

Ufficio Europa



Indicazioni della Fiom sugli accordi Cae e sulle procedure

- 1) Oltre alle informazioni sulle strategie industriali e i piani di azione aziendale l'azienda dovrebbe fornire informazioni anche sugli indicatori sociali (quantità e qualità dell'occupazione, occupazione precaria, competitività sul costo del lavoro nei vari paesi, retribuzioni, orari di lavoro etc.).
- 2) Le informazioni su ristrutturazioni, delocalizzazioni, cambiamenti dei rapporti di produzione, esternalizzazione e tutto ciò che coinvolge la stabilità del lavoro devono essere date in anticipo.
Oltre all'anticipo bisogna prevedere un tempo di risposta da parte dei CAE e l'utilizzo di esperti esterni.
- 3) Prevedere sempre la presenza della FEM.
- 4) Contrattare là dove è possibile la soglia massima di dipendenti per abbassarla e/o dare rappresentanza anche a realtà negli Stati membri più piccole
- 5) Non affidare mai ai CAE prerogative delle RSU o delle OOSS ovvero attenzione alle rispettive titolarità
- 6) I compagni e le compagne coinvolte nell'istituzione di un accordo CAE debbono assicurarsi che in avvio di procedura la FIOM Nazionale sia al corrente degli avvenimenti e che possa far da tramite con la FEM
- 7) Non negoziare mai i contenuti dell'accordo istitutivo CAE esclusivamente come italiani ma una volta ottenuto il consenso dell'azienda avviare la procedura contattando il nazionale sull'istituzione del SNB
- 8) In caso di ristrutturazioni, delocalizzazioni, chiusure di stabilimenti, spostamenti di produzione, riportare immediatamente le informazioni a livello di paese in stretto rapporto con le RSU, le OOSS locali ed il Nazionale.
- 9) I rappresentanti dei lavoratori nei CAE hanno il dovere fuori dalla norma sulla riservatezza di diffondere le notizie e le informazioni alle RSU. Entrambi, qualora la materia coinvolga il rapporto di lavoro o le condizioni debbono relazionarsi con le OOSS locali che a loro volta informeranno il nazionale.