

Rafforzamento della partecipazione
VS-2018-0043
Legislazione nazionale
sull'Informazione e la Consultazione
a Grecia

Rapporto su Grecia

OBES
Kaniggos 31
Athens

Athens, 15 Ottobre 2018

Programma RAFFORZAMENTO DELLA PARTECIPAZIONE (DG Employment-VS/2018/0043). Questo progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

La presente pubblicazione impegna soltanto l'autore e la Commissione non è in alcun modo responsabile di un eventuale ulteriore uso delle informazioni qui contenute.

STUDIO DEL CASO OTE. FONDAZIONE DI UNA FEDERAZIONE UNICA PER LE TELECOMUNICAZIONI IN GRECIA

La OME-OTE è stata fondata nel 1982 per offrire una copertura sindacale a 32.000 lavoratori dell'OTE (Organismo per le Telecomunicazioni in Grecia), società con carattere di monopolio di stato. Allora, nell'ambito di una logica di categorizzazione e di politiche previdenziali, nella società coesistevano molte organizzazioni sindacali. Quando la OME-OTE fu fondata, non tutte le organizzazioni sindacali dell'OTE facevano parte dei membri costituenti, lo divennero tuttavia in seguito perché, sebbene in ritardo, ne compresero la necessità.

Oggi, però, poiché l'OTE è stato interamente privatizzato e da un decennio a questa parte è amministrato dalla Deutsche Telecom che ha ridotto i dipendenti a 1/3 rispetto al passato, quello che interessa soprattutto al nostro sindacato è garantire continuità lavorativa e uno stipendio dignitoso per tutti. Questo traguardo si può raggiungere soltanto con un'organizzazione sindacale nel Gruppo OTE. Un tale cambiamento organizzativo, fra l'altro, metterebbe fine ai contrasti fra le varie organizzazioni e correnti, si smetterebbe di far ricadere tutte le colpe per ciò che non si ottiene sul OME e finalmente un'unica organizzazione potrebbe stabilire un rapporto più franco e diretto con i lavoratori, agli occhi dei quali dovrebbe giustificarsi per la sua azione, i risultati raggiunti o le debolezze.

Un'unica organizzazione sindacale nel Gruppo OTE porta a una Confederazione nel settore delle telecomunicazioni. Da 15 e più anni, ormai, un'organizzazione sindacale nella società e una Federazione nel settore costituisce decisione unanime dell'organo superiore dell'GSEE (Confederazione Nazionale dei Lavoratori Greci). Negli ultimi 15 anni, sono molte le decisioni unanimi prese nell'ambito degli incontri dell'OME-OTE che non sono state attuate o non hanno avuto un seguito. Oggi, però, in condizioni di duro antagonismo nel settore delle società di telecomunicazione, è urgente il bisogno di trovare un efficace metodo di dialogo e negoziazione con i datori di lavoro, poiché i modelli e i metodi tradizionali utilizzati portano ad alcun risultato. Innanzitutto, è chiaro che tutti i lavoratori del settore hanno questioni comuni e il trattamento deve essere comune e uguale per tutti. Con un modello di organizzazione sindacale di successo, anche altre società del settore che non hanno nessun tipo di sindacato saranno portate a fondare una Confederazione Unita per le Telecomunicazioni in Grecia, e a diventarne membri.

Il 22.11.2018 ha avuto luogo un incontro fra OME-OTE e altre 9 organizzazioni sindacali del settore ed è stato emesso un comunicato stampa comune, che annuncia l'inizio dei tentativi per la creazione di una Confederazione Unita per le Telecomunicazioni in Grecia.

Punto principale

Il mondo delle telecomunicazioni, negli ultimi 25 anni, ha subito uno sviluppo vertiginoso, sia dal punto di vista tecnologico sia sotto l'aspetto della struttura stessa del mercato. Da monopolio dello Stato, è diventato campo di spietato antagonismo, e la diretta conseguenza di questa trasformazione sono stati i ridimensionamenti dei contratti di lavoro, degli stipendi e delle condizioni di lavoro nel settore. La fusione di molte organizzazioni sindacali in un unico sindacato nell'azienda dell'OTE e la creazione di una Federazione nel settore delle telecomunicazioni, cioè di un organo comune di rappresentazione e contrattazione collettiva, aumenterà l'efficacia della rappresentazione dei lavoratori.

Suggerimento

Il movimento sindacale deve evolversi e unificarsi per essere più forte.

STUDIO DEL CASO TOSOH. INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE A SCADENZA REGOLARE

La società TOSOH appartiene a un gruppo di interesse giapponese. In Grecia possiede una fabbrica che produce ossido di manganese. La stessa società ha una produzione parallela anche in Giappone. In Grecia, la fabbrica è stata fondata a Salonicco nel 1974. Offre occupazione a 140 individui, fra personale per la manodopera e personale amministrativo, 40 dei quali occupati con subappalto.

La società è sana dal punto di vista economico e uno dei vantaggi che ne derivano è che può usufruire di prestiti a nome delle ditte del gruppo a tassi molto bassi e semplici garanzie.

