

9 dicembre 2019

## FIRMATO IL NUOVO ACCORDO C.A.E. CREDIT SUISSE GROUP

A conclusione di una lunga e complessa trattativa, lo scorso 27 novembre a Zurigo abbiamo firmato questo nuovo Accordo che, rispetto a quello del 2008, **migliora nettamente e rinnova profondamente** il funzionamento, i diritti e le competenze del CAE (Comitato Aziendale Europeo) del gruppo Credit Suisse, multinazionale storica di dimensioni mondiali nel settore, che in Europa occupa circa 11.000 dipendenti oltre ai circa 20.000 della Svizzera.

### Le firme sull'Accordo

per il Management sono di Lars Van Den Bosch, Capo delle Risorse Umane e Harriet Fiddick, Esperta Legale di Credit Suisse Group,

mentre per il CAE hanno firmato Bertrand Jacques, Segretario e Mario Ongaro, Esperto Uni Europa per il CAE stesso.

L'Accordo copre i Paesi UE e candidati, realtà nazionali che negli ultimi 13 anni, da quando cioè Uni Europa mi ha attribuito l'incarico di proprio Esperto in quel CAE, ha conosciuto profonde innovazioni e ristrutturazioni con conseguenti tagli occupazionali ridislocazioni di forza-lavoro che ne hanno ridisegnato la struttura e la distribuzione della forza-lavoro stessa tra i vari paesi coperti dal CAE.

Proprio per riuscire ad ottenere l'informazione in tempo utile e poterci preparare per la consultazione in un contesto in parte certamente drammatico ed in parte potenzialmente foriero di maggiore competitività internazionale di C.S.G. (Credit Suisse Group), in grado fra l'altro di rilanciarne e riqualificarne l'occupazione, da alcuni anni ho proposto al CAE di impegnarci alla rinegoziazione dell'Accordo del 2008, un Accordo nel quale eravamo riusciti ad inserire alcune importanti innovazioni, ma che ormai non forniva più strumenti sufficienti per gestire la fase aperta coi processi di cui sopra in questi ultimi 5-6 anni, a partire dalla fuoriuscita dalla crisi mondiale del settore dal 2008.

Il CAE di Credit Suisse è sempre stato caratterizzato da due elementi di criticità:

- la scarsa sindacalizzazione dei suoi componenti;
- la duplicità della Direzione Centrale istituzionalmente a Zurigo ma guidata da Londra rispetto alle Risorse Umane.

Sulla prima criticità, come Esperto (e quindi anche come Coordinatore Uni Europa) di questo Cae, ho consapevolmente accettato all'epoca la sfida di impegnarmi in un gruppo transnazionale che, con l'avvenuto scorporo di Winterthur a fine 2006, aveva perso fra l'altra la sua componente più sindacalizzata.

Ho sempre pensato che Uni Europa dovesse impegnarsi anche nelle situazioni più difficili, quelle più "bisognose" di sindacalizzazione, certo in un realistico equilibrio tra risorse e tempo di lavoro da impiegare ed obiettivo di crescita sindacale, ma non abbandonando al loro destino i CAE poco sindacalizzati, dunque **cercando di mettere in pratica anche in quei CAE la strategia Breaking Through di UNI.**

Sulla seconda criticità, oltre alla difficoltà di una sede svizzera che taglia fuori molte migliaia di lavoratori (sull'ipotesi di avere almeno un osservatore che partecipi dalla Svizzera ai lavori del CAE non siamo al momento riusciti a passare), c'è

sempre stata la necessità di gestire -per così dire- con “prudente determinazione” i rapporti sia con i rappresentanti del Management di Risorse Umane che si sono avvicinati nella vita CAE con un approccio totalmente estraneo a quello delle relazioni industriali a noi italiani del settore più familiari, sia con gli stessi delegati/e Cae inglesi con i/le quali il problema non era semplicemente il loro non essere iscritti ad un sindacato, ma in alcuni casi essere apertamente ostili al sindacato e alla rappresentanza sindacale.

**Costruire alleanze** volte ad impedire che uno di questi inglesi anti-union diventasse Segretario di questo CAE (i numeri degli occupati fino a pochi anni fa vedevano il Regno Unito primo fra i paesi UE) e a favorire l’elezione di un Segretario con il quale governare al meglio il dialogo col Management, è stata per me la via obbligata da percorrere, in alternativa appunto al semplice abbandono di questo CAE al suo destino.

Da alcuni anni quindi questo CAE ha come **Segretario**, Bertrand Jacques, rappresentante sindacale eletto nella filiale lussemburghese del gruppo su liste LCGB (sindacato affiliato ad Uni), **l’Italia** è rappresentata con la Fisac-Cgil nel Comitato Ristretto del CAE ed infine **gli attuali rappresentanti inglesi**, pur non essendo sindacalizzati, si pongono ed agiscono come genuini rappresentanti dei lavoratori e lavoratrici.

