



## **La nuova direttiva sui CAE (2009/38/CE)** **Panoramica preliminare per i Sindacati EFFAT**

Simon Cox,  
Coordinatore CAE/Multinazionali



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## Sommario

<b>PANORAMICA GENERALE</b> .....	2
<b>Introduzione</b> .....	2
<b>Panoramica politica</b> .....	3
<b>Importanza della trasposizione</b> .....	5
<b>INNOVAZIONI DELLA DIRETTIVA 2009 PER TEMATICA</b> .....	6
<b>Tematica A: Definizioni di ‘informazione’ e ‘consultazione’</b> .....	6
<b>Tematica B: Il limite transnazionale</b> .....	7
<b>Tematica C: Informazione e consultazione europea e nazionale</b> .....	8
<b>Tematica D: La ‘clausole di adeguamento’</b> .....	9
<b>Tematica E: Accordi in vigore</b> .....	11
<b>Tematica F: Partecipazione dei sindacati</b> .....	12
<i>Riferimento: Articolo 5.2(c), Articolo 5.4, Articolo 5.6 e Articolo 4.4</i> .....	12
<b>Tematica G: Altre modifiche relative alle DSN</b> .....	12
<b>Tematica H: Formazione, mezzi e rappresentanza</b> .....	14
<i>Riferimento: Direttiva 2009 - Articolo 10.1 e Articolo 10.4</i> .....	14
<b>Tematica I: Contenuto degli accordi</b> .....	15
<b>Tematica J: La prossima revisione</b> .....	15
<i>Riferimento: Direttiva 2009 – Articolo 15</i> .....	15
<b>Tematica K: Prescrizioni accessorie</b> .....	17
<b>Tematica L: Altri importanti consideranda</b> .....	18

© EFFAT 2009 – Tutti i diritti riservati.



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## PANORAMICA GENERALE

### Introduzione

Nel mese di dicembre 2008, nove anni dopo la scadenza della promessa revisione della direttiva del 1994, è stato raggiunto un compromesso politico per una nuova direttiva relativa ai comitati aziendali europei. \* La direttiva, adottata dal Consiglio dei Ministri il 6 maggio 2009, è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 10 giorni dopo con il seguente titolo ufficiale:

*DIRETTIVA 2009/38/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO*

*del 6 maggio 2009*

*riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (Rifusione)*

Come tutte le direttive europee, la direttiva 2009/38/CE è entrata in vigore 20 giorni dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale: nello specifico, il 5 giugno 2009. Gli Stati membri dell'UE e del SEE hanno due anni di tempo a partire da tale data per trasporre le disposizioni nelle rispettive leggi nazionali. Sono tali leggi a vincolare la aziende e non la direttiva di per sé, che è diretta ai vari governi nazionali. Pertanto, occorrerà aspettare prima che l'effetto giuridico della nuova direttiva si faccia sentire in pieno. Vi sono tuttavia numerosi importanti chiarimenti rispetto alla legislazione esistente (principalmente sulla natura dell'informazione e consultazione transnazionale) che possono essere ripresi immediatamente dalla nuova direttiva. L'esperienza dell'EFFAT è che molti CAE operano al di sotto delle norme previste dalla legislazione in vigore nel quadro della direttiva del 1994, soprattutto perché i concetti basilari di quella direttiva erano formulati in modo assai vago e di conseguenza aperti a interpretazioni di comodo. La nuova direttiva offre una buona opportunità ai rappresentanti presso i CAE di riesaminare da subito i loro accordi e la loro pratiche per vedere se stanno effettivamente utilizzando tutti gli strumenti offerti loro dalla legge per ottimizzare i benefici che i CAE possono apportare ai lavoratori.

Inoltre, i nuovi obblighi imposti dalla direttiva 2009 pur non avendo vigore legale sulle aziende prima del 2011 presentano comunque una forza morale sulla quale possiamo fare affidamento già da ora. In fin dei conti questi nuovi obblighi sono stati concordati fra la Commissione europea, il Parlamento europeo e ogni singolo governo dell'UE. Molti di questi scaturiscono da posizioni congiunte della CES e di Business Europe (la confederazione delle aziende europee). Le aziende sanno che comunque entro due anni dovranno conformarsi alla nuova legislazione. E se insistono ad aspettare fino all'ultimo minuto prima di adeguare i loro CAE alle nuove norme, dovrebbero quanto meno spiegare il perché.