L'organismo sindacale aziendale conta 60 membri. Non vi partecipano i lavoratori dell'appaltatore. L'appaltatore ha assunto il personale con contratto di lavoro stabile.

L'associazione sindacale ha un contratto d'impresa annuale. L'associazione sindacale durante gli anni '80 ha indetto una serie di scioperi per riuscire a firmare contratti collettivi. Da allora, i rapporti con l'amministrazione per la firma dei contratti sono regolari e pacifici. In genere, si arriva a un accordo entro un breve periodo e i lavoratori non riaschiano di perdere i propri benefici.

La questione è sorta nel 2007. L'associazione sindacale ha constatato che l'informazione su questioni importanti riguardanti i lavoratori fornita dalla ditta era incompleta. L'amministrazione utilizzava argomentazioni elusive per non informare, mentre, d'altra parte, riconosceva il proprio obbligo in merito.

L'associazione sindacale ha presentato reclamo presso l'amministrazione, facendo presente che non veniva informata in merito alle decisioni riguardanti modifiche, come, per esempio, trasferimenti di lavoratori, ecc. All'inizio il reclamo è stato espresso verbalmente, mentre in seguito ne è stata presentata anche formulazione scritta.

Oltre a fare ricorso a varie ambiguità su questioni individuali, l'amministrazione non voleva impegnarsi a fornire regolare informazione, citando il diritto gestionale.

L'associazione sindacale, avvalendosi della legislazione sul lavoro, ha chiesto per iscritto che si osservasse la relativa legislazione.

L'associazione sindacale con decisione collettiva ha chiesto che questa condizione rientrasse nel contratto collettivo di lavoro, affinché l'amministrazione della ditta fosse obbligata a informare l'associazione sindacale una volta al mese e a consultarsi con essa.

Il Consiglio di Amministrazione dell'associazione ha gestito all'inizio la questione e in seguito, nell'ambito dell'Assemblea Generale, è stato possibile effettuare un'informazione più dettagliata per i lavoratori.

L'associazione sindacale collabora con il consulente legale, il quale tuttavia non è mai coinvolto direttamente. Prende sempre dei consigli e agisce in autonomia. Il consulente legale ha analizzato la legislazione e la relativa argomentazione.

L'associazione sindacale è a stretto contatto con il Centro del Lavoro di Salonicco, ma non lo coinvolge direttamente nelle varie questioni. Non è stato necessario indire uno sciopero, né c'è stato il rischio di sciopero. Non si è fatta molta pubblicità all'argomento e la gestione è avvenuta all'interno della ditta.

Questa tattica ha aiutato nel seguente modo:

Se si sceglieva una rappresentanza legale da entrambe le parti (ditta e lavoratori), è ovvio che lo staff legale della ditta sarebbe stato quello più forte.

- Inoltre è possibile che alcune rivendicazioni, che potrebbero risolversi di certo con un intermediario o un avvocato, vengano messe in discussione dal punto di vista legale, mentre la forza dell'associazione è maggiore.
- Il centro del lavoro rappresenta l'*extrema ratio* per fare pressione e non deve essere utilizzato per questioni semplici che potrebbero risolversi diversamente.

Il problema è che c'erano alcuni dirigenti che comprendevano la posizione dei lavoratori ed erano disposti a collaborare e altri dirigenti che avevano *a priori* un atteggiamento negativo.

Il risultato di questa consultazione è stato che alla fine la ditta ha accettato la richiesta dell'associazione sindacale di introdurre un articolo, nel contratto annuale interno all'impresa, il quale preveda che, nell'ambito di una buona collaborazione fra lavoratori e amministrazione, la ditta si impegna a informare l'amministrazione dell'associazione sindacale su questioni che riguardano il personale, la sicurezza e qualsiasi altro argomento amministrativo.

La modalità di approccio, almeno stando ai risultati, era giusta. L'unico aspetto negativo è stato il fatto che questa procedura è andata avanti molto lentamente e si sarebbero potute evitare alcune ripercussioni negative sui lavoratori.

Il guadagno della procedura è che l'associazione sindacale può sottoporre a dubbio alcune decisioni della ditta, per le quali non è stata informata precedentemente. Questo significa che la ditta dovrà informare l'associazione sindacale prima di mettere in pratica determinate modifiche, con il risultato che da questo stadio in poi comincia la consultazione.

In conclusione, tutte le decisioni della ditta sono frutto di consultazione con i lavoratori e in questo modo si evitano fatti negativi già compiuti.

Il raggiungimento di questo risultato ha contribuito alla normalizzazione dei rapporti fra amministrazione e lavoratori.

Punto principale

La migliore garanzia per la legittimità di una decisione sta nella forza dell'associazione sindacale e nella sua partecipazione alla decisione stessa attraverso una buona informazione e una concreta consultazione.

Suggerimento

E' bene che nell'impresa si sia diffusa l'abitudine all'informazione e consultazione e che i lavoratori non cerchino di ricorrere ai loro diritti all'informazione e alla consultazione soltanto in periodi di crisi.