aver avuto un tempo sufficiente ed adeguato al problema. Gli altri hanno risposto di aver avuto a disposizione tempi inadeguati.

14. Hai chiesto per iscritto chiarimenti sulle informazioni ricevute? Il datore di lavoro vi ha risposto per iscritto, in modo tale che poteste prepararvi per la consultazione?

Cinque sindacalisti hanno risposto positivamente a questa domanda. Uno di loro ha affermato di averli chiesti ma di non aver ottenuto ulteriori chiarimenti. Uno ha affermato di averli ricevuti solo poche volte. Quattro hanno risposto di non aver ottenuto chiarimenti scritti ma solo illustrati verbalmente.

15. Dove si è svolta la consultazione? Chi ha partecipato per ciascun organo? Chi ha redatto l'ordine del giorno con le questioni da discutere?

La consultazione è avvenuta a volte nella sede della società a volte nelle sedi delle organizzazioni datoriali alla presenza della proprietà con l'assistenza delle organizzazioni datoriali, delle OOSS firmatarie del CCNL e dei rappresentanti legali delle varie Associazioni. L'ordine del giorno è stato definito in alcuni casi dal datore di lavoro, in altri casi concordato dal datore di lavoro e dalle OOSS o solo dalle OOSS.

16. Quanto tempo è durata la consultazione? E' stato redatto un verbale firmato dal datore di lavoro e dai dipendenti? Hai chiesto l'assistenza di un esperto o di qualsiasi terza parte?

Le risposte variano molto per quanto riguarda la durata della consultazione. E' stato indicato 1 giorno, 3 volte, 7 giorni, 1 mese, 4-5 mesi. Solo 5 su 11 risposte hanno affermato che ci sono stati dei verbali scritti. Non sono state richieste assistenze di esperti esterni.

17. Hai chiesto al datore di lavoro risposte motivate dalle opinioni che hai espresso durante la consultazione? Su quali questioni? Le avete ricevute?

In nove casi i sindacalisti hanno chiesto risposte motivate ai pareri espressi durante la consultazione ma non sempre hanno ottenuto una risposta documentata. Due intervistati non hanno chiesto nulla al management aziendale.

18. Ad eccezione della procedura di consultazione, siete riusciti a creare le condizioni facendo pressione sul datore di lavoro perché andasse verso le vostre posizioni (pressione sindacale, pressione politica, Ministero del Lavoro, Ispettorato del lavoro , ecc)?

I sindacati hanno usato diversi modi per creare pressione sul datore di lavoro:

- Sciopero
- Minaccia di sciopero
- Interruzioni turni
- Pubblicità
- Annuncio sulla stampa
- Ricorso al sindaco ed al prefetto
- Convocazione dell'azienda presso il Ministero dello sviluppo economico

Tre intervistati hanno dichiarato che le pressioni sono state fatte ma senza raggiungere i risultati soddisfacenti.

19. Come valuta i risultati dell'informazione e consultazione? La vostra opinione espressa nel corso della consultazione è riuscita ad influenzare o modificare le decisioni prese dal datore di lavoro riguardo i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro o nei contratti di lavoro?

In otto casi su 11 l'informazione e la consultazione hanno influenzato, almeno in parte, le decisioni circa i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nei contratti di lavoro. Questo dimostra che l'informazione e la consultazione possono essere usate per ottenere risultati tangibili.

In due casi però i sindacalisti sono rimasti delusi poiché il datore di lavoro è stato irremovibile sulle decisioni prese anche se l'informazione e la consultazione vi è stata ed ha seguito la prassi prevista nei CCNL.

Un sindacalista, inoltre, ha dichiarato che non hanno avuto la possibilità di svolgere alcuna azione.

20. Avete concordato un accordo sul piano industriale presentato dall'azienda?

Sette intervistati hanno risposto positivamente anche perché la presentazione del piano industriale da parte dell'azienda è prevista per legge. In due casi è stato risposto che l'azienda non ha presentato un vero e proprio piano industriale ma, in un caso, un piano di gestione sociale e, in un altro caso, un piano di razionalizzazione dei costi di gestione. Un intervistato ha risposto che l'azienda ha chiuso dando informazione a cose già avvenute pertanto non è stato possibile concordare nulla.

21. Quali consigli pratici daresti ad un sindacalista che si trovi in situazioni analoghe?

I consigli raccolti fanno riferimento alle diverse situazioni affrontate dai nostri intervistati:

- Massima trasparenza ai lavoratori (quando le multinazionali decidono di chiudere difficilmente si riesce ad arrestare la decisione presa)
- Informazione ai lavoratori e loro coinvolgimento per la ricerca di tutte le possibili soluzioni.
- Non dare mai illusioni o false speranze ai lavoratori; informarli correttamente.
- Costituzione di cooperative tra lavoratori.
- Cercare sempre riscontri a quello che l'azienda presenta.
- Cercare di avere le informazioni il prima possibile affinché possano essere ben analizzate e studiate per avere il quadro della crisi e per trovare la più alta tutela dei lavoratori.
- Solidarietà
- Studiare la legislazione
- Richiedere il sostegno delle istituzioni sociali, al sindacato a tutti i livelli (compreso quello confederale) e alle istituzioni a tutti i livelli (governo locale, amministrazioni locali, ministero e sedi ministeriali).
- Unità e supporto dei lavoratori.
- Valutare se i piani dell'azienda sono veramente mirati allo sviluppo della struttura produttiva.
- Coordinamento con altre organizzazioni sindacali.
- Utilizzare tutti i mezzi legali disponibili
- Mantenere i verbali scritti

22. Quali processi e mezzi hanno utilizzato i rappresentanti dei lavoratori per informare tutti i dipendenti circa i risultati d'informazione e consultazione?