In questo quadro, insieme in particolare a Germania, Polonia e Spagna, si è andata costruendo una **squadra coesa** nella quale l’apporto dell’Esperto Uni è nelle condizioni di conferire un valore aggiunto efficace all’azione del CAE ed al dialogo con il Central Management.

Questa premessa mi serviva ad inquadrare il contesto in cui abbiamo negoziato il nuovo Accordo in un percorso che è partito da una bozza di Accordo da me elaborata, tesa innanzitutto ad **aggiornare il testo secondo la Direttiva 2009/38 anche introducendo concetti e definizioni propri dei “Considerando”**, cioè di tutta quella prima parte della Direttiva stessa che ne costituisce la premessa con anche la funzione di motivare una serie di contenuti di quello che si chiama il “corpo” della Direttiva, cioè la parte effettivamente vincolante dal punto di vista giuridico, mentre i “Considerando” non hanno questo significato cogente e le cui definizioni diventano vincolanti solo nella misura in cui vengono recepite negli Accordi CAE dei singoli gruppi transnazionali.

Oltre a questo fondamentale aggiornamento, la bozza mirava ad **ampliare i diritti e le agibilità** in rapporto alle riunioni (numero, frequenza, durata, partecipanti da coinvolgere, gestione delle agende di lavoro, tipo di interlocuzione con il Management).

Sulla bozza il Segretario ed io abbiamo riunito il Comitato Ristretto per una discussione approfondita che includeva anche una finalità formativa (secondo un ruolo che l’Accordo attribuisce all’Esperto Uni) e che ha raccolto una serie di proposte integrative della bozza stessa.

La bozza così rivista è stata poi oggetto di consultazione con l’intero CAE e su questa base ho poi potuto redigere il testo da proporre al Management per dare il via alla trattativa vera e propria, condotta dal Segretario e da me in quanto Esperto Uni, su mandato esplicito del CAE e del Comitato Ristretto al quale ne abbiamo riferito di volta in volta i passaggi.

Un primo importante risultato lo abbiamo conseguito nel riconoscimento che l’Accordo vigente **non poteva più rientrare tra i cosiddetti Accordi volontari** ex articolo 13 della vecchia Direttiva. Pertanto abbiamo stoppato la volontà dell’azienda di negoziare al di fuori della Direttiva 2009/38.

Il testo del nuovo Accordo infatti fa esplicito riferimento alla Direttiva attuale e ne assume le definizioni, lo spirito e gli obiettivi, superando definitivamente i contenuti del precedente Accordo ancora ispirati alla vecchia Direttiva del 1994.

Superato questo problema, abbiamo negoziato l'introduzione di alcune definizioni più avanzate di quelle contenute nel corpo della 2009/38, su alcuni temi-chiave quali la definizione di **transnazionalità**, la definizione di **consultazione** e quella delle **informazioni riservate**, ispirandoci rispettivamente al dettato dei 3 Considerando seguenti e più precisamente inserendo le frasi o quantomeno i relativi concetti qui sotto evidenziati in grassetto:

*"...Sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei **in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.**"*

*"...La definizione del termine «consultazione» deve tenere conto che l'obiettivo è la formulazione di **un parere che possa essere utile al processo decisionale.**"*

*"...I rappresentanti dei lavoratori, per poter esercitare appieno le loro funzioni e garantire l'utilità del comitato aziendale europeo, **devono riferire ai lavoratori che rappresentano e devono poter ricevere la formazione di cui necessitano.**"*

Il tema degli **effetti potenziali** è decisivo per uscire dalla trappola della definizione molto restrittiva di transnazionalità limitata ad "almeno due paesi", nella misura in cui nominalmente molte ristrutturazioni interessano un solo paese "alla volta". Su questo tema la Direttiva ha introdotto il concetto di effetti potenziali ma non lo ha inserito nel corpo della Direttiva stessa, mentre il nuovo Accordo CAE Credit Suisse lo incorpora appieno.

Il tema del **parere utile al processo decisionale** siamo riusciti ad introdurlo avendo in mente l'obiettivo di rafforzare quantomeno la **definizione di consultazione**, consapevoli di quanto la carenza di effettive ed efficaci pratiche di consultazione sia probabilmente tuttora la più grande criticità nella maggioranza dei CAE in tutti i settori.

Non basterà questa definizione rafforzata a migliorare automaticamente la qualità della consultazione, lo sappiamo bene, ma ora abbiamo uno strumento utile da far valere a questo fine.

Infine il tema del **dovere dei delegati CAE di riferire ai lavoratori da loro rappresentati** lo abbiamo gestito per porre limiti esigibili ad ogni abuso delle **clausole di confidenzialità**, anche qui, va detto, non sufficientemente supportati dal dettato della Direttiva che premia nettamente la confidenzialità. Tuttavia l'essere riusciti ad integrare confidenzialità e diritto /dovere di informare i lavoratori il più possibile ci pare un risultato di rilievo, per di più prevedendo l'obbligo per il Management di spiegare le ragioni per tenere confidenziale una data informazione.