---

\* Per il testo completo vedi <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2009:122:SOM:IT:HTML>



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Mi auguro che questa panoramica sia un contributo utile alla creazione e al rinnovo dei CAE, e un aiuto per il lavoro dei sindacati con i governi nel quadro delle trasposizioni nazionali della direttiva. Il documento è pensato per essere letto dai colleghi dei sindacati affiliati che hanno un interesse e una conoscenza diretta sui CAE e che desiderano una guida rapida alle importanti modifiche e integrazioni della precedente legge apportate dalla direttiva 2009. All'inizio di ogni argomento vengono forniti i relativi riferimenti alle direttive 1994 e 2009. Le analisi contenute nelle sintesi riportate più sotto non sono state certo prese alla leggera e poggiano su basi solide e, sono convinto, corrette. Resta il fatto che tutte le leggi sono soggette a interpretazione, e la legislazione europea lo è ancora di più. Le disposizioni della nuova Direttiva diverranno più concrete nel corso del tempo, sia attraverso la pratica e i precedenti, sia attraverso il processo di trasposizione. È nostro interesse che tutto avvenga nel modo giusto.

### **Panoramica politica**

L'EFFAT ha partecipato assai attivamente alla lotta per una migliore direttiva sui CAE durante l'ultima decade. Abbiamo preso posizioni forti e ci siamo impegnati fermamente per ottenere risultati positivi. Abbiamo lavorato assiduamente con la CES, con altre Federazioni sindacali europee, con i politici e con altri attori chiave assumendoci molto del notevole lavoro politico e tecnico necessario ad arrivare a una nuova direttiva in un ambiente politico così difficile. E siamo compiaciuti di vedere alcuni risultati concreti di questo lavoro. Tuttavia non abbiamo ottenuto tutto quanto ci eravamo prefissi. Francamente, non lo avremmo mai ottenuto con la forte opposizione espressa su certe nostre rivendicazioni da parte di importanti aziende, governi nazionali, europarlamentari e Commissari europei. Ci pare giusto allora, prima di analizzare il contenuto della direttiva 2009, passare in rassegna alcune delle rivendicazioni sindacali rimaste inascoltate.

**Rivendicazioni respinte:** Potremmo addirittura iniziare con il dire che tecnicamente la nostra richiesta di "revisione" della direttiva del 1994 non è stata accolta. Il processo di formulazione della nuova direttiva è stato infatti designato dalla Commissione europea come una 'rifusione' e non una 'revisione'. Questo meccanismo tecnico giuridico significa che il Parlamento europeo non può introdurre modifiche in aree per le quali non vi sono proposte fatte dalla Commissione europea. In altre parole, alcune delle modifiche da noi richieste non sarebbero mai state possibili in questo contesto. L'assenza di qualsiasi cambiamento nella definizione di 'impresa controllante' al fine di tenere conto della questione delle joint-venture al 50% e degli hotel e ristoranti in gestione è un esempio, e costituisce per l'EFFAT una delusione particolare. È poi da rimpiangere amaramente il fatto che non tutti gli accordi avranno il diritto di rinegoziazione automatica in base ai termini della nuova direttiva e che nulla sia stato fatto per velocizzare le DSN (delegazioni speciali di negoziazione). Altre importanti questioni sulle quali noi avevamo fatto pressione, senza esito, sono la riduzione del numero minimo di lavoratori, tematiche addizionali (in allegato), rimozione della limitazione a un solo perito pagato dall'azienda, diritto automatico delle Federazioni sindacali europee di



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

partecipare alle riunioni dei CAE e requisito minimo di due riunioni all'anno per tutti i CAE (ma si può dire che su queste due ultime questioni si sono registrati dei progressi). Non occorre ribadire in questa sede che continueremo a batterci su queste tematiche. È infatti prevista una revisione della direttiva fra sette anni, e le nostre motivazioni a proporre questi cambiamenti rimangono pienamente valide.