Tutti gli intervistati hanno utilizzato l'assemblea sindacale e le affissioni di comunicati nelle bacheche sindacali presenti negli stabilimenti/aziende come mezzi più appropriati per informare i dipendenti. Alcuni hanno aggiunto le circolari sindacali, comunicati dopo le riunioni, il passaparola, i volantini, strumenti informatici e social, gli incontri serali, i

comunicati stampa e la pubblicazione di annunci per raggiungere una maggiore diffusione dell' informazione.

23. Nel caso in cui il datore di lavoro non vi abbia dato le informazioni richieste o abbia rifiutato la procedura d'informazione e consultazione, avete proceduto per vie legali? Se sì, quali esattamente e qual'è stato il risultato? Ci sono state sanzioni per il datore di lavoro? Se sì, quali?

Tutti gli intervistati hanno risposto a questa domanda in modo negativo non essendoci stati i presupposti per questo tipo di azione.

24. Ritiene che queste sanzioni siano state efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità dell'inadempienza? Ci sono state sanzioni?

Nei casi esaminati non sono state applicate sanzioni in quanto non si è reso necessario adire alle vie legali.

25. Nel caso in cui la società appartenga ad un gruppo multinazionale di imprese, in cui vi è un CAE, avete informato il CAE? La questione è stata discussa nel CAE? Il comitato ristretto del CAE ha discusso l'argomento con la direzione centrale del gruppo in un incontro sulla base di un rapporto con la direzione centrale? Avete informato i dipendenti circa i risultati?

Alcuni intervistati lavorano in aziende dove il CAE non è presente. Coloro che invece operano in gruppi multinazionali dove il CAE è presente, questo è stato informato solo in pochi casi (es. gruppo Danone, Plasmon, Nestlè, Fiorucci, Findus, Cargill) ed il comitato ristretto non ha affrontato l'argomento con la direzione generale.

26. Quali sono le difficoltà o gli ostacoli avete incontrato a causa della legge, del sistema amministrativo, del sistema giuridico o in generale?

Alcuni sindacalisti intervistati hanno dichiarato che trovandosi ad operare in realtà molto piccole le loro azioni sono state limitate anche dal punto di vista legale.

Nel caso di una multinazionale (gruppo Danone) l'ostacolo più grande incontrato è stato quello di aver concordato con il gruppo una "DOTE LAVORO" che nel nostro sistema economico, non potendo avvenire direttamente da una azienda ad un'altra, ha richiesto la ricerca di una strategia che ha visto la sua realizzazione grazie ad una "triangolazione" con una società di servizi per la ricollocazione.

Un intervistato ha dichiarato che l'entrata in vigore della "job act" (legge sul lavoro) ha permesso loro di allargare il periodo in cui è stato possibile usufruire degli ammortizzatori sociali.

Un altro intervistato ha affermato che fino ad oggi non ha incontrato difficoltà o ostacoli ma che le modifiche apportate al sostegno ai redditi in futuro potrebbero cambiare qualcosa, perchè la nuova normativa risulta essere più restrittiva rispetto alla precedente.

27. Cosa suggerireste ad altri sindacalisti che devono affrontare problemi analoghi ?

La sintesi delle risposte ricevute può essere quella di valutare in modo approfondito tutte le argomentazioni poste sul tavolo della trattativa dall'azienda. Essere sempre disponibili al dialogo con lo scopo di giungere ad un buon accordo e quando è necessario, farsi aiutare da organismi superiori. Per una adeguata assistenza e rappresentanza dei lavoratori è fondamentale è la conoscenza da parte dei sindacalisti delle norme contrattuali, delle norme riguardanti l'informazione e la consultazione, le leggi sociali, ammortizzatori sociali, diritto del lavoro e direttive europee.

CONCLUSIONI DELL'ITALIA NATIONAL REPORT

Nella maggior parte dei casi intervistati si riscontrano buone relazioni industriali e le norme sulla informazione e la consultazione vengono sufficientemente applicate nelle grandi aziende e nelle multinazionali. Al contrario nelle PMI l'adesione al sindacato e le conseguenti buone relazioni industriali risultano più difficoltose. Per una adeguata assistenza e rappresentanza dei lavoratori occupati nelle PMI la FAI-CISL sostiene la sempre più ampia applicazione dei contratti di 2° livello territoriali, di area, di settore come da consolidata esperienza e con ottimi risultati ottenuti nel settore agricolo.

Nell'ambito delle multinazionali, i CAE lamentano la non omogeneità nelle relazioni industriali in tutti i paesi dove la multinazionale è presente infatti la stessa società intrattiene ottime relazioni industriali in alcuni paesi ma non altrettanto in altri adeguando la propria azione a seconda del peso dei sindacati e delle leggi sociali e del lavoro vigenti in quel determinato paese. Inoltre i CAE lamentano l'uso improprio da parte delle aziende del termine "Segretezza e Assoluta Riservatezza" dei dati e delle notizie a loro comunicati ritenendo che non tutte le notizie in realtà dovrebbero essere segretate in quanto già di dominio pubblico. Pertanto la "Segretezza" è una modalità adottata dalle aziende per ridurre, di fatto, il ruolo dei CAE e le conseguenti informative ai lavoratori.