Infine, nell'ambito delle definizioni e competenze del CAE, è non meno rilevante l'essere riusciti ad essere come primo punto assoluto dell'informazione il tema della **strategia del gruppo Credit Suisse**, seguito dai classici temi normalmente oggetto di informazione. Se, come ci impegneremo a praticare, imposteremo il dialogo col Management a partire dalla strategia del gruppo, credo riusciremo a realizzare alcuni elementi di quella **anticipazione del cambiamento** sulla quale abbiamo costruito uno dei Progetti Europei della Fisac-Cgil e che stiamo continuando ad approfondire anche nel Progetto

Europeo in corso.

Sulla composizione del CAE, la **soglia minima di 50 dipendenti** in un paese per aver diritto ad esprimere 1 delegato è fatta su misura per un gruppo come questo, così come le successive soglie che portano ad un massimo di 5 delegati per i paesi con oltre 5.000 dipendenti.

Teniamo conto delle difficoltà riscontrate ad esempio in un paese come la Polonia ad esprimere effettivamente 5 delegati, criticità che ci ha convinto a non aumentare il rapporto di **5 oltre i 5.000** ma piuttosto ad impegnarci affinché questi/e 5 siano effettivamente eletti e partecipino, non dimenticando che in Credit Suisse Poland il sindacato non è presente.

Abbiamo definito con la massima precisione il nesso tra **eleggibilità dei delegati CAE ed il loro genuino ruolo di rappresentanza dei lavoratori** nei rispettivi Paesi, la coerenza anche temporale tra mandato nel CAE e mandato di rappresentanza a livello locale, proprio per supplire al meglio la scarsa sindacalizzazione di importanti realtà nazionali del gruppo.

Sul **numero delle riunioni e sessioni di dialogo con il Management, la loro durata, frequenza e partecipazione ad esse**, si è realizzato un vero e proprio braccio di ferro che ha fra l'altro dilatato i tempi della trattativa, con da una parte le nostre richieste per passare da una a due riunioni plenarie all'anno, mantenendo le attuali tre riunioni del Comitato Ristretto e le eventuali riunioni straordinarie, mentre dall'altra l'azienda era rigida nella volontà di ridurre i costi di funzionamento del CAE attraverso la sostituzione generalizzata delle riunioni ed incontri con la presenza fisica di tutte le persone interessate (comportanti quindi spese di viaggio e di soggiorno) con videoconferenze, conference calls ed affini.

La mediazione finale vede:

- la riconferma di una riunione plenaria ogni 12 mesi con pre-riunione- riunione congiunta- post-riunione per 4 mezze giornate complessive e 2 pernottamenti (l'Accordo del 2008 consentiva anche una plenaria ogni 14 mesi),
- la riconferma di tre riunioni all'anno del Comitato Ristretto di 2 mezze giornate ed 1 pernottamento e con la possibilità di partecipazione da remoto di delegati CAE non facenti parte ma interessati a partecipare alla discussione quando l'agenda riguardi temi attinenti alle rispettive situazioni nazionali
- un numero potenzialmente illimitato di videoconferenze e conference calls
- le riunioni straordinarie in caso di circostanze eccezionali con notevole incidenza sugli interessi dei lavoratori.

È vero che il nuovo Accordo prevede l'eventualità che parte del tempo di queste riunioni possa svolgersi da remoto, ma è un'eventualità che va concordata specificamente con il CAE e serve soprattutto a rispondere immediatamente a circostanze urgenti ed eccezionali tipiche delle riunioni straordinarie.

Riteniamo dunque che la mediazione raggiunta sia per il CAE **un risultato valido ed importante, ottenuto grazie alla compattezza dell'intera squadra nei confronti del Management al momento della stretta finale**, tenendo fra l'altro conto che stiamo parlando di un CAE composto da 14 delegati e un Comitato Ristretto di 5 + l'Esperto Uni e la possibilità di coinvolgimento da remoto di non pochi tra gli altri 9 e non sottovalutando la possibilità praticamente illimitata di videoconferenze e conference calls.

Infine un paio di ulteriori punti migliorativi sono:

- la partecipazione alle plenarie dei Responsabili Relazioni Industriali e Risorse Umane di tutti i paesi rappresentati nel CAE, una norma che risponde fra l'altro alla necessità di un dialogo con la *"persona appropriata"*, secondo il dettato della 2009/38;
- la partecipazione da remoto dei sostituti esplicitamente finalizzata a formarli in vista di possibili sostituzioni last minute del

titolare non disponibile ad una data riunione, sia in vista di possibili avvicendamenti a fine mandato del titolare.

L'impegno d'ora in avanti sarà di far funzionare puntualmente e concretamente nella prassi tutti i diritti e le opportunità che questo nuovo Accordo prevede.

*Articolo a cura di Mario Ongaro*

- 
- [scarica il testo dell'accordo](#)