

# STUDI DI CASI

## INTRODUZIONE

I seguenti studi di casi si riferiscono a aziende ipotetiche in cui si visualizzano argomenti che possono essere le cause per l'informazione e la consultazione tra la direzione aziendale e i rappresentanti dei lavoratori.

Queste tematiche si raggruppano in categorie secondo il livello di informazione e di consultazione che si applica o non si applica alle aziende. Inoltre esistono due studi introduttivi di casi.

Queste categorie sono:

1. Primo studio introduttivo di casi (creazione di una nuova azienda attraverso la fusione di reparti di altre due aziende)
2. Secondo studio introduttivo di casi (chiusura di fabbrica in una azienda multinazionale)
3. Azienda dove vengono applicate le procedure di informazione e consultazione
4. Azienda dove non vengono applicate le procedure di informazione e consultazione, però i datori di lavoro hanno iniziato a sollevare questioni per informazione e consultazione con i rappresentanti dei lavoratori
5. Azienda dove circolano varie voci. I rappresentanti dei lavoratori decidono di chiedere informazioni e di consultarsi con il datore di lavoro per questi voci.

**I partecipanti vengono divisi in gruppi.**

**In ogni gruppo, due partecipanti avranno il ruolo di “datori di lavoro” mentre i rimanenti avranno il ruolo “di rappresentanti dei lavoratori”. I “rappresentanti dei lavoratori” discuteranno tra di loro le domande di ogni studio di caso. I “rappresentanti dei lavoratori” comunicheranno le loro posizioni ai “datori di lavoro”. Similmente i “datori di lavoro” reagiranno e faranno note le loro posizioni ai “rappresentanti dei lavoratori”.**

**L'obiettivo è lo scambio di opinioni tra i partecipanti per i vari casi che possono presentarsi. Alla fine un “datore di lavoro” e un “rappresentante dei lavoratori” presenteranno le proprie opinioni a tutti i partecipanti. Ovviamente ogni partecipante propone azioni secondo la situazione che esiste al suo paese. Questo non significa che esiste una risposta giusta o sbagliata.**



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Ogni argomento in ogni studio è diverso dagli altri argomenti e si presenta in tempo diverso dagli altri argomenti.

La discussione tra i partecipanti sarà portata avanti in modo indipendente per ogni soggetto di ciascuna categoria.

## **1. PRIMO STUDIO INTRODUTTIVO (creazione di una nuova azienda attraverso la fusione di reparti di altre due aziende)**

Due multinazionali del settore high-tech decidono di unificare i reparti manutenzione delle loro attrezzature e di costruire nuovi progetti.

In ciascuna delle due aziende sono impiegati circa 2000 dipendenti.

Le due aziende daranno vita a una terza azienda la quale assumerà la manutenzione delle attrezzature e la costruzione di nuovi progetti delle due aziende.

Gli azionisti della nuova azienda saranno le due società con il 50% ciascuna. La nuova azienda impiegherà 500 lavoratori provenienti da ciascuna delle due aziende.

In entrambe le due aziende esistono sindacati di categoria e firmano contratti collettivi di lavoro.

Le amministrazioni delle due aziende propongono ai loro dipendenti di trasferirsi alla nuova azienda e di firmare singoli contratti personali.

### **Domande:**

- Che cosa vogliono ottenere i datori di lavoro?
- Quale dovrebbe essere l'azione dei sindacati?
- Quali saranno le possibili azioni dei datori di lavoro?

## **2. SECONDO STUDIO INTRODUTTIVO (chiusura di una fabbrica che appartiene a una multinazionale)**

Una multinazionale ha in un paese europeo quattro fabbriche.

Ogni fabbrica ha il suo sindacato. I tre sindacati fanno parte della stessa federazione dei lavoratori. L'amministrazione nazionale della multinazionale invia una lettera ai sindacati e annuncia che:

- Interrompe dallo stesso giorno il funzionamento di una fabbrica
- Invita a un incontro il sindacato dopo tre giorni, al fine di informare e consultarsi per evitare o ridurre i licenziamenti e le conseguenze



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

negative, in base alla legge che vieta i licenziamenti senza consultazione.

Il sindacato non va all'incontro per questa informazione e consultazione e risponde ai datori di lavoro chiedendo un dialogo pubblico e sottolinea che dopo l'assunzione di decisioni unilaterali il "dialogo" può essere effettuato solo in presenza di istituzioni pubbliche. Inoltre ricorre all'Ispettorato del Lavoro.

Secondo la legislazione del vostro paese preghiamo di rispondere alle seguenti domande.

### **Domande**

- a) Commentare la posizione del datore di lavoro e del sindacato
- b) Con quali azioni dovrebbe procedere il sindacato?
- c) Qual è l'obiettivo dei datori di lavoro?

