

STUDI DI CASO COMPARATI SULLA SITUAZIONE DI ALCUNI  
CAE

MAGGIO 2008

**COMITATI AZIENDALE EUROPEI**

**Dipartimento internazionale  
e politiche dell'Unione Europea**



**CONGRESSO CGIL LOMBARDIA**  
**17-18 MARZO 2010**  
MalpensaFiere Via XI Settembre Busto Arsizio (VA)

[guardaoltre.it](http://guardaoltre.it)



# CGIL



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

## **Analisi di caso dell'esperienza di tre delegati sindacali italiani membri di un Comitato Aziendale Europeo.**

I casi analizzati sono quelli del Gruppo NOVARTIS, del Gruppo KONE e del Gruppo LINDT. Nell'ambito del progetto INCOMPARABLE a cui CGIL Lombardia ha partecipato nel 2008 in partnership con 4 sindacati spagnoli, portoghesi, tedeschi e bulgari.

**Metodologia:** le analisi di caso effettuate sono state prodotte nella forma di un questionario a risposte aperte composto da 56 domande? Tutte le domande sono state sottoposte al membro CAE intervistato dall'intervistatore, in questo modo è stato quindi possibile approfondire le questioni, oltre la risposta fornita con la compilazione individuale.

È stato scelto di fornire un'ampia gamma di domande per proporre quante più questioni possibili, di contro però non tutte le domande hanno ricevuto risposte da tutti e tre gli intervistati essendovi casi in cui la loro esperienza di membri CAE, per motivi diversi, non li ha resi in grado di rispondere a determinate questioni. Per le domande a cui non è stato possibile rispondere si userà la sigla R.N.E. (risposta non effettuata). Per permettere una più facile comparazione tra i tre casi le tre risposte date ad ognuna delle domande sono elencate una di seguito all'altra e distinte tra loro dalle denominazioni CASO A, CASO B, CASO C.

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

**CASO B: Gruppo KONE**

**CASO C: Gruppo LINDT**

### **STORIA DEL CAE**

1. *Come è strutturata la multinazionale in cui lavori? Quanti dipendenti ha? In quali paesi ha sedi e siti produttivi? Quali paesi sono rappresentati nel CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Multinazionale farmaceutica con più di 100.000 dipendenti nel mondo, 40.000 in Europa, presente in quasi tutti i paesi. Siti produttivi in Svizzera, Germania, Italia, Spagna, Slovenia, Polonia, India..

I paesi rappresentati nel CAE sono attualmente 22.

I paesi con un nr. di dipendenti da 100 a 900 contribuiscono con 1 delegato

Fra 900 e 1700 = 2 delegati

Oltre 1700 = 3 delegati

**CASO B: Gruppo KONE**

Il gruppo Kone è una multinazionale finlandese, con un sito industriale in Italia nel comune di

La produzione consiste in ascensori, scale mobili, tapis roulant.

Pero. Complessivamente il gruppo occupa 27000 dipendenti. Oltre 20000 dipendenti sono addetti al montaggio, assistenza e riparazione, 5000 sono invece gli addetti alla produzione (operai e impiegati).

Gli stabilimenti di produzione del gruppo, oltre che in Italia si trovano in Texas, Cina, Repubblica Ceca, Finlandia e Italia.

Il gruppo opera nei maggiori paesi europei e su scala mondiale. È attivo emergenti quali India e Messico, in cui vengono svolte le attività di Engineering e produzione.

Nel CAE sono rappresentati i lavoratori di Finlandia, Norvegia, Svezia, Olanda, Belgio, Inghilterra, Francia, Spagna, Germania e Repubblica Ceca.

**CASO C: Gruppo LINDT**

È una multinazionale del cioccolato con sede a Zurigo e siti produttivi e non sparsi per il mondo. Ha circa 6500 dipendenti. I siti produttivi sono in Svizzera, Italia, Francia, Germania, Austria, USA. I Paesi rappresentati nel CAE sono: Svizzera, Italia, Germania, Francia, Spagna, Inghilterra, Polonia, Austria.

**CGIL**

LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

2. *Quale è il clima interno nelle relazioni industriali?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il rapporto è ritenuto buono, anche se vi è più un atteggiamento costruttivo di facciata che non di sostanza. In Italia questo fattore è ritenuto significativo, sono infatti in corso discussioni per rendere più concreto e produttivo il confronto. Rispetto alla situazione nazionale, nel CAE è rilevata una maggiore attenzione al confronto.

**CASO B: Gruppo KONE**

Le relazioni industriali sono di carattere molto formale, nell'ambito del CAE ci si attiene ad un rigido rispetto della direttiva. In Italia il clima è giudicato buono, esiste un dialogo costruttivo e sistematico, no esistono problemi di relazione.

**CASO C: Gruppo LINDT**

C'è un clima di soggezione verso i rappresentanti aziendali, in quanto tutti i membri del CAE, tranne noi italiani, sono impiegati, dirigenti, delle aziende in cui lavorano.

3. *Quando è stato fondato il tuo CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'accordo CAE di Novartis deriva dall'acquisizione dell'accordo della multinazionale CIBA, siglato nel 1994. In fatti l'attuale multinazionale nasce da una fusione del Gruppo CIBA con il Gruppo SANDOZ avvenuta nel 1997. Anche SANDOZ aveva adottato un accordo per l'istituzione di un CAE nel 1995. Il nuovo gruppo, nato dalla fusione, ha adottato l'accordo CIBA, perché ritenuto migliore.

**CASO B: Gruppo KONE**

Il CAE è stato fondato nel 1995. inizialmente composto di 19 delegati ora è di 20.

**CASO C: Gruppo LINDT**

10 anni fa

4. *Quale atteggiamento ha tenuto l'impresa di fronte alla richiesta di istituire il CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Al momento dell'istituzione del CAE il management ha tenuto un atteggiamento costruttivo e collaborativo. SPEDISCE

**CASO B: Gruppo KONE**

La negoziazione per l'istituzione del CAE è durata 2 anni, l'intervistato non è però in grado di dare un giudizio nel merito perché non fu membro del Gruppo speciale di negoziazione.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Abbastanza favorevole

5. *Quali aree tematiche sono previste nel dibattito delle riunioni del CAE secondo l'accordo stipulato?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Le tematiche trattate nel CAE sono, per definizione nell'accordo, tutte le tematiche che investono almeno due paesi.

Le questioni strettamente nazionali sono "di norma", recita l'accordo, trattate in ambito nazionale. È successo però che la chiusura di uno stabilimento in Austria fosse discusso nel Comitato ristretto, invitando anche i rappresentanti austriaci, membri del CAE.