**Rivendicazioni accolte:** Nonostante queste delusioni resta il fatto che abbiamo ottenuto alcuni indiscutibili miglioramenti, con il recepimento di alcune rivendicazioni sindacali di lunga data nella direttiva 2009/38/CE. Disponiamo ora di definizioni assai più chiare di 'informazione' e 'consultazione', una 'clausola di adeguamento' che permette la permanenza dei CAE durante le trattative in caso di rinegoziazione degli stessi dovuta a cambiamenti strutturali, il diritto alla formazione senza perdita di salario, il riconoscimento del ruolo dei sindacati nelle DSN (delegazioni speciali di negoziazione), le risorse per portare avanti le attività e i mezzi e i diritti necessari a difendere collettivamente gli accordi CAE in sede di giustizia. La direttiva 2009 stipula ora che le sanzioni devono essere "efficaci, dissuasive e proporzionate"; le formule per la composizione dei nuovi CAE e DSN ci assegnano più seggi e più equamente distribuiti e l'allegato comprende il diritto a ricevere una risposta dalla direzione in merito a eventuali controproposte presentate dai rappresentanti dei lavoratori.

**Modifiche non rivendicate:** Anche le poche innovazioni che non scaturiscono dai sindacati alla fine giocano in gran parte a nostro favore. La potenzialmente pericolosa limitazione della competenza del CAE alle questioni transnazionali è stata drasticamente controbilanciata da un assai favorevole chiarimento del significato giuridico di 'transazionale'. Le nuove regole sulla correlazione delle procedure di informazione e consultazione hanno il potenziale di rafforzare la forza e la presenza di certi CAE. L'obbligo per i membri dei CAE di trasmettere gli esiti dell'informazione e consultazione ai loro colleghi a livello nazionale aiuterà a sottolineare la necessità di strumenti di comunicazione ed evitare l'eccessivo ricorso alla 'riservatezza'. Anche la nuova formulazione utilizzata per sottolineare la necessità di non rallentare il processo decisionale della direzione può servire a fare pressione sui datori di lavoro per garantire la puntualità e completezza delle informazioni. La sola novità piuttosto negativa è il nuovo termine di due anni per gli accordi che non beneficiano automaticamente della nuova direttiva (fintanto che rimangono in vigore). Tuttavia ciò non dovrebbe creare dei problemi se ci adoperiamo affinché le trasposizioni siano eque e corrette e soprattutto facendo estremamente attenzione ai nuovi accordi modificati prima di firmarli.

**In sintesi:** La nuova direttiva non è perfetta, ma se ne facciamo un uso efficace potrà offrire a molti CAE una possibilità di rafforzare i loro diritti e di giocare un ruolo più attivo in seno alle aziende. Di fronte a una crisi economica senza precedenti, è più importante che mai che i CAE dispongano di efficaci diritti di informazione e consultazione che diano loro l'opportunità di influire sul processo decisionale della



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

direzione e di limitare le conseguenze negative sull'occupazione. La direttiva 2009 è un grande passo, anche se incompleto, nella giusta direzione.

*Attenzione: Ricordate che a questo punto occorre esercitare la massima vigilanza sul contenuto degli accordi negoziati o rinegoziati prima del 5 giugno 2011. La precisa formulazione utilizzata potrebbe comportare l'esclusione o meno di un CAE dai benefici della nuova direttiva per un periodo indefinito. Di conseguenza, è vitale verificare con il segretariato EFFAT prima di firmare qualsiasi accordo nuovo o modificato.*

### **Importanza della trasposizione**

Gli Stati membri hanno tempo fino al 5 giugno 2011 per adottare legislazioni nazionali conformi alla nuova direttiva. Si tratta del cosiddetto 'periodo di trasposizione' perché spetta a ogni Stato membro 'trasporre' la direttiva nella legge nazionale. Durante il periodo di trasposizione si continuerà ad applicare la legislazione in vigore, basata sulla direttiva 1994. I nuovi obblighi di legge per le aziende (e i rappresentanti dei lavoratori) nel quadro della direttiva 2009 saranno legalmente vincolanti solo nel 2011, una volta che le trasposizioni nazionali entreranno in vigore.

