

Milano, 26 Maggio 2005



***RELAZIONI INDUSTRIALI E RAPPORTI DI LAVORO:
NUOVI SCENARI***

***IL RUOLO SINDACALE NELLA GESTIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO***

***PROCEDURE SINDACALI ED INTERVENTI GESTIONALI NEI
PROCESSI DI TERZIARIZZAZIONE E RIORGANIZZAZIONE***

Dott. Enzo Peserico

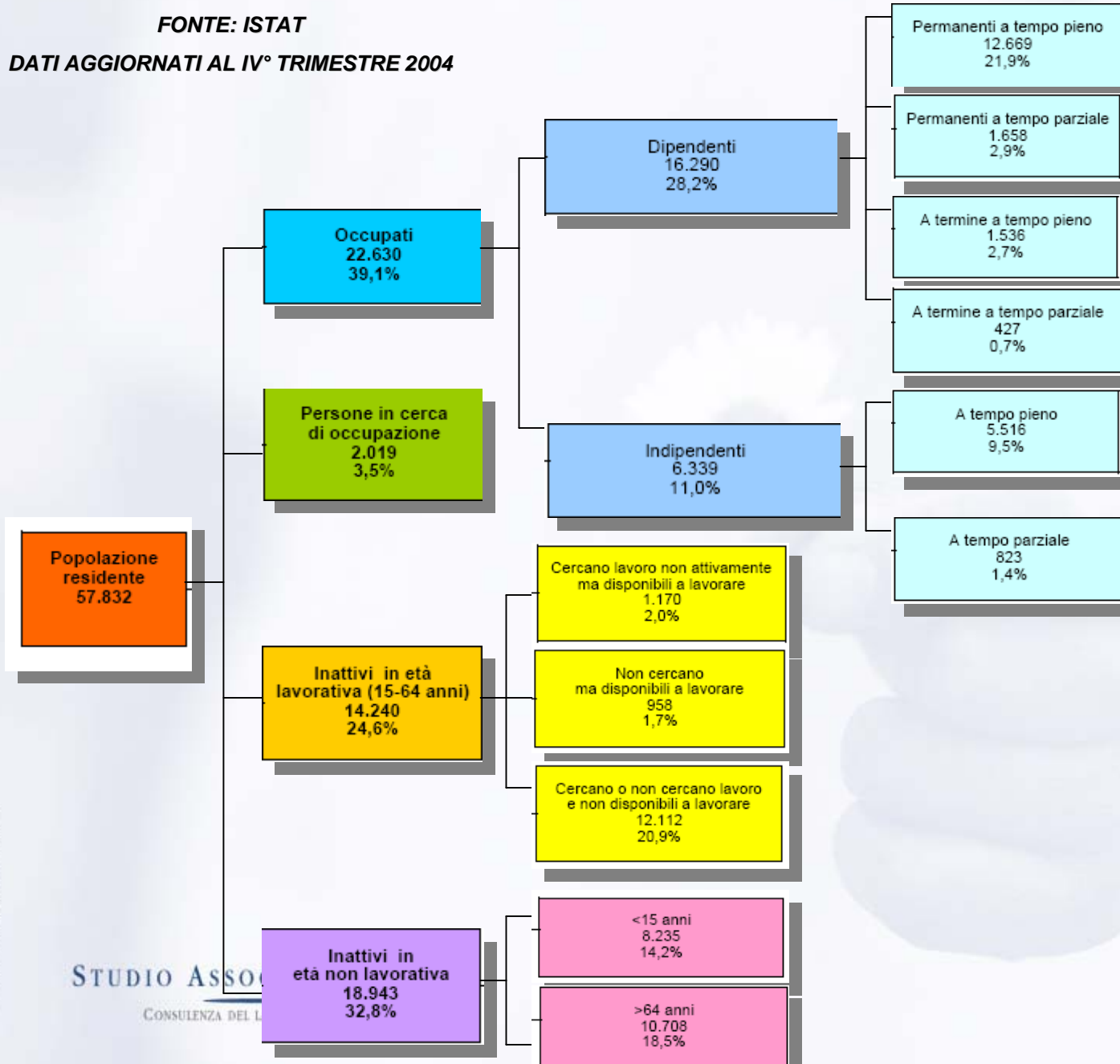


Il valore delle risorse umane

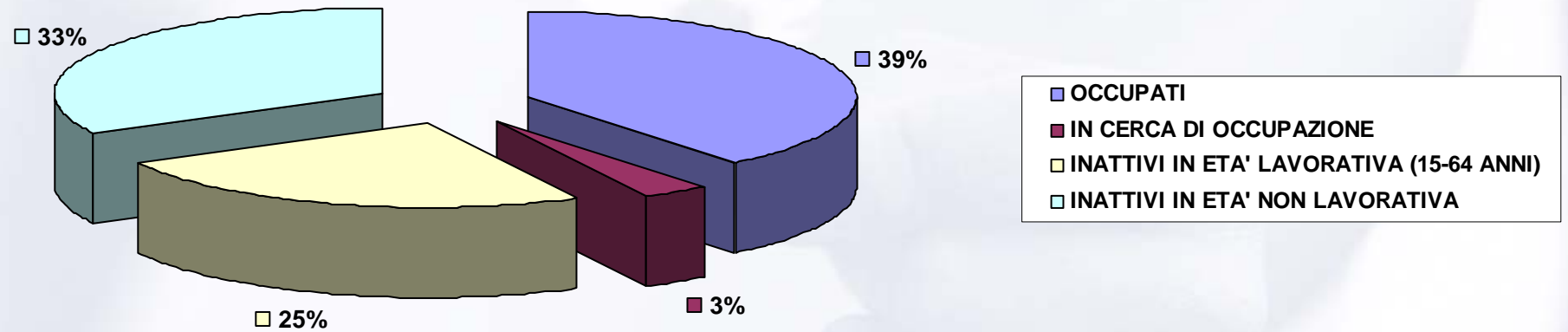
PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

FONTE: ISTAT

DATI AGGIORNATI AL IV° TRIMESTRE 2004



OCCUPAZIONE IN ITALIA

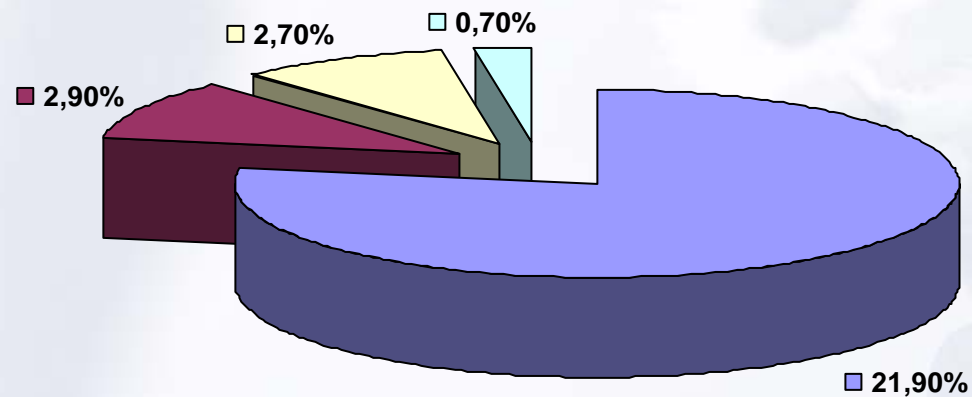


FONTE: ISTAT

DATI AGGIORNATI AL IV° TRIMESTRE 2004

LAVORATORI SUBORDINATI

- A TEMPO PIENO E INDETERMINATO
- A TEMPO PARZIALE E INDETERMINATO
- A TEMPO PIENO E DETERMINATO
- A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO



FONTE: ISTAT

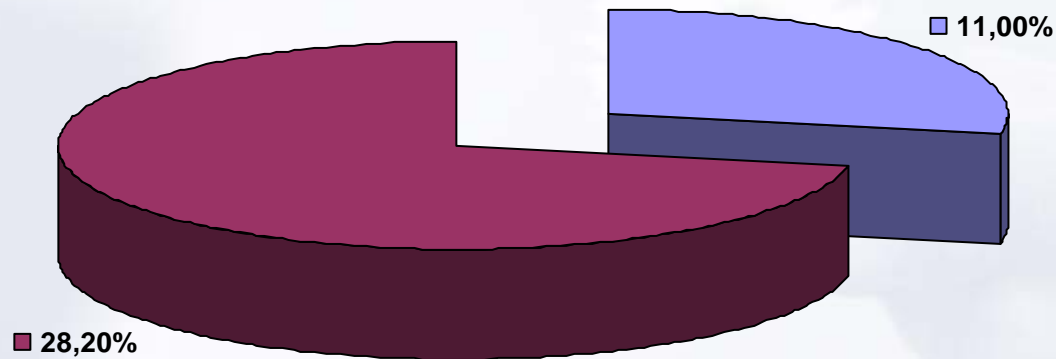
DATI AGGIORNATI AL IV° TRIMESTRE 2004

LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO

FONTE: ISTAT

DATI AGGIORNATI AL IV° TRIMESTRE 2004

- LAVORATORI AUTONOMI
- LAVORATORI SUBORDINATI



PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLA COMUNITA' EUROPEA

**DIRETTIVA CONSIGLIO U.E.
98/59/EC DEL 20.7.1998**



**LICENZIAMENTI COLLETTIVI
(LEGGE N. 223/91)**

**DIRETTIVA CONSIGLIO U.E.
94/45/EC DEL 22.9.1994 per la
costituzione del COMITATO
AZIENDALE EUROPEO delle
aziende transnazionali**



1996-2002:

**ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA
RATIFICA DELLA DIRETTIVA COMUNITARIA
SOTTOSCRITTA FRA LE OO.SS.
COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVI
(C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L.) E CONFINDUSTRIA E
ASSICREDITO, APPLICATO LIMITATAMENTE AD
ALCUNI SETTORI**

DAL 2002:

DECRETO LGS. N.74/2002

2005:

**BOZZA DI DECRETO LEGISLATIVO SU
SOCIETA' EUROPEA**

segue PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLA COMUNITA' EUROPEA

**DIRETTIVA CONSIGLIO U.E.
1998/50/EC del 29.6.1998**



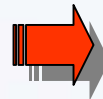
**D. Lgs. n.18/2001, che modifica:
-art.2112 c.c.
- art.47 Legge n.428/90**

**DIRETTIVA CONSIGLIO U.E.
2001/23/EC del 12.3.2001 sul
mantenimento dei diritti dei
lavoratori in caso di trasferimento di
imprese/stabilimenti o parti di essi**



**Legge n.30/2003
Art.32 D. Lgs. n.276/2003
Armonizza la disciplina italiana con la
normativa comunitaria**

**DIRETTIVA CONSIGLIO U.E.
89/391/EEC del 12.6.1989 sul
miglioramento delle condizioni di
salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**



D. Lgs. n.626/1994

ATTIVITA' SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO: 1) LEGALI

**ATTIVITA'
SINDACALE NEI
LUOGHI
DI
LAVORO**

COSTITUZIONE R.S.A.

AVVIENE AD INIZIATIVA DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DELLE ASSOCIAZIONI FIRMATARIE DI CONTRATTI COLLETTIVI APPLICATI NELL'UNITA' PRODUTTIVA (ART.19 L.300/70 modificato dal D.P.R. n.312/95)

DIRITTO DI ASSEMBLEA

DIRITTO DEI LAVORATORI DI RIUNIRSI IN ASSEMBLEA PER LA DISCUSSIONE DI ARGOMENTI DI INTERESSE SINDACALE E DI LAVORO (ART.20 L.300/70)

REFERENDUM

ISTITUTO DI DEMOCRAZIA DIRETTA FINALIZZATO A CONSENTIRE UNA PIU' LARGA ED IMMEDIATA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLE PROBLEMATICHE SINDACALI (ART.21 L.300/70)

TRASFERIMENTO R.S.A./R.S.U.

PUO' ESSERE DISPOSTO SOLO PREVIO NULLA OSTA DELL'ASSOCIAZIONE SINDACALE DI APPARTENENZA (ART.22 L.300/70)

LICENZIAMENTO R.S.A./R.S.U.

L'ISTANZA DI REINTEGRAZIONE PUO' ESSERE PRESENTATA CONGIUNTAMENTE DAL DIRIGENTE LICENZIATO E DALL'ASSOCIAZIONE SINDACALE DI APPARTENENZA IN OGNI STATO E GRADO DEL GIUDIZIO DI MERITO

segue **ATTIVITA' SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO** 1) **LEGALI**

ATTIVITA' SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

PERMESSI SINDACALI

AI DIRIGENTI DI RSA/RSU SPETTANO PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI SINDACALI (ART.23 E 24 L.300/70)

ASPETTATIVA PER DIRIGENTI SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI

CONSENTE AI LAVORATORI CHIAMATI A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI O NAZIONALI L'ESPLETAMENTO DELLE RELATIVE FUNZIONI, FERMA RESTANDO LA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

DIRITTO DI AFFISSIONE

DIRITTO RICONOSCIUTO ALLE RSA/RSU DI AFFIGGERE IN AZIENDA ATTI E MATERIALI DI CONTENUTO SINDACALE DA PORTARE A CONOSCENZA DEI LAVORATORI (ART.25 L.300/70)

RACCOLTA CONTRIBUTI SINDACALI E PROSELITISMO

DIRITTO DEI LAVORATORI DI RACCOGLIERE CONTRIBUTI E DI SVOLGERE OPERA DI PROSELITISMO PER LE LORO ORGANIZZAZIONI SINDACALI ALL'INTERNO DEI LUOGHI DI LAVORO (ART.26 L.300/70)

LOCALI PER R.S.A.

DIRITTO DELLE RSA DI POTER UTILIZZARE UN LOCALE PRESENTE ALL'INTERNO DELL'UNITA' PRODUTTIVA O NELLE IMMEDIATE VICINANZE DI ESSO PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' SINDACALI (ART.27 L.300/70)

ATTIVITA' SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO : 2) CONTRATTUALI

DIRITTI DI CONSULTAZIONE

NOMINA R.S.U.

Accordi interconfederali che disciplinano la costituzione di R.S.U. con le medesime prerogative di legge della R.S.A.

STRUMENTI INFORMATICI

Nelle unità produttive con oltre 350 dipendenti sarà messo a disposizione della RSU un personal computer con collegamento ad internet
(ART.3 BIS, Disciplina Generale - Sezione 2^a - CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA)

DIRITTO DI ASSEMBLEA

✓ Comunicazione alla Direzione con preavviso di 2 giorni
✓ Convocazione da parte delle OO.SS. E/o della RSA
✓ Definizione ordine del giorno
(ART.1, Disciplina Generale - Sezione 2^a - CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA)

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

Previsti in favore dei lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici nella misura di **24 ore per ciascun trimestre solare**
(ART.4, Disciplina Generale - Sezione 2^a - CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA)

VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

Avviene mediante trattenuta sulla busta paga dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore nella misura dell'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore nel mese di Febbraio di ciascun anno per 13 mensilità
(ART.6, Disciplina Generale - Sezione 2^a - CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA)

DIRITTI DI CONSULTAZIONE SINDACALE: 1) LEGALI

DIRITTI DI CONSULTAZIONE

MOBILITA' E LICENZIAMENTI COLLETTIVI

INFORMAZIONE ED ESAME CONGIUNTO A RICHIESTA DELLE RSA/RSU E DELLE RISPETTIVE ASSOCIAZIONI (ARTT.4 E 24 L.223/91)

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

CONCESSIONE DEL TRATTAMENTO CIGS PER CONTRATTI COLLETTIVI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ED ESAME CONGIUNTO (ARTT.47 L.428/90 COSI' COME MODIFICATO DA D.LGS. 18/01)

RAPPORTI DI LAVORO PART TIME

INFORMAZIONI ANNUALI SULL'ANDAMENTO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE (ART.2 D. LGS. 61/2000)

PROCEDURA PER C.I.G.O. E C.I.G.S.

COMUNICAZIONE E, A RICHIESTA, ESAME CONGIUNTO (ART.5 L. 164/75 PER CIG; ART.2 DPR 218/00 PER CIGS)

SOMMINISTRAZIONE

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE DEL NUMERO E DEI MOTIVI DI RICORSO AL LAVORO TEMPORANEO, PRIMA DELLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO E OGNI ANNO

AZIONI POSITIVE PER LA PARITA' UOMO-DONNA

TRASMISSIONE ALLE RSA/RSU DEL RAPPORTO BIENNALE SULLA PARITA' ALL'INTERNO DELL'AZIENDA (ART.8 L. 125/1991)

DIRITTI DI CONSULTAZIONE SINDACALE: 2) CONTRATTUALI

DIRITTI DI CONSULTAZIONE

OSSERVATORI PARITETICI IN SEDE AZIENDALE

Sono istituiti nelle aziende che occupano complessivamente più di 3000 dipendenti occupati nella medesima unità produttiva, ed è formata da 3 a 6 Rappresentanti dell'Impresa e da un uguale numero di componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e delle OO.SS., nazionali o territoriali, stipulanti il CCNL e della RSU (ART.3 CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA)

COMMISSIONI AZIENDALI PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Sono istituite nelle aziende che occupano complessivamente più di 2000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, ed è formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e delle OO.SS., nazionali o territoriali, stipulanti il CCNL e della RSU (ART.4.3 CCNL Industria Metalmeccanica Privata)

COMMISSIONE AZIENDALE PER LE PARI OPPORTUNITA

E' istituita nelle aziende che occupano complessivamente più di 2000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, ed è formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e delle OO.SS., nazionali o territoriali, stipulanti il CCNL e della RSU (ART.5.3 CCNL Industria Metalmeccanica Privata)

INTERVENTI SUL CONTRATTO DI LAVORO: 1) RINVII DI LEGGE (Legge Biagi)

LEGGE BIAGI

CIRCA 60 RINVII ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PER COMPLETARE LA LEGGE
(LAVORO RIPARTITO, JOB SHARING, ART.43 D. LGS. 276/2003)

PER DEROGARE LA LEGGE
(ES. ACCORDI SINDACALI DI TRANSAZIONE DALLE CO.CO.CO. AI CONTRATTI A PROGETTO)

PER PEDAGOGIA SINDACALE
(PART TIME, ART.46, MA GIA' PRIMA NEL D. LGS. N.61/2000)

NB: I CONTRATTI COLLETTIVI POSSONO DETERMINARE CONDIZIONI E MODALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA NEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

DECRETO COMPETITIVITA' SU APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (L. 14 Maggio 2005 n.80)

FINO ALL'APPROVAZIONE DELLA LEGGE REGIONALE, LA DISCIPLINA E' RIMESSA AI CCNL DI CATEGORIA STIPULATI DA ASSOCIAZIONI DATORI/PRESTATORI COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVE

INTERVENTI SUL CONTRATTO DI LAVORO: 2) DEROGHE IN PEIUS

NORMA DI LEGGE	DEROGA
✓ controllo a distanza (art.4 L. 300/70)	→ possibilità per il datore di lavoro, previa sottoscrizione di specifico accordo sindacale , di installare apparecchiature di controllo a distanza dei lavoratori per esigenze organizzative connesse alla sicurezza del lavoro
✓ divieto di discriminazioni sessuali (art.1 L. 903/77)	→ possibilità per la contrattazione collettiva di escludere le lavoratrici dallo svolgimento di mansioni particolarmente gravose
✓ criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità (art.5, co 1, L. 223/91)	→ possibilità di prevedere nell'accordo sottoscritto nell'ambito della procedura di mobilità l'assegnazione ai lavoratori interessati di mansioni diverse da quelle precedentemente svolte , anche in deroga all'art.2103 c.c.
✓ promozione automatica ex art.2103 c.c. (art.6 L. 190/85)	→ possibilità di stabilire un termine per la promozione automatica del lavoratore a mansioni superiori più lungo rispetto a quello di 3 mesi previsto dall'art.2103 c.c.

NORMA DI LEGGE	DEROGA
✓ deroghe all'art.2112 c.c. in ipotesi di crisi aziendale accertate/procedure concorsuali (art.47, co 5, L. 428/90)	→ nei trasferimenti di aziende in crisi, l'accordo sindacale può derogare ai diritti quesiti ex art.2112 c.c. ed evitare il trasferimento del Personale eccedente.

CONDOTTA ANTISINDACALE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

ARGOMENTO

ORIENTAMENTO GIURISPRUDENZIALE

RAPPORTI FRA DATORE DI LAVORO E OO.SS.



Sussiste condotta antisindacale quando il datore di lavoro l'obbligo di trattativa o di esame congiunto, quando tali obblighi sono previsti da una specifica norma di legge o di CCNL

OBBLIGO DI INFORMAZIONE A FAVORE DELLE OO.SS.



Sussiste condotta antisindacale quando l'obbligo di comunicazione è previsto dalla legge o dal CCNL

DIRITTO DI ASSEMBLEA



Il diritto dei lavoratori di riunirsi in assemblea non può essere limitato da contrapposte esigenze aziendali

DIRITTO DI SCIOPERO



Sussiste condotta antisindacale quando il datore di lavoro impedisce o limita l'esercizio del diritto di sciopero

segue **CONDOTTA ANTISINDACALE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI**

ARGOMENTO

ORIENTAMENTO GIURISPRUDENZIALE

**VIOLAZIONE DELLA
PROCEDURA EX ART.47 L.
428/90**



- Il mancato rispetto dell'obbligo di esame congiunto costituisce condotta antisindacale per espressa previsione di legge*
- integra una condotta antisindacale la mancata attivazione delle procedure di comunicazione e informazione*

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE



*Il licenziamento del lavoratore per ragioni sindacali è **NULLO** in quanto lesivo della libertà sindacale, ed è perseguibile ex art.28 L. 300/70*

**PROVEDIMENTI NEI
CONFRONTI DEI
RAPPRESENTANTI SINDACALI**



Sussiste condotta antisindacale quando il datore di lavoro pone in essere comportamenti volti ad impedire il libero esercizio dell'attività sindacale

RELAZIONI INDUSTRIALI IN AZIENDA

CONTRATTAZIONE

di genere

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ECONOMICO

GESTIONALE

COMPETITIVITA'

QUALITA' DEL LAVORO

QUALITA' DELLA VITA

di specie

PROCEDURE SINDACALI

C.A.E.

TRASFERIMENTO
D'AZIENDA/TERZIARIZZAZIONI

PROVVEDIMENTI
CONGIUNTURALI

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

DISMISSIONI

RIORGANIZZAZIONI (CRISI)

PREMI RETRIBUTIVI PER DIPENDENTI INVENTORI

CASE HISTORY: CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I LAVORATORI DEL GRUPPO APPLIANCES COMPONENTS COMPANIES

ART.12 C.I.A.

ISTITUZIONE FORME DI REMUNERAZIONE
PER AUTORI D'INVENZIONI

RETRIBUZIONE PER GLI
AUTORI DI INVENZIONE
(R.A.I.)

Riconoscimento in favore di particolare categorie di
lavoratori (6^a e 7^a) che abbiano svolto la propria
attività di invenzione per lo sviluppo del prodotto
aziendale, di uno specifico **elemento retributivo pari ad
€ 15,00 lordi**

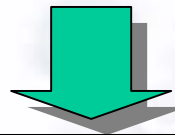
PREMIO DI RISULTATO
PateR (Patent Reward)

Riconoscimento di un premio di risultato **pari ad €
4.000,00 lordi** nel caso di innovazione da applicare al
prodotto aziendale

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

DEFINIZIONE

Mutamento nella **titolarità** di un'attività economica organizzata la quale deve **preesistere** al trasferimento e deve conservare nel trasferimento la **propria identità**



CON LA RIFORMA VIENE MODIFICATA LA NOZIONE
DI TRAFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA



Trasferimento di **un'articolazione funzionalmente autonoma** di un'attività economica organizzata, **identificata come tale** dal cedente o dal cessionario al momento del suo trasferimento.

TERZIARIZZAZIONE: MODELLO DI INTERVENTO

1.

INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DELLA RIORGANIZZAZIONE

ORGANIGRAMMA FINALE

NUOVA MAPPA LOGISTICA CON LE RELATIVE RISORSE OCCUPATE

TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INTERVENTO

MODALITÀ DI INTERVENTO PREVISTE:

TERZIARIZZAZIONE
ACCORPAMENTO DI UNITA'
CHIUSURA DI UNITA'

2.

MODALITA' DI INTERVENTO

IDENTIFICAZIONE ELEMENTI DI INTERVENTO:

AREE AZIENDALI INTERESSATE

CARATTERISTICHE E REQUISITI DEL PERSONALE INTERESSATO PER SINGOLA UNITA'

DEFINIZIONE DEGLI STRUMENTI GIURIDICI APPLICABILI

STIMA PER SINGOLO STRUMENTO DEI COSTI DI USCITA DEL PERSONALE

INTERVENTI ORGANIZZATIVI ALTERNATIVI:

TRASFERIMENTI COLLETTIVI

TRASFERIMENTI INDIVIDUALI

NOVAZIONI CONTRATTUALI

PART TIME

TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INTERVENTO

VERIFICA DELLE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI DA CONTATTARE:

ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI LAVORO

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ENTI ISTITUZIONALI

DEFINIZIONI DEL PIANO OPERATIVO:

AZIONI: COMUNICAZIONI INTERNE E ISTITUZIONALI, ATTIVAZIONE PROCEDURE DI LEGGE E CONTATTI CON IL PERSONALE INTERESSATO

ATTORI

TEMPI

PREVISIONI, VARIANTI E COSTI

DEFINIZIONE DELL'AGENDA

ESECUZIONE DEL PIANO OPERATIVO:

RIUNIONE TEAM DI INTERVENTO

CONTATTI E TRATTATIVE SINDACALI

CONTATTI CON TERZE PARTI INTERESSATE

PROCEDURE LEGALI E ACCORDI SINDACALI

RISOLUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

NOVAZIONI CONTRATTUALI

TRANSAZIONI STRAGIUDIZIALI

CHIUSURA DELL'INTERVENTO:

ATTUAZIONE NUOVA ORGANIZZAZIONE E VERIFICA DEI RISULTATI

**AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI INTERVENTO SULLA BASE DELL'ESPERIENZA
REALE**

RIDIMENSIONAMENTO

1.

DEFINIZIONE OBIETTIVO

2.

ANALISI ORGANIZZATIVA



SOGGETTI:

CHI SONO, COSA FANNO, DOVE LAVORANO

TEMPI

STRUMENTI:

PRINCIPALI, ALTERNATIVI, SUSSIDIARI

COSTI:

LEGALI

GESTIONALI/PREVENZIONE CONTENZIOSO/CONTENZIOSO

PROCEDURALI: TURBOLENZA INTERNA, CLIENTI, FORNITORI

IMMATERIALI: CLIMA AZIENDALE, STAKEHOLDERS

3.

AZIONI



TEAM

INTERLOCUTORI:
OO.SS., R.S.A.

PARTNER

ENTI TERRITORIALI:
REGIONE, COMUNE

UFFICI COMPETENTI:
AGENZIA REGIONALE, MINISTERO DEL LAVORO

4.

ACCORDO SINDACALE



ATTORI:

AZIENDALI, ASSOCIATIVI, TERRITORIALI, ISTITUZIONALI

CONTENUTI:

GIURIDICI, ECONOMICI, GESTIONALI (INTERNI ED ESTERNI)