Le questioni, riguardanti un unico paese, sono inoltre presso discusse nel CAE, perché le misure attuate rientrano in un progetto di scala transnazionale e divengono quindi oggetto di discussione nelle riunioni del CAE.

**CGIL****LOMBARDIA****CGIL. Sempre dalla tua parte.**

Cito dall'agreement: "Dialogo e consultazione includono azioni che abbiano un impatto importante su: Struttura, situazione economica e finanziaria, sviluppo del business, produzione, investimenti, vendite, impiego, cambi di organizzazione, fusioni, acquisizioni, cessioni, riduzione o chiusura o esternalizzazione delle varie unità, questioni generali sulla gestione del personale, salute, sicurezza e impianti, nuove tecnologie produttive, metodi di lavoro, razionalizzazione."

**CASO B: Gruppo KONE**

I temi trattati nel CAE, come da accordo sono quelli previsti dalla Direttiva. L'accordo è giudicato ai minimi termini, si discute di problemi occupazionali, Delocalizzazioni, Situazione economica, strategia del Gruppo. Tutte le discussioni devono però attenersi strettamente alla dimensione soprannazionale. Le questioni di rilievo nazionale vengono comunicate ma il confronto è effettuato solo a livello nazionale, con i rappresentanti dei lavoratori locali.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Informazioni sulla produttività, sullo stato finanziario del gruppo, sui dipendenti, sulle strategie del gruppo, sulla formazione, sicurezza e investimenti.

6. *Se esiste, come è composto il Comitato ristretto?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il Comitato ristretto è composto di 7 membri del CAE, tra cui il coordinatore, e il presidente del Comitato ristretto che è il responsabile delle risorse umane austriaco, in quanto l'accordo CAE ha come legge di riferimento quella austriaca.

Dei 7 rappresentanti dei lavoratori eletti nel Comitato ristretto, 5 provengono dai paesi rappresentati nel CAE da almeno 3 membri e 2 dai paesi che nel CAE portano 1 o 2 eletti.

**CASO B: Gruppo KONE**

Il comitato ristretto è composto da 4 delegati del CAE e da 4 rappresentanti della Multinazionale, incluso il direttore generale delle risorse umane che ricopre il ruolo di presidente del gruppo di lavoro

**CASO C: Gruppo LINDT**

Esiste e attualmente è composto da tre tedeschi, un'austriaca e uno svizzero.

7. *Se esiste, quali funzioni ha il Comitato ristretto?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il Comitato ristretto si fa carico delle questioni che sorgono durante l'anno. Il Comitato ne viene informato e si fa carico di far circolare quanto in sua conoscenza tra i membri del CAE.

È prassi di lavoro che laddove i rappresentanti dei lavoratori ravvisino la necessità di discutere tra loro una posizione comune, il presidente del Comitato ristretto abbandoni la riunione per alcuni minuti, al fine di consentire un confronto tra i 7 membri, senza la presenza dell'impresa.

**CASO B: Gruppo KONE**

Il comitato ristretto si riunisce ogni tre mesi e si occupa di preparare il lavoro della riunione del CAE. L'OdG del lavoro è stabilito raccogliendo le questioni più importanti. Tra rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori si è trovata la mediazione di creare un Odg principale che risponda alle esigenze dell'impresa e un secondo elenco di questioni promosse invece dai rappresentanti dei lavoratori

**CASO C: Gruppo LINDT**

Ha il compito di preparare l'O.d.G. del CAE, di incontrare (questo avviene molto raramente) qualche rappresentante aziendale per avere ulteriori informazioni e/o avanzare in modo dettagliato eventuali proposte uscite dal CAE.

**CGIL**



**LOMBARDIA**

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

8. *Se esiste, come giudichi il ruolo del Comitato ristretto?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il ruolo del Comitato ristretto è giudicato utile. Il modo di lavorare è quello di un working group. Quando si riunisce il comitato ristretto, vi è sempre un momento precedente di briefing tra i rappresentanti dei lavoratori. In seguito ha luogo un'intera giornata di lavoro con il presidente del Comitato ristretto e laddove le questioni trattate lo richiedano sono invitati a partecipare alla riunioni altri esponenti del management competenti per le questioni trattate nella riunioni. Il giudizio sul lavoro del Comitato ristretto è definito positivo perché "si cercano e si trovano soluzioni"

**CASO B: Gruppo KONE**

Il lavoro del comitato ristretto è giudicato formale , ma utile in quanto fornisce un'informazione diretta sulle questioni importanti del momento: dagli infortuni mortali avvenuti nel gruppo, ai progetti che il gruppo intende attuare, ai cambi di strategia

**CASO C: Gruppo LINDT**

In modo molto negativo: è un cerchio ristretto, ogni rinnovo vede girare i rappresentanti dei soliti Paesi con la scusa della lingua e della vicinanza degli stessi Paesi. Inoltre decidono l'O.d.G. senza consultare nessuno e non tenendo conto delle esigenze degli altri Paesi.

**LA CREAZIONE DELL'ACCORDO**

9. *Come si sono svolti i lavori del gruppo ristretto di negoziazione per la stesura dell'Accordo per la costituzione del CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

R.N.E.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Il giudizio non è positivo. Inoltre la partecipazione del rappresentante sindacale europeo non ha dato il supporto necessario.

10. *Su quali questioni è stato più complicato trovare un accordo tra i membri CAE e tra i membri CAE e l'impresa?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

R.N.E.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Sulle informazioni da chiedere. Con l'impresa, oltre alle informazioni, sugli investimenti, sulla sicurezza e sulla redistribuzione degli utili (altro non è che il nostro salario legato agli obiettivi)

**CGIL****LOMBARDIA****CGIL. Sempre dalla tua parte.**

11. È già stato rinegoziato l'accordo CAE della tua impresa? Se sì quali modifiche sono state introdotte?

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'accordo è stato rinegoziato nel 2003 e nel 2006. In entrambe i casi sono state introdotte delle aggiunte nel tentativo di omogeneizzare le condizioni di lavoro negli stabilimenti dei diversi paesi.

SPEDISCE

Sono state introdotte modifiche riguardanti la composizione del CAE stesso (Incremento nr. membri per inclusione della CHIRON)

**CASO B: Gruppo KONE**

La fase di rinegoziazione del CAE è iniziata due anni, al momento si è una fase di stallo, infatti i rappresentanti dei lavoratori rigettano le proposte dell'impresa, giudicati peggiorativi. È stata fatta anche una riunione presso la Federazione Europea Metalmeccanica sulla revisione dell'accordo e anche la Federazione Europea ha giudicato peggiorative le proposte di modifica. L'impresa vorrebbe diminuire il numero di delegati dei paesi maggiormente rappresentati di una unità, allo scopo di integrare rappresentanti dei nuovi stati membri senza aumentare il numero dei componenti del CAE

L'impresa propone anche di modificare la composizione del gruppo ristretto, introducendo una rotazione per due dei quattro membri rappresentanti dei lavoratori; manterrebbe il posto fisso per il rappresentante e francese (paese in cui vi è la più forte presenza di attività) e per il finlandese (paese sede della casa madre). Vi è opposizione questa proposta da parte dei delegati spagnolo e italiano, ad oggi fissi anche essi, in quanto sostituendoli nel comitato ristretto non vi sarebbe più un rappresentante di paesi in cui avviene la produzione.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Dovrà essere rinegoziato quest'anno, chiedendo di aumentare gli incontri annuali da 1 a 2 (il 2° incontro se non per tutti, almeno per i rappresentanti dei siti produttivi)

12. Sulla base della tua esperienza quali elementi importanti dovrebbero essere introdotti in un accordo CAE al momento della sua rinegoziazione?

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'elemento mancante nell'attività del CAE è la facoltà di contrattare. Quest'affermazione è però fatta ribadendo che nelle condizioni attuali, soprattutto per quello che concerne la nomina dei membri CAE e il rapporto con la contrattazione nazionale, vi sarebbero da superare rischi e problemi non eludibili.

**CASO B: Gruppo KONE**

Dovrebbero essere introdotte definizioni che precisino meglio le procedure di informazione e consultazione. Su alcune tematiche rilevanti al livello internazionale dovrebbero essere introdotti elementi di negoziazione.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Il numero di incontri tra membri del CAE e con l'impresa; uno spazio adeguato per le domande da porre all'impresa; provare a sindacalizzare di più il CAE (deve essere composto solo da rappresentanti dei lavoratori e non perché obbligati dalle aziende, vedi caso Polonia e Inghilterra); iniziare a dare un'impronta anche contrattuale e non solo informativa al CAE; organizzare ulteriori incontri nei vari Paesi rappresentati con le organizzazioni sindacali locali e con i veri rappresentanti dei lavoratori.

# CGIL



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

## I MEMBRI DEL CAE

13. *Come è composto il tuo CAE? Da quanti membri è composto? Di quali paesi e di quali sindacati sono i membri CAE? Quanti rappresentanti sono donne? Quanti rappresentanti sono operai o addetti alla produzione? Quanti sono impiegati?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Paesi = 22; Membri = 41

Elenco paesi: AUSTRIA (3) , BELGIO (1) , DANIMARCA (1), FINLANDIA (1), FRANCIA (3), GERMANIA (3), GRECIA (1), IRLANDA (1), ITALIA (3) , OLANDA (1), NORVEGIA (1), POLONIA (2), PORTOGALLO (1), REPUBBLICA CECA (1), ROMANIA (1), SLOVENIA (3), SPAGNA (3), SVEZIA (1), SVIZZERA (3), UK (3), UNGHERIA (1). + 3 rappresentanti Chiron provenienti da Germania, Italia, Uk.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Il CAE è composto da 20 membri così ripartiti: 3 Francesi, 3 Finlandesi, 3 Italiani, 1 Danese, 1 Svedese, 1 Olandese, 1 Britannico, 1 Belga, 2 Tedeschi, 1 Ceco, 1 Austriaco, 1 Polacco, 1 Norvegese). Una sola donna è membra del CAE e dei 20 membri 5 sono impiegati e 15 operai.

Dei membri componenti il tuo CAE quanti sono effettivamente sindacalizzati? Quanti ritieni siano effettivamente rappresentanti dei lavoratori? Quanti non hanno nessun legame col sindacato?

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Il numero di incontri tra membri del CAE e con l'impresa; uno spazio adeguato per le domande da porre all'impresa; provare a sindacalizzare di più il CAE (deve essere composto solo da rappresentanti dei lavoratori e non perché obbligati dalle aziende, vedi caso Polonia e Inghilterra); iniziare a dare un'impronta anche contrattuale e non solo informativa al CAE; organizzare ulteriori incontri nei vari Paesi rappresentati con le organizzazioni sindacali locali e con i veri rappresentanti dei lavoratori.

14. *Dei membri componenti il tuo CAE quanti sono effettivamente sindacalizzati? Quanti ritieni siano effettivamente rappresentanti dei lavoratori? Quanti non hanno nessun legame col sindacato?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il tasso di sindacalizzazione dei membri CAE è buono. I rappresentanti dei paesi maggiori sono tutti sindacalizzati, alcuni membri provenienti dai paesi minori non lo sono ma sono minoritari.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Tutti i rappresentanti del CAE eccetto il rappresentante Ceco, sono sindacalizzati. Nello sito ceco non vi è il sindacato, ma sono già stati presi contatti con il sindacato ceco.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Non so con certezza quanti siano sindacalizzati, forse rappresentano solo qualche quadro, qualche impiegato e basta. Forse solo il presidente tedesco del CAE ha un legame con il rappresentante dell'EFFAT.

*Vi sono dei sindacalisti membri CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Nessun membro CAE è funzionario sindacale.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Non vi sono sindacalisti di professione membri del CAE, solo un rappresentante finlandese è distaccato a tempo pieno attività sindacale ma come delegato d'impresa.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

L'altro Rappresentante italiano è in distacco permanente nella FLAI; poi c'è il rappresentante dell'EFFAT.



**CGIL**

LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

15. *Come descrivi il rapporto tra delegati provenienti da culture di relazioni industriali spesso molto diverse tra loro?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il rapporto tra i membri CAE è giudicato buono e amichevole. Si cerca di stabilire relazioni e di scambiarsi informazioni e valutazioni al di là delle riunioni ufficiali. Un fattore determinante è che quasi tutti i membri del CAE sono in grado di comunicare in lingua inglese.

**CASO B: Gruppo KONE**

Il primo problema di relazione è costituito dalla barriera linguistica, ma anche nelle riunioni ufficiali, col supporto di interpretariato, a causa delle differenze culturali e di normativa del lavoro, oltre che di organizzazione della rappresentanza sindacale, vi sono delle difficoltà ad comprendere a fondo le posizioni dei colleghi membri del CAE.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Vi è molta distanza. Vivono con soggezione il rapporto con i rappresentanti dell'impresa. Solo noi italiani vivacizziamo il dibattito e poniamo domande e questioni in modo deciso. (e devo dire che l'azienda "apprezza" questo nostro modo di essere delegati, lo ha pubblicamente detto). Spesso gli altri cercano di frenarci, non vogliono immischiarsi troppo. Vorrebbero chiedere e osare di più ma predicano sempre di usare molta prudenza e di non creare un clima conflittuale.