L'analisi giuridica presentata nel presente documento è stata effettuata con rigore ed è il risultato di innumerevoli studi e discussioni con avvocati, giuristi e responsabili politici. Resta il fatto che, come dicevamo sopra, tutte le leggi sono soggette a interpretazione, e la legislazione europea lo è ancora di più. Sappiamo bene che certi datori di lavoro, avvocati e politici sono già al lavoro per individuare delle aree dove creare e sfruttare delle ambiguità a proprio vantaggio. E questo non succederà solo a livello delle aziende, dove certi datori di lavoro cercheranno di minimizzare l'impatto della nuova direttiva sulle loro attività, ma anche a livello nazionale, dove i gruppi di pressione cercheranno di influenzare i governi nel loro processo di trasposizione.

Nel corso delle loro esecrabili attività queste persone cercheranno ogni tipo di munizione da spararci contro: dobbiamo fare bene attenzione a non fornirle noi stessi. Ma nemmeno questo basterà a garantirci di 'non spararci su un piede'. Se non stiamo bene attenti a fare valere i nostri diritti e respingere ogni tentativo di indebolire retrospettivamente la direttiva attraverso interpretazioni di comodo delle sue disposizioni, potremmo perdere assai facilmente e rapidamente tutto il terreno che abbiamo guadagnato in questo lungo e difficile processo. Ricordate che anche la più debole delle controargomentazioni può acquistare forza se non viene messa in discussione lasciandola divenire un fatto acquisito. Se questo dovesse succedere in fase di trasposizione nazionale, il processo necessario a controbattere e modificare potrebbe essere lungo e irto di ostacoli. Desideriamo pertanto ribadire l'importanza delle attività di lobby sindacale e di monitoraggio dei processi di nazionali di trasposizione prima che possibili errori ed omissioni siano riflessi nella legislazione nazionale. Ci auguriamo che questo documento possa aiutarvi in questa missione.



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## INNOVAZIONI DELLA DIRETTIVA 2009 PER TEMATICA

### Tematica A: Definizioni di ‘informazione’ e ‘consultazione’

*Riferimento: Rifusione – Articoli 2f e 2g*

Una corretta definizione di informazione e consultazione è sempre stata al vertice della lista delle priorità EFFAT per la nuova direttiva. Troppi CAE si sono trovati davanti a vaghe presentazioni dell’ultimo minuto (o a una documentazione tanto abbondante quanto irrilevante) seguite da striminziti scambi verbali passati per ‘dialogo’; e spesso dopo che le decisioni erano già state finalizzate. Abbiamo ripetutamente chiesto come questa possa essere considerata ‘informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori’ come prevista dalla legislazione.

Sfortunatamente, molte aziende continuano a proporre questi inaccettabili standard di rivelazione delle informazioni e integrazione dei CAE nei loro processi decisionali. Questo è in parte dovuto al fatto che la direttiva del 1994 non fornisce alcuna definizione di ‘informazione’ e quanto alla ‘consultazione’ la definizione è alquanto scarsa, una semplice affermazione che “consultazione” significa l’instaurazione del dialogo e uno scambio di opinioni”. Questa mancanza di chiarezza nella direttiva ha consentito a certi datori di lavoro e ai loro avvocati e ‘consulenti’ di sfruttare il dubbio e la confusione su che cosa sia effettivamente l’informazione e consultazione a livello transnazionale.

Le nuove definizioni di informazione e consultazione nella rifusione della direttiva, riportata agli articoli 2f e 2g rispettivamente, dovrebbe essere di grande aiuto a risolvere questi problemi. Data la loro importanza, ne riproduciamo il testo integrale:

- *«informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L’informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell’eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l’organo competente dell’impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie*
- *«consultazione», l’instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all’interno dell’impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie*



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Abbiamo messo in rilievo parti di queste definizioni per evidenziare gli aspetti che riteniamo particolarmente importanti. Va notato in particolare che nel processo di consultazione la direzione deve fornire al CAE l'opportunità di esprimere un parere sulle 'misure proposte' che può essere tenuto in considerazione dall'azienda. Ciò sottolinea il fatto che il CAE deve essere consultato prima di finalizzare una decisione. Inoltre, la consultazione può avvenire solo dopo che ai membri del CAE sono state fornite informazioni "secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto". In breve, queste definizioni sostengono quanto affermato da lungo tempo dall'EFFAT su quello che è (ed è sempre stato) il reale significato di 'informazione' e 'consultazione' a livello europeo, avvicinando il linguaggio della direttiva sui CAE a quello utilizzato in altre direttive che trattano di 'informazione' e 'consultazione'. Spetta ora a noi fare in modo che siano messe in pratica.

Nel ripensare l'attuazione dell'informazione e consultazione nel CAE alla luce della direttiva 2009 è importante anche essere coscienti del cambiamento delle 'prescrizioni accessorie' che ora conferiscono ai CAE creati conformemente a tali disposizioni il diritto di "ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere" nel quadro del processo di consultazione (vedi Tematica J). Da notare inoltre che nonostante la direttiva 2009 non richieda esplicitamente di tenere più di una riunione plenaria all'anno, questi chiarimenti rafforzano la nostra argomentazione che in molti casi una sola riunione non sia sufficiente per rispondere agli obblighi di informazione e consultazione del datore di lavoro.

### **Tematica B: Il limite transnazionale**

*Riferimento: Direttiva 1994 – Allegato (Prescrizioni accessorie);*

*Direttiva 2009 – Articolo 1.3, Articolo 1.4, Considerando 12 e Considerando 16*

Uno dei problemi più gravi riscontrati dai nostri CAE in passato deriva dal rifiuto della direzione di fornire informazione e consultazione su certe questioni adducendo che non si tratta di questioni transnazionali. È vero, i CAE non sono organi preposti a trattare questioni di carattere prettamente locale, tuttavia la distinzione fra quello che è nazionale e quello che è transnazionale può essere ingannevole.

A questo proposito, la direttiva 2009 può avere un impatto sia restrittivo sia inclusivo sui CAE esistenti. Nella direttiva 1994 i CAE non sono automaticamente soggetti a restrizioni quanto alla loro portata e alle loro competenze rispetto alla 'transnazionalità'. Le prescrizioni accessorie (nell'allegato) stipulano che le "competenze del comitato aziendale europeo si limitano all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi", tuttavia quanto sopra non si applica ai CAE salvo che non operino senza un accordo (e quasi nessun CAE lo fa) o che tali limitazioni siano state negoziate



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

nei rispettivi accordi (caso assai più comune). La direttiva 2009 cambia questo stato di cose. Gli articoli 1.3 e 1.4 limitano la competenza di tutti i CAE e la portata delle procedure di informazione e consultazione alle ‘questioni transnazionali’ sulla falsariga delle attuali prescrizioni accessorie. Le questioni transnazionali nel testo della direttiva sono definite utilizzando il linguaggio ripreso dalle prescrizioni accessorie della direttiva 1994. Pertanto, i CAE che operano in base ad accordi che conferiscono loro il diritto a un’informazione e consultazione che va oltre le questioni strettamente transnazionali potrebbero scoprire che il potenziale ambito di competenza e le relative procedure di informazione e consultazione sono ridotti dalla nuova legislazione.

Tuttavia, grazie all'intenso lavoro dell'EFFAT e di alcune altre federazioni sindacali europee, nonché il sostegno indefesso di alcuni importanti europarlamentari, la direttiva 2009 ci fornisce un nuovo strumento per risolvere eventuali vertenze su che cosa sia o non sia transnazionale. Disporre della corretta definizione di ‘transnazionale’ è importante, in particolare quando (come già troppe volte è successo) la direzione centrale decide di ristrutturare prima in un paese, poi un altro, poi un altro... affermando che si tratta di una serie di questioni nazionali che esulano dall'ambito del CAE. Alcuni datori di lavoro hanno insistito che deve esserci un serio e negativo impatto sull'occupazione in almeno due paesi contemporaneamente perché il requisito di transnazionalità sia rispettato. L'EFFAT ha sempre respinto tali affermazioni facendo riferimento al preambolo della direttiva 1994 (ora considerando 12 della rifusione) che stipula che qualsiasi proposta di decisione su un paese che influisca sui lavoratori di un altro paese (dello Spazio economico europeo) rientra di diritto nell'ambito del CAE. Ma la direttiva 2009 include un nuovo considerando (16) che chiarisce che le questioni transnazionali sono quelle che “a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali”. I rappresentanti dei lavoratori presso i CAE sono sicuramente qualificati per determinare se una questione sia importante per i lavoratori europei. Questo dovrebbe non solo contribuire a fornire ai CAE una portata più ampia e garantire che la nuova limitazione alla questioni transnazionale non sia troppo restrittiva ma, cosa più importante dovrebbe **aiutare i CAE che in precedenza avevano assunto una visione troppo restrittiva del concetto di ‘transnazionalità’** (o ai quali tale visione era stata imposta dall'azienda) a correggerla.

### **Tematica C: Informazione e consultazione europea e nazionale**

*Riferimento: Direttiva 2009 – Articolo 6.2(c), Articolo 10.2 e Considerando 37*

Uno dei motivi per cui la Commissione europea ha introdotto la limitazione ‘transnazionale’ nel testo della rifusione della direttiva è che intendeva definire meglio i ruoli diversi ma complementari giocati dagli organismi nazionali ed europei di informazione e consultazione e il modo in cui essi interagiscono. Sul secondo punto, due altre questioni sono affrontate nella nuova direttiva. Primo, l'articolo 10.2 rende obbligatoria per legge l'informazione da parte del CAE dei rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale (o in loro assenza, dei lavoratori interessati in generale) in merito alla



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

“sostanza e ai risultati” della procedura di informazione e consultazione attuata nel quadro del CAE. Questo può essere di grande aiuto per i membri dei CAE che richiedono un migliore accesso agli strumenti di comunicazione. E può contribuire anche a evitare un uso eccessivo del pretesto della riservatezza da parte dei datori di lavoro.

Secondo, i datori di lavoro lamentavano che certe giurisprudenze avessero emesso sentenze contraddittorie quanto alle priorità da adottare nelle procedure di informazione e consultazione e chiedevano chiarimenti in questo senso. La direttiva 2009 risolve il problema agli articoli 6 e 12 imponendo la definizione mediante accordo con i CAE delle modalità di articolazione dei processi di informazione e consultazione a livello nazionale ed europeo. Tuttavia tale obbligo fa salvi eventuali diritti di informazione e consultazione e protezione dei lavoratori preesistenti negli Stati membri. Per le aziende in cui tale articolazione non è prevista mediante accordo (com'è il caso di gran parte degli accordi negoziati nel quadro della direttiva 1994) gli Stati membri dovranno provvedere a definire nuove regole per garantire l'informazione e consultazione dei Comitati aziendali europei e degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori “laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro”. Il considerando 37 stipula che tali regole dovrebbero garantire al Comitato aziendale europeo di essere informato “**prima degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori o contemporaneamente agli stessi**”.

#### **Tematica D: La ‘clausole di adeguamento’**

*Riferimento: Direttiva 2009 – Articolo 13*

Che cosa succede quando un'azienda è acquisita da un'altra azienda? Quando un'azienda con un CAE si scinde in due aziende diverse? O in presenza di cambiamenti strutturali minori ma non previsti nelle disposizioni dell'accordo per il CAE? Domande che hanno procurato non pochi grattacapi agli interessati perché la direttiva 1994 non dice nulla in merito e molti accordi non prevedono disposizioni al riguardo. Senza contare che situazioni di questo tipo potrebbero portare alla sparizione di un CAE nel momento in cui la sua presenza sarebbe particolarmente importante (durante una seria evoluzione dell'azienda). La direttiva 2009 offre finalmente una soluzione sensata per questi casi.

La formulazione dell'articolo 13 della direttiva 2009 (da non confondere con l'articolo 13 della direttiva 1994) è un po' complicata ma essenzialmente stipula che in caso di modifiche significative della struttura di uno o più gruppi di imprese dotato(i) di CAE, allorché il(i) relativo(i) accordo(i) per il(i) CAE **non preveda(no) disposizioni** in merito, **oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, una delegazione speciale di negoziazione (DSN) può essere avviata** o su iniziativa della direzione o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti di almeno due Stati membri diversi. In questo caso, oltre ai membri eletti o designati come da procedura applicabile, devono partecipare alla DSN almeno tre membri del comitato aziendale europeo esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti. Nel



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

corso dei negoziati il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

Questa può essere un'importante opportunità per i CAE, in particolare quelli con accordi di cui all'articolo 13, per trarre il massimo vantaggio dalla nuova direttiva (vedi Tematica E).



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## **Tematica E: Accordi in vigore**

*Riferimento: Direttiva 2009 – Articolo 14*

L'EFFAT e la CES volevano che tutti i CAE beneficiassero immediatamente delle nuove disposizioni nel quadro della direttiva 2009, ma non è stato possibile. Vi sono due tipi di CAE che non beneficeranno in modo così concreto della nuova legislazione. Il primo tipo riguarda gli accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedono un'informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori e che sono stati conclusi prima del 22 settembre 1996 (o 15 dicembre 1999 per il Regno Unito) – spesso detti 'accordi articolo 13' perché beneficiano dell'esenzione prevista all'articolo 13 della direttiva 1994. In molte circostanze tali accordi restano esenti dagli obblighi derivanti dalla nuova legislazione, anche qualora adeguati successivamente in seguito a modifiche strutturali.

Il secondo tipo di accordi non soggetti agli obblighi della nuova legislazione sono quelli firmati o rivisti tra l'entrata in vigore della direttiva (5 giugno 2009) e la sua trasposizione due anni più tardi. Per questi accordi continua a trovare applicazione la legislazione nazionale basata sulla direttiva 1994, anche laddove tale legislazione sia stata superata da nuove trasposizioni nazionali. Inoltre, allo scadere di tali accordi, le parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli e in questo caso agli accordi rinnovati o rivisti si applicano le disposizioni della vecchia legislazione sui CAE. Se non vengono rinnovati o rivisti, alla loro scadenza si applicano le disposizioni della nuova direttiva ma naturalmente a quel punto ci si potrebbe ritrovare senza un CAE e con la prospettiva di lunghe trattative prima di ottenerne uno. Nei fatti, la vecchia legislazione rimane appiccicata a questi CAE per il resto della loro esistenza. Dovremo prestare la massima attenzione per evitare il verificarsi di questo effetto di **'legislazione appiccicosa'**. E questo dipenderà dall'esatta formulazione degli accordi firmati nei due anni del periodo di trasposizione per cui **è della massima importanza verificare con il segretariato EFFAT prima di firmare qualsiasi accordo.**

Da ultimo, una rilevante eccezione alla regola definita dall'articolo 14 è il fatto che la 'clausola di adeguamento' (vedi tematica D) è tuttora di applicazione a tutti gli accordi inclusi i due tipi di accordi discussi più sopra. In altre parole, quando la struttura di un'azienda multinazionale subisce significative modifiche, i lavoratori possono avviare le trattative per un nuovo CAE ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2009, ma solo qualora l'accordo non contenga già delle disposizioni in merito. Per questo è importante che gli 'accordi articolo 13' non siano modificati in modo da contenere tali disposizioni senza un buon motivo. Tali modifiche **potrebbero definitivamente privare i rappresentanti dei lavoratori dell'opportunità di rinegoziare l'accordo nei termini della direttiva 2009 mantenendo nel frattempo in vigore il CAE esistente.**



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## **Tematica F: Partecipazione dei sindacati**

*Riferimento: Articolo 5.2(c), Articolo 5.4, Articolo 5.6 e Articolo 4.4*

Il fatto che la direttiva 1994 evitasse così meticolosamente di menzionare i sindacati è sempre stato fonte di disappunto. L'EFFAT ha per lungo tempo ribadito una serie di problemi insorti nel momento in cui i datori di lavoro non intendevano cooperare con Federazioni europee come la nostra. La direttiva 2009 prevