

I diritti di partecipazione

Bruno Bollinger, responsabile formazione Unia

1

Più democrazia in azienda

- La ditta appartiene a chi ha il capitale. Questi decidono del nostro destino.
- Chi lavora dipende da un salario ed è costretto(a) a vendere la propria forza lavoro.



La direzione ha deciso di passare a voi la responsabilità per gli errori decisionali del management

- **Vogliamo più democrazia in azienda!**
- **Non vogliamo che siano i manager a decidere su di noi!**
- **Vogliamo far valere le nostre competenze e il nostro sapere!**

2

Politica sindacale tra due poli

Capacità di partecipare

- Impegnarsi nella RaPe
- Informarsi sulla ditta
- Rivendicare miglioramenti in ditta
- **Cogestire con i datori di lavoro le condizioni di lavoro**

Capacità di mobilitazione

- Organizzare i/le colleghi/e di lavoro
- Informare regolarmente colleghi/e
- Mobilizzare per far pressione sui padroni
- **Migliorare il rapporto di forza**



3

4 livelli di partecipazione



4

La legge sulla partecipazione (LPart)

- Diritto alla Rappresentanza del Personale (RaPe)
- **La RaPe difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori**
- Diritto all'informazione
- La partecipazione nella sicurezza durante il lavoro e nella protezione della salute
- Nelle ristrutturazioni
- In vigore dal 1° maggio 1994
- **Vale per tutte le imprese private**

5

I campi di partecipazione

- Salario
- Orario di lavoro
- Clima di lavoro
- Sicurezza sul lavoro e protezione della salute
- Formazione professionale in azienda
- Parità di diritti tra uomo e donna
- **Ristrutturazioni**

6

La Rappresentanza del personale (RaPe)

Ha diversi nomi:

- Commissione del personale (CoPe)
- Commissione operaia (CO)
- Commissione di fabbrica (CF)
- Commissione interna (CI)
- Commissione degli impiegati (Cdl)
- Rappresentanza dei lavoratori (definizione LPart)
- Consiglio di fabbrica
- ...
- La RaPe von è una Commissione qualsiasi, bensì una Rappresentanza eletta dal personale
- **La rappresentanza dei lavoratori difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori (Lpart, Art. 8)**

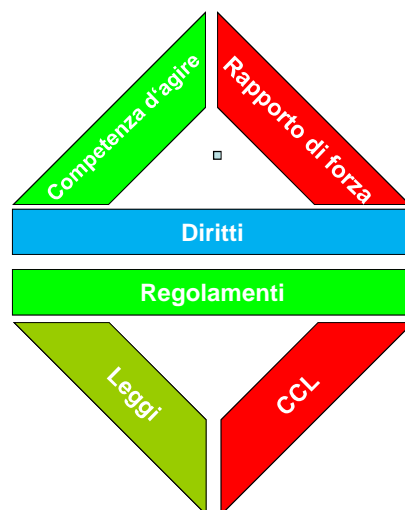
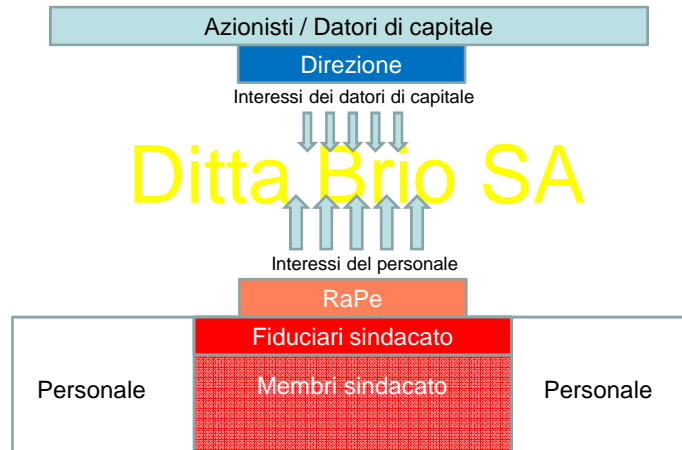
7

Ruolo e funzione della RaPe

- La RaPe difende gli interessi dei dipendenti della ditta
- Controlla l'applicazione dei CCL e delle norme di legge
- Sostiene i lavoratori e le lavoratrici in caso di problemi in ditta
- Prende posizione sulle decisioni della direzione aziendale tenendo conto degli interessi del personale
- **Si occupa dei problemi dei dipendenti e si impegna attivamente per migliorare le condizioni di lavoro e per realizzare la partecipazione dei lavoratori / delle lavoratrici**

8

Difendere gli interessi del personale



La RaPe ideale

- E' composta da rappresentanti di diversi reparti e settori
- Cura contatti regolari con i dipendenti
- Tutti i membri hanno un compito o una mansione
- Non dice sempre "sì" alle richieste della direzione
- Viene sostenuta dal collettivo sindacale
- Opera in collaborazione con i fiduciari e i/le segretari/e del sindacato
- Cura i rapporti con le RaPe di altre aziende (scambio d'esperienze)
- **Organizza e partecipa regolarmente ai corsi di formazione sindacale**

11

Requisiti per i membri della RaPe

- Impegnarsi a favore del personale
- Comprendere i problemi delle colleghe e dei colleghi di lavoro
- Saper mettere da parte i propri interessi
- Essere interessati alla politica sindacale
- Comportarsi correttamente sul posto di lavoro
- Essere in grado di affrontare situazioni conflittuali
- Saper difendere le proprie posizioni (difesa degli interessi)
- **Frequentare la formazione sindacale**

12

Elezione della RaPe

- La RaPe viene eletta dal personale di una ditta
- Le liste dei/delle candidati/e viene proposta dal sindacato
- Il collettivo aziendale sceglie i/le candidati/e tra i fiduciari del sindacato
- Il sindacato (collettivo aziendale) organizza la campagna elettorale
- I membri della RaPe sfruttano la campagna elettorale per farsi conoscere e per migliorare il loro rapporto con il personale

13

Collaborare col sindacato

- Nel rapporto tra direzione e RaPe non c'è parità.
- In caso di opinioni contrastanti è la direzione ad avere l'ultima parola.
- Importante è che alle trattative partecipino anche il sindacato e i suoi segretari/e.
 - I segretari / le segretarie non sono dipendenti della ditta.
 - Hanno una visione complessiva dell'economia.
 - Sono preparati ed esperti nelle trattative.
- La RaPe non è legittimata a firmare contratti
- Premessa per trattative corrette è che il sindacato venga accettato dai datori di lavoro come rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici – senza ma e senza se!
- Il partenariato sociale non è la premessa, bensì il risultato delle trattative.

14

Il consiglio di fabbrica europeo (CFE)

- Direttiva dell'UE definisce che multinazionali con oltre **1'000 dipendenti in uno e 150 dipendenti in due stati** dell'UE debbano creare un CFE.
- CFE secondo le direttive dell'UE:
 - 3 – 30 membri
 - Riunioni annuali
 - Il comitato può prevedere ulteriori riunioni
 - L'azienda deve mettere a disposizione i mezzi finanziari e il materiale necessario
 - **Diritto di interpellare degli esperti (che possono essere segretari/e sindacali)**

15

Il CFE ha il diritto di essere informato e consultato

- Situazione occupazionale
- Struttura dell'azienda
- Produzione e andamento degli affari
- Trasferimenti di produzione
- Nuove forme di lavoro e produzione
- Chiusure (anche parziali) di aziende
- Licenziamenti di massa
- **Fusioni**

16