16. *Come potrebbe migliorare la conoscenza dei diversi contesti nazionali e come pesa questa mancanza? Ti sei mai immaginato delle iniziative di formazione o di approfondimento che potrebbero aiutarti a migliorare le conoscenze che hai delle situazioni degli altri?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

È stato elaborato un questionario per raccogliere informazioni sulle condizioni di lavoro al fine di facilitare una reciproca conoscenza dei contesti sciali, economico e legali e delle condizioni dei lavoratori nei diversi paesi in cui opera il gruppo. Il questionario è indirizzato a tutti i paesi. Offre un quadro di tutte le situazioni e aiuta a capire in che situazione di trovano gli altri dipendenti del gruppo.

Alla realizzazione del questionario ha collaborato la direzione risorse umane del gruppo. Un elemento ritenuto importante è che il questionario descrive anche eventuali accordi interni siglati nelle diverse imprese nazionali del gruppo, elemento ritenuto molto importante per tentare di rendere più omogenee le diverse condizioni di lavoro.

**CASO B: Gruppo KONE**

Servirebbe formazione linguistica e tecnica su contesti normative e tradizioni sindacali degli altri paesi in cui opera il gruppo. Inoltre sarebbe importante introdurre formazione specifica sulle tematiche previste nella discussione del CAE.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Vorrei molta più formazione per conoscere i diversi contesti degli altri Paesi; vorrei incontri specifici con esperti del settore; corsi formativi di una certa durata (uno o due giorni non bastano se non hanno una certa continuità); seminari di formazione e orientamento; incontri con esperti legislativi per conoscere le altre realtà; anche qualche corso di full immersion sulle lingue non guasterebbe. Insomma, tutto quanto possa formarmi per svolgere al meglio questo ruolo sempre più importante e decisivo.

17. *Vi è un atteggiamento diverso da parte dei delegati provenienti dalla casa madre e dalle imprese sussidiarie?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il rapporto tra i delegati della casa madre e delle filiali è paritario. Sono i dipendenti della casa madre i primi ad essere toccati dai processi di ristrutturazione.



**CGIL**



**LOMBARDIA**

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

**CASO B: Gruppo KONE**

I colleghi finlandesi hanno un atteggiamento di non condivisione delle situazioni che vivono nel loro paese. Hanno subito delle ristrutturazioni di cui non hanno neppure informato gli altri membri del CAE.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Non percepisco una differenza reale, giudico simile l'atteggiamento dei rappresentanti delle filiali e della casa madre.

*18. Come funziona la comunicazione tra delegati all'interno del tuo CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

La comunicazione tra i membri del CAE avviene nella rete intranet del gruppo, tramite mailing in lingua in inglese dato che non è disponibile un servizio di traduzione.

**CASO B: Gruppo KONE**

Il livello di comunicazione è giudicato inesistente fuorché durante le sessioni ufficiali di lavoro del CAE.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Le rarissime informazioni avvengono tramite posta. Una o due volte hanno usato la posta elettronica. Quest'anno ho iniziato uno scambio di e mail, agevolato dall'appoggio di un traduttore.

*19. È mai stata valutata la creazione di un portale WEB dedicato ai dipendenti del gruppo? Se sì il CAE è coinvolto nella sua progettazione?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

È in corso la progettazione di un sito web per i dipendenti del gruppo. Il CAE sarà titolare delle decisioni in merito alla costruzione di questo sito. Ad oggi esiste già un sito sindacale in Svizzera, il cui link si trova sulla home page del gruppo e non sulla parte del sito dedicata alle risorse umane.

**CASO B: Gruppo KONE**

Nell'esperienza di del delgayto non è mai stata presentata l'opportunità di sviluppare un sito web per i lavoratori del gruppo e nemmeno per i membri CAE.

**CASO C: Gruppo LINDT**

E' una proposta che ho fatto durante l'ultima riunione del CAE. Il comitato ristretto si è impegnato a discuterne con l'impresa. Anche se non li ho visti molto interessati alla cosa. Si è dimostrata più interessata la Direzione delle Risorse Umane dove lavoro, tanto da dirmi che sosterrà questa proposta presso i vertici dell'impresa.

*20. Come avviene il coordinamento dei diversi membri dei CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il coordinamento viene gestito via mail attraverso le quali tutti i membri del CAE hanno tutte le notizie e le informazioni.

**CASO B: Gruppo KONE**

Non vi è un coordinamento

**CASO C: Gruppo LINDT**

Il comitato ristretto si sente per conto proprio, agli altri membri viene inviata per posta la convocazione, c'è uno scambio epistolare dei vari giornalini aziendali (scritti solo da rappresentanti aziendali). La mancanza di feeling tra i delegati CAE indebolisce ulteriormente l'attività.

**CGIL**



**LOMBARDIA**

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

21. *Esiste un livello di collaborazione che giudichi efficace tra i membri del CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il maggior livello di collaborazione è quello del Comitato ristretto. I membri di questo comitato effettuano la consultazione degli altri membri del CAE sulle questioni trattate. Tra i membri del CAE invece non vi sono veri e propri rapporti di collaborazione.

**CASO B: Gruppo KONE**

Non vi è un rapporto che possa essere giudicato di collaborazione attiva tra i membri del CAE, eccetto i rapporti che si tengono in occasione delle riunioni ufficiali.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Non c'è collaborazione. L'anno scorso abbiamo comunicato la decisione del gruppo di chiudere i reparti della logistica di Lindt Italia e Caffarel, di introdurre il ciclo continuo da noi e l'operazione molto complicata di ricollocare il personale di quei reparti per far sì che nessuno perdesse il posto di lavoro. Con tutti questi problemi evidenziati nel CAE e durante un'apposita riunione con i massimi vertici dell'impresa, nessuno degli altri membri del CAE ci ha contattati per sapere come andavano le cose.

22. *Quali mezzi di comunicazione vengono utilizzati?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Un altro mezzo di comunicazione utilizzato per diffondere informazioni è una bacheca elettronica che funziona da team space che permette una comunicazione aperta.

**CASO B: Gruppo KONE**

Nessuno

**CASO C: Gruppo LINDT**

Posta normale e posta elettronica.

23. *Quanto pesa la difficoltà linguistica?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

R.N.E.

**CASO B: Gruppo KONE**

Moltissimo, avere una lingua in cui poter comunicare renderebbe più fluidi i rapporti tra delegati CAE e permetterebbe di costruire iniziative e mantenere i rapporti.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Molto durante i momenti in cui non si è in riunione. Durante gli incontri esiste un sistema di traduzione simultanea molto efficace.

**CGIL**

LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.****INCONTRO/ ANNUALE/**

24. *L'incontro annuale? Quando ricevete l'ODG? Come si determina l'ODG?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'ODG viene preparato dal comitato amministrativo e viene trasmesso ai membri del CAE 3 mesi prima della riunione insieme al piano organizzativo della riunione.

Per quanto riguarda le domande da porre al management durante l'incontro una parte di esse viene raccolta precedentemente e passate al management affinché vi sia la possibilità di preparare risposte articolate.

Un incontro annuale, sempre in paesi diversi, normalmente a fine Giugno-inizio Luglio.

L'ODG viene stabilito in base alla situazione generale, con particolare riguardo ai progetti che abbiano potenziali impatti sull'occupazione.

Scaletta normale della riunione annuale:

I giorno:

13:00 – 14:00 – Incontro membri comitato amministrativo

14:00 – 16:30 – Pre meeting delegati Euroforum

II Giorno

8:30 – 16:00 – Lavori Euroforum (3/4 interventi, domande, discussioni ecc. )

III Giorno

8:30 – 11:45 – Proseguimento lavori con altri interventi + domande ecc.

11:45 – 13:15 – Meeting delegati Euroforum + chiusura lavori

14:00 – 15:00 – Meeting membri comitato amministrativo

**CASO B: Gruppo KONE**

L'OdG per l'incontro annuale del CAE viene stabilito dal Comitato ristretto. L'OdG è inviato tre mesi prima dell'incontro ai membri del CAE, subito dopo la riunione del Comitato ristretto.

**CASO C: Gruppo LINDT**

L' O.d.G. lo riceviamo un mese prima e lo determinano il comitato ristretto con l'Azienda durante un incontro che hanno a febbraio, marzo.

25. *Durante i giorni di incontri ufficiale o in altri momenti si creano dei momenti di scambi informali di tra i delegati CAE? Come giudichi questo livello di relazione tra i membri CAE? È utile?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Grazie alla possibilità di quasi tutti di comunicare in inglese, i membri CAE riescono a dialogare oltre che nelle sedi ufficiali di riunione anche nei momenti a lato d'esse. Inoltre, come d'abitudine in diversi CAE, ad ogni riunione è parte del programma anche un momento sociale in cui, al di là dell'attività lavorativa i membri del CAE stanno insieme, avendo la possibilità di comunicare, questo momento agevola la socializzazione.

**CASO B: Gruppo KONE**

Gli unici scambi tra i membri del CAE, non riconducibili alla riunione del CAE avvengono durante la preriunione. Questo ambito di discussione è giudicato molto utile.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Durante gli incontri i momenti di scambio informali sono rarissimi, tutti vogliono presentare la situazione del sito dove lavorano. Anche per questo noi italiani chiediamo un secondo incontro dove scambiarci più informazioni possibili. Durante i momenti informali la barriera della lingua, l'isolamento nel quale ci sentiamo noi italiani, fa sì che non ci sia scambio.

26. *I tempi destinati al dibattito sono sufficienti? Ritieni che il dibattito permetta un effettivo e efficace scambio di vedute?*

**CGIL**

LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.****CASO A : Gruppo NOVARTIS**

I tempi di discussione sono stati implementati. Da parte del management vi è stata disponibilità al dialogo diretto. Nella giornata di riunione una parte del tempo viene dedicata alle presentazioni delle informazioni fornite, a cui segue sempre mezz'ora di question time, al dibattito sono dedicate 3 ore.

**CASO B: Gruppo KONE**

I tempi di discussione durante la riunione del CAE ammontano a circa 8 ore. Lo scambio di vedute che ha luogo è però giudicato non efficace, in quanto le risposte fornite dal management sono ritenute non esaustive.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Durante gli incontri i momenti di scambio informali sono rarissimi, tutti vogliono presentare la situazione del sito dove lavorano. Anche per questo noi italiani chiediamo un secondo incontro dove scambiarsi più informazioni possibili. Durante i momenti informali la barriera della lingua, l'isolamento nel quale ci sentiamo noi italiani, fa sì che non ci sia scambio.

*27. Come viene pubblicato il risultato della riunione del CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Tutte le presentazioni effettuate nella riunione vengono inviate in tutti le imprese del gruppo, le quali devono comunicare i risultati a tutti i dipendenti e quindi anche ai rappresentanti sindacali.

Le presentazioni non sono tradotte, mentre viene redatto un verbale tradotto nelle diverse lingue.

**CASO B: Gruppo KONE**

Al termine della riunione annuale viene pubblicato un verbale, inviato a tutti i partecipanti alla riunione accompagnato dalla documentazione presentata durante l'incontro.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Viene inviato il primo verbale stilato dal comitato ristretto per posta. Pochi giorni dopo arriva quello stilato dall'Azienda per quanto riguarda l'incontro svoltosi con i vertici dell'impresa. Noi italiani abbiamo chiesto, e ottenuto, che anche quello che è oggetto di discussione tra noi e i vertici durante pranzo e cena venga messo a verbale e trasmesso a tutti insieme a quello ufficiale.

**LE RIUNIONI DI PREPARAZIONE E DI FOLLOW UP**

*28. Nella procedura di lavoro del CAE è prevista una riunione di preparazione per i membri del CAE? Come viene organizzata e come viene gestita la riunione di preparazione? Come si definisce l'ODG? Quanto tempo avete a disposizione? È fornito un servizio di interpretariato anche per la riunione di preparazione?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'incontro annuale prevede una riunione precedente dei soli rappresentanti dei lavoratori. Nel corso di questo incontro di norma si procede a introdurre i nuovi membri del CAE, alla presentazione dei problemi sorti e delle soluzioni trovate, si studia una strategia comune della riunione col management e vengono raccolte le ulteriori domande che i rappresentanti dei lavoratori intendono rivolgere al management.

**CASO B: Gruppo KONE**

La prerunione viene svolta dai rappresentanti dei lavoratori il giorno precedente l'incontro con il management, durante la riunione è previsto un servizio di interpretariato. Questo incontro ha la finalità di verificare l'impostazione della riunione tra i membri del CAE:

- Viene presentato l'OdG previsto e raccolte eventuali integrazioni.
- Vengono raccolte le domande che si intende rivolgere al management nella riunione generale.
- Sono comunicati da parte dei membri rappresentanti dei lavoratori eventuali informazioni o problemi di cui non si è ancora a conoscenza. È stata però rilevata una certa riluttanza ad approfondire le questioni e a realizzare un effettivo scambio di valutazioni su casi specifici.

# CGIL



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Il primo incontro avviene tra i membri del CAE, dove dovremmo raccontarci i problemi che ognuno ha nel proprio Paese e invece è diventato un momento dove si comunicano dei dati sul numero di addetti, sulle misure per combattere l'assenteismo, sugli investimenti, sul fatturato e sulle vendite di ogni paese, oltre ai benefit che l'azienda concede. L'O.d.G. di questi incontri è sempre lo stesso, a mio giudizio non si discutono veri problemi, vi è la tendenza a privilegiare l'esame delle situazioni dei siti delle Lindt tedesche, svizzere, francesi. Questo incontro tra noi occupa un pomeriggio intero (il rappresentante dell'EFFAT occupa quasi 1 ora di questo tempo, comunicazione ritenuta di scarsa utilità). Il servizio di traduzione è eccellente.

*29. Nella procedura di lavoro del CAE è prevista una riunione consuntiva dell'incontro avuto con il Management della multinazionale? Come viene organizzata e come viene gestita la riunione consuntiva? Quanto tempo avete a disposizione? È fornito un servizio di interpretariato anche per la riunione di preparazione?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

È prevista anche una riunione di follow up nella quale viene fatto un bilancio della riunione con il management e si definiscono eventuali azioni da intraprendere e viene ideata la modalità operativa con cui metterle in atto.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Altre 4 ore sono previste per un riunione consuntiva dei rappresentanti dei lavoratori: viene fatta una valutazione riassuntiva dell'incontro con il management e vengono preparate eventuali azioni congiunte. Questa iniziativa però non è mai stata presa, vi è la volontà politica ma manca la possibilità organizzativa. Anche in questo caso è previsto un servizio di interpretariato.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Il tutto si riduce all'approvazione del verbale dell'anno precedente. Dopo la riunione con i vertici aziendali, che avviene la mattina del 2° giorno, nel pomeriggio si dovrebbe valutare quello che ci è stato detto. Ma tutto si riduce a prendere atto di quello che abbiamo sentito, il Presidente del CAE e il rappresentate dell'EFFAT fanno una velatissima critica a una risposta che non si è avuta e poi elogiano il Management per le informazioni fornite. Poi ognuno dei partecipanti esprime il proprio parere su come sono stati questi 2 giorni e il tutto finisce lì. Anche per questa parte di incontro esiste il servizio di traduzione.

## **FORMAZIONE**

*30. Nel tuo CAE è prevista formazione finanziata dall'impresa per i membri? Su cosa può vertere la formazione?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'accordo del CAE prevede che tutti i membri del CAE ricevano ogni strumento necessario a metterli in condizione di svolgere il ruolo di membro CAE.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Nell'accordo CAE non è prevista la possibilità per i membri CAE di ricevere formazione per svolgere meglio il proprio compito di rappresentanza transnazionale.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Non esiste formazione!!! per quanto mi riguarda ho espresso il mio parere rispondendo a una domanda precedente.

*31. Rispetto alla lettura dei bilanci dell'impresa hai mai ricevuto formazione specifica per essere in grado di interpretare le informazioni che ricevi?*

# CGIL



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

A seguito di quanto stabilito nell'accordo su richiesta di un membro CAE è prevista la disponibilità del management a fornire specifica formazione a seconda delle necessità del membro CAE.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Di conseguenza anche rispetto al tema del bilancio non è mai stata fornita formazione per sviluppare capacità di interpretazione della documentazione. Peraltro nel caso di questo CAE il bilancio dell'impresa non viene mai presentato e discusso.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Anche in questo campo mi ripeto: formazione "fai da tè" e basta!

*32. Che miglioramenti in termini di formazione sarebbero utili all'attività del membro CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Non ci sono esigenze ulteriori

### **CASO B: Gruppo KONE**

Nell'assenza di qualsiasi programma di formazione per i membri del CAE, le necessità di formazione espresse sono quelle primarie: formazione linguistica e formazione tecnico sindacale sulle diverse realtà nazionali in cui opera la multinazionale.

Nell'assenza di qualsiasi programma di formazione per i membri del CAE, le necessità di formazione espresse sono quelle primarie: formazione linguistica e formazione tecnico sindacale sulle diverse realtà nazionali in cui opera la multinazionale.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Lingua; conoscenza situazione legislativa lavorativa sociale degli altri Paesi; lettura bilanci; attività sindacale rappresentativa sociale negli altri Paesi; contrattazione; normative europee; e tutto quello che può servire per svolgere in modo sempre più professionale il ruolo di delegato.

## **L'ATTIVITA' DEL MEMBRO CAE**

*33. Quanto tempo hai a disposizione per svolgere l'attività di membro CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Non è specificato un tempo preciso, ma è scritto nell'accordo che "tutto il tempo necessario debba essere messo a disposizione del membro CAE. Incluso è quindi anche il lavoro a lato degli incontri ufficiale, quindi relazioni con RSU.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Non è previsto un monteore specifico per l'attività di membro CAE, il lavoro svolto rientra nel monteore a disposizione delle RSU. In caso di possibilità formative sarebbe opportuno avere a disposizione più tempo.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Devo ritagliarmi il tempo tra l'attività lavorativa, il ruolo di delegato sindacale aziendale, la vita privata e quello che uso per la formazione "fai da tè". Non è strutturato un supporto costante da parte della mia organizzazione sindacale.

*34. Come e quanto tempo in più potrebbe essere utile dare ad un membro CAE per svolgere il suo lavoro in termini di monteore spendibile? Che cosa si riesce e non si riesce a fare con il tempo attualmente a disposizione?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'impresa non ha mai ostacolato l'attività necessaria a preparare e svolgere il ruolo di membro CAE.

# CGIL



LOMBARDIA

## **CGIL. Sempre dalla tua parte.**

L'intervistato sottolinea però che essendo quadro non ha vincoli specifici di tempo di lavoro, svolgendo un'attività per obiettivi.

È da sottolineare però che l'accordo prevede che il tempo dedicato a tutti le riunioni non imputabili a viaggi di lavoro e non sono da attribuirsi al monte-ore sindacale.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Bisognerebbe avere un monte ore sufficiente per informarsi, ricevere formazione, partecipare a convegni, seminari, incontri specifici. Io uso alcune ore dei permessi sindacali previsti per l'RSU. Se non mi ritagliassi del tempo da dedicare in modo specifico al CAE, non farei e non saprei niente. Il tutto è lasciato alla mia libera iniziativa, non avendo nessun aiuto devo arrangiarmi e lo trovo molto complicato.

*35. Quanto giudichi importante sviluppare pratiche di scambio di esperienze più frequenti con altri membri CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Qualsiasi attività di questo genere è ritenuto importante, per acquisire un quadro della dimensione complessiva del gruppo.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Estremamente importante

*36. Come vivi il rapporto tra il tuo ruolo di membro del CAE e le RSU? Come lavorate sulle questioni trattate nel CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

A seguito di ogni riunione CAE e del Comitato ristretto il membro CAE intervistato relazione alle RSU sulle informazioni raccolte. Ha anche una pratica di informazione dei funzionari di categoria, qualora le questioni siano rilevanti per aiutare a comprendere una situazione che tocca la dimensione italiana. Il rapporto di informazione esiste anche con RSU di altre società parte del gruppo presenti in Italia.

Accade che il rappresentante CAE abbia delle informazioni che possono giocare un ruolo nella negoziazione di secondo livello.

### **CASO B: Gruppo KONE**

L'attività di membro CAE non viene giudicata particolarmente onerosa in termini di tempo. Nelle RSU non si discute molto del CAE. Il delegato CAE svolge sempre una riunione con le RSU della sua azienda per illustrare le questioni discusse nella successiva riunione del CAE. A seguito dell'incontro transnazionale le RSU vengono informate sugli esiti con una riunione successiva di resoconto.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Ruolo di delegato CAE e di delegato RSU sono sempre più collegati e sto trasmettendo agli altri delegati RSU l'importanza di tale collegamento, proprio perché si rendano conto di cosa vuol dire lavorare per una multinazionale. Al mio ritorno dal CAE, svolgiamo una o più riunioni su cosa è stato detto durante gli incontri formali e informali. Tra poco faremo anche delle assemblee per comunicare a tutti l'esito del CAE. Inoltre approfondiamo con la Direzione locale gli esiti del CAE per avere una visione più ampia delle questioni, poi prepariamo una serie di richieste e proposte da avanzare alla Direzione prendendo spunto dalle esperienze sentite dai membri di altri Paesi.



# CGIL



LOMBARDIA

## **CGIL. Sempre dalla tua parte.**

37. *Ti sei fatto un'idea di quali misure sarebbe utile adottare come prassi di lavoro per migliorare le sinergie tra i membri CAE e RSU?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

La comunicazione è il livello che è possibile sviluppare, ulteriori passi non sono stati concepiti ad ora.

### **CASO B: Gruppo KONE**

La struttura sindacale di riferimento viene informata solo delle questioni più rilevanti. Nel caso della negoziazione per la revisione dell'accordo è stata coinvolta la federazione di categoria.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Si potrebbe far partecipare a turno un paio di delegati RSU alle riunioni del CAE, come semplici uditori, per far conoscere loro altre realtà e il pensiero del Management. Iniziare a informarsi sulle strategie delle multinazionali. Conoscere altre realtà produttive. Dedicare del tempo per partecipare a incontri specifici. Fare più spesso riunioni di RSU per parlare delle problematiche dei CAE. Anche qui fare più formazione ai delegati per "acquisire una nuova cultura sindacale" non più legata alla sola realtà in cui si lavora, ma aperta a un discorso europeo e/o mondiale.

38. *Come vivi il rapporto tra il tuo ruolo di membro del CAE e la struttura sindacale di riferimento? Come lavorate insieme sulle questioni trattate nel CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Avviene la trasmissione di informazione dal membro alla struttura ma non vi è un lavoro costante. Ha ricevuto formazione organizzata dalla struttura sindacale di categoria e dalla confederazione.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Non vi è un rapporto che tratti questa questione nelle relazioni tra il delegato e il funzionario che segue l'impresa.

39. *Ti sei fatto un'idea di quali misure sarebbe utile adottare come prassi di lavoro per migliorare le sinergie tra i membri CAE e struttura sindacale di riferimento?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Le strutture dovrebbero impostare un rapporto più costante per monitorare il lavoro del CAE e per essere in grado di utilizzare la presenza di membri CAE per sviluppare una prospettiva di attività a livello internazionale.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Informazioni, incontri specifici, corsi di formazione da fare insieme ai funzionari sindacali, partecipazione a meeting, convegni. Assemblee specifiche, ricerca di ogni tipo di materiale informativo. Organizzare incontri con esperti del settore.

40. *Come vivi la questione della sindacalizzazione o della mancanza di sufficiente sindacalizzazione all'interno del CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

La situazione è buona, i paesi maggiori sono i più sindacalizzati. È un elemento importantissimo perché i membri CAE sono davvero rappresentanti dei lavoratori e ciò garantisce quasi una omogeneità di obiettivi, anche perché sono portatori delle posizioni sindacali.

**CGIL**



**LOMBARDIA**

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

**CASO B: Gruppo KONE**

Nel CAE tutti i membri del CAE sono sindacalizzati eccetto il membro Ceco. La presenza di rappresentanti dei lavoratori sindacalizzati è giudicata molto positiva, la presenza di una cultura sindacale diffusa si nota e ha il suo peso.

**CASO C: Gruppo LINDT**

La vivo molto male perché il nostro CAE spesso si riduce a un ascolto di una serie di dati e informazioni che, se non adeguatamente usati, non servono a niente. Non poter contrattare nulla, penalizza fortemente l'attività sindacale e il nostro partecipare al CAE.

*41. Hai vissuto direttamente le difficoltà di svolgere il tuo ruolo di rappresentante dei lavoratori in un organismo in cui altri membri sono privi di qualsiasi legame con le strutture di rappresentanza dei lavoratori?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

R.N.E.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Lo vivo in ogni incontro, mi sento una mosca bianca.

**CGIL**



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

## **INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE**

*42. Come viene erogata l'informazione da parte del management?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il limite alla comunicazione è quello dei tempi piuttosto che della sostanza delle informazioni.

Tutti gli argomenti sono illustrati bene, ma i tempi di erogazione sono troppo stretti, per permettere l'elaborazione di un piano sindacale conseguente alle informazioni ricevute.

### **CASO B: Gruppo KONE**

Il livello dell'informazione non è giudicato sufficientemente approfondito, nella riunione del CAE come nel Comitato ristretto. In questo secondo caso in quattro ore vengono discussi otto punti di OdG, il tempo a disposizione di ogni questione da esaminare è quindi limitato.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

L'impresa informa e basta.

*43. Giudichi sufficientemente approfondito il livello di informazione che ricevi?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Si

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Ampiamente sufficiente

*44. Rispetto alle informazione che vi vengono date l'impresa attua una consultazione effettiva?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Avviene un consultazione vera, nel Comitato ristretto vi è un dibattito vivo con il management, e vi sono i tempi e i modi per illustrare le argomentazioni. Se il problema non si esaurisce in una prima sessione, la riunione viene riconvocata nel giro di un mese.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

L'impresa informa e basta.

*45. Puoi descrivere come avviene il processo di consultazione? Avete stabilito dei tempi e delle procedure?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Vedi risposta precedente

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Non c'è consultazione, dopo l'esposizione di tutte le loro informazioni rimane uno spazio minimo per interloquire sulla base delle loro informazioni.

**CGIL**



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

## **CONFIDENZIALITA'**

46. *Come viene gestito il tema della confidenzialità nel tuo CAE? Ritieni che sia usato per rendere meno efficace il lavoro dei rappresentanti dei lavoratori?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

No, si ritiene che il grado di confidenzialità richiesto sia consono alle situazioni e non è strumentale a rendere meno efficace l'attività dei membri CAE.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

R.N.E.

47. *Ci sono mai stati casi in cui l'impresa si è rivalsa contro un membro del CAE per uso indebito delle informazioni fornite?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Non ve ne sono stati a sua conoscenza.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

No

48. *Come pensi che potrebbe essere riformata la clausola di confidenzialità?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'accordo è discretamente permissivo rispetto alla confidenzialità delle informazioni. È accettato a livello informale che laddove si chieda la confidenzialità, se richiesta dai membri CAE.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Non saprei.

## **ESPERTI**

49. *È prevista la figura dell'esperto nell'accordo CAE? Cosa si intende per esperto nella pratica di attività del CAE? Può essere una persona di provenienza sindacale? Quanti soldi sono messi a disposizione del CAE per pagare la partecipazione di un esperto ai lavori del CAE?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Sì, possono anche provenire da organizzazioni sindacali, avendo ricevuto l'accordo del management.

A volte sono anche chiamate dal management stesso per avere consulenza su questioni specifiche.

Non è specificato un budget ma i costi sono a carico del management.

Eventuali esperti non accettati dal management, non possono partecipare alla riunione col management, ma sia alla riunione preliminare che al follow up dei membri CAE. Anche se partecipano solo a queste due

# CGIL



LOMBARDIA

## **CGIL. Sempre dalla tua parte.**

riunioni, come nel caso, previsto, che partecipino alla riunione del Comitato ristretto, si desume dall'accordo, seppur non esplicitato, che le spese siano a carico del gruppo.

### **CASO B: Gruppo KONE**

L'unica presenza di esperti possibile è quella dell'esperto dell'impresa del gruppo del paese in cui si svolge la riunione del CAE.

La possibilità di avere la presenza di un esperto è giudicata molto positivamente per il beneficio informativo che ne deriva.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Non è prevista la figura dell'esperto. Anche questo argomento è stato inserito nella riformulazione del nostro contratto CAE.

*50. Che tipo di expertise è possibile richiedere? Quali casi di expertise fornita ai membri CAE si sono verificati?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Ogni tipo.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

R.N.E.

*51. I membri del CAE, o il comitato ristretto possono avvalersi della consulenza pagata di un esperto anche al di fuori delle riunioni ufficiali del CAE?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Vedere risposta precedente.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

### **CASO C: Gruppo LINDT**

Non è previsto

## **CRISI E SOLIDARIETA'**

*52. Nella tua esperienza di lavoro nel CAE hai dovuto affrontare situazioni di crisi come processi di ristrutturazione delocalizzazione etc?*

### **CASO A : Gruppo NOVARTIS**

In questo stesso periodo ne stanno passando alcuni. Quando si riunisce il CAE anche se è un solo problema ad vivere la crisi, il problema viene portato a conoscenza di tutti.

Vi è stato il caso di una dismissione, che ha portato ex lavoratori di Novartis ad essere sottopagati dal nuovo datore di lavoro. Su richiesta di un componente di una rappresentanza aziendale polacca, il CAE si è preso carico del caso e facendo pressione su Novartis, l'ha spinto a fare pressioni sul fornitore con l'effetto di far alzare i salari dei lavoratori esternalizzati. Novartis è sensibile alla tutela della propria immagine e dei propri lavoratori, come codice di comportamento del gruppo.

### **CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

# CGIL



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

**CASO C: Gruppo LINDT**

Si, l'anno scorso, ma non per situazioni di crisi. Riguardava la cessione dei reparti di logistica di Lindt Italia e Caffarel

*53. Puoi descrivere come sono stati i rapporti con il management?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Il management si è posto finora in modo attento alla salvaguardia dei rapporti e alla ricerca di soluzioni costruttive, ascoltano e sono disponibili a trovarle.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Molto chiari e decisi

*54. L'informazione che è stata fornita era sufficiente? È stata fornita nei tempi adeguati a permettere di analizzare la situazione?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

L'informazioni sufficiente, ma i tempi troppo stretti e questo ha impedito di elaborare una strategia.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Il delegato CAE che ha ricoperto il ruolo prima di me, durante la riunione del CAE, non ha colto tutti gli input che il Management aveva dato in tal senso. Dopo un mese, quando la direzione ha ufficializzato tali decisioni, è risultata dunque una sorpresa, egli voleva prendere una posizione drastica contro i vertici aziendali coinvolgendo gli altri membri del CAE. Quando è arrivato il verbale, è risultato evidente che, pur non avendolo detto in modo chiaro ed esaustivo, tale decisione era stata comunicata: non era stato capace di "leggere tra le righe" quanto il Management enunciava. La direzione locale ha fatto presente tale fatto, imputando tale non conoscenza alla scarsa attenzione del nostro delegato, cosa che è risultata palese al CAE successivo, quando ho preso il suo posto, dove ho avuto un colloquio chiaro ed esauriente con il Management che altro non ha fatto che ripetere quanto detto il precedente incontro.

*55. Come sono stati i rapporti tra i membri CAE dei diversi paesi? Sono scattate logiche competitive tra paesi diversi e stabilimenti diversi?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Come nel caso sopra descritto tutti i membri si mobilitano per sviluppare un'azione collettiva e in generale la sensazione è che tutti i membri cerchino di evitare l'innescò di conflittualità paese e paese. È corretto però dire che situazioni di crisi pesante non ne sono state affrontate finora.

**CASO B: Gruppo KONE**

R.N.E.

**CASO C: Gruppo LINDT**

Gli altri membri hanno solamente fatto presente che tale decisione si poteva dire in modo chiaro, sperando che episodi simili non accadano più in futuro. Anche quest'anno, quando è stato comunicato un investimento cospicuo nella sede produttiva americana, solo noi italiani abbiamo avanzato una serie di domande sull'occupazione, su cosa sarebbe cambiato nei siti europei, pur non essendone direttamente coinvolti. Mentre i delegati dei paesi che potrebbero avere in futuro ripercussioni negative a causa di queste nuove strategie, non si sono pronunciati.

**CGIL**



**LOMBARDIA**

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

*56. Hai esperienza di situazioni in cui invece come rappresentanti dei lavoratori dei diversi stabilimenti siete riusciti a far prevalere una logica di solidarietà nel gestire i processi di crisi?*

**CASO A : Gruppo NOVARTIS**

Illustrato sopra il caso polacco.

**CASO B: Gruppo KONE**

L'unica iniziativa di solidarietà che ha coinvolto il CAE è stata in occasione della chiusura di uno stabilimento in Germania, quando i rappresentanti dei lavoratori del Comitato ristretto è stato invitato a partecipare alla manifestazione insegno di solidarietà con i lavoratori tedeschi.

**CASO C: Gruppo LINDT**

No