## **3. APPLICAZIONE DELL'INFORMAZIONE E DELLA CONSULTAZIONE**

In un'azienda dove vengono applicate le procedure di informazione e di consultazione, il datore di lavoro annuncia i seguenti argomenti ai rappresentanti dei lavoratori.

### **Domande**

Si prega di rispondere alle seguenti domande per ogni argomento:

- Quali informazioni chiederanno i rappresentanti dei lavoratori per essere informati su questi argomenti?
- Quali devono essere le posizioni dei rappresentanti dei lavoratori durante la consultazione sugli argomenti?

### **Argomenti**

1. Chiusura di un reparto dell'azienda dove vengono impiegati 20 dipendenti su 1000 lavoratori
2. Applicazione di multi-qualificazione ai lavoratori
3. Licenziamenti di massa di 300 dipendenti per un totale di 600 dipendenti in azienda a causa della crisi economica
4. Abolizione del contratto collettivo di lavoro e sostituzione con singoli contratti personali
5. Prepensionamenti o Pensioni anticipate per i lavoratori che hanno superato i 55 anni
6. Applicazione del lavoro a rotazione



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

7. Chiusura di due reparti dell'azienda, assegnazione della produzione di questi due reparti a officine esterne e licenziamenti dei lavoratori in questi reparti

#### **4. PROPOSTE DEI DATORI DI LAVORO**

Il datore di lavoro in una azienda in cui non vengono applicate le procedure di informazione e di consultazione propone per consulenza ai rappresentanti dei lavoratori i seguenti argomenti. Ogni argomento viene proposto in tempi diversi.

Si prega di rispondere alle seguenti domande per ogni argomento.

##### **Domande**

- Quali argomenti devono discutere i rappresentanti dei lavoratori per avere informazioni su ogni argomento?
- Quali saranno le posizioni dei lavoratori durante la consulenza per ogni questione?

##### **Argomenti**

1. Chiusura di un reparto che impiega 100 persone e il licenziamento del personale del reparto
2. Realizzazione di investimenti in impianti all'estero, in un paese con manodopera a basso costo, al fine di ridurre la produzione nel paese in cui ha la sede l'azienda di produzione e trasferimento all'estero della produzione
3. A causa della riduzione dei lavori e dei problemi economici, licenziamenti di massa con il pagamento solo del 20% del compenso previsto dalla legge
4. Abolimento del contratto collettivo esistente tra il datore di lavoro e il sindacato e nuovi contratti di lavoro individuali
5. A causa della riduzione dei lavori e dei problemi economici, la firma di un contratto collettivo di lavoro ad un salario inferiore dal contratto nazionale del lavoro
6. Applicazione di un sistema del lavoro a rotazione
7. Conversione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in contratti a progetto
8. Assunzione di personale attraverso agenzie che affittano personale per lavoro temporaneo.



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

## **4. DIFFONDERSI DI VOCI**

In un'azienda circolano le seguenti voci fondate su vari argomenti. Ogni argomento avviene in tempi diversi.

Si prega di rispondere alle seguenti domande per ogni argomento.

### **Domande**

- Qual è la posizione dei rappresentanti dei lavoratori su queste voci?
- Con quale procedimento i rappresentanti dei lavoratori chiederanno informazioni al datore di lavoro? Quali dati chiederanno? Come agiranno se il datore non dà loro i dati richiesti dai rappresentanti dei lavoratori?
- Con quale procedimento si svolgerà la consultazione con i datori di lavoro? Quali saranno le posizioni dei rappresentanti dei lavoratori alla consultazione e cosa devono proporre? Come si realizzerà la consultazione?
- Su che cosa devono essere attenti i rappresentanti dei lavoratori?

### **Argomenti**

1. Licenziamenti di personale in due reparti a causa della soppressione dei prodotti che vengono realizzati in questi reparti
2. Il gruppo di società impiega 12.000 persone in 7 stabilimenti, in 4 paesi dell'Unione Europea. Le voci all'azienda madre parlano della chiusura di uno dei due stabilimenti in un altro paese, in cui i lavoratori di questo stabilimento sono 500 persone su 1.200 che lavorano in questo paese. La multinazionale, il Consiglio europeo dei Lavoratori e i sindacati di ogni fabbrica
3. Licenziamenti del personale a causa di affidamento dei lavori a subappaltatori esterni
4. Lavoro a rotazione causa della riduzione dei lavori
5. Chiusura di due unità produttive che impiegano 300 lavoratori, dalle dieci unità produttive che ha l'azienda in varie città con un totale di 2.500 dipendenti
6. Assunzioni di personale tramite contratti di lavoro individuali, con un salario al di sotto del contratto collettivo applicabile tra il sindacato e i datori di lavoro
7. Assunzione di personale a tempo parziale per sostituire il personale a tempo pieno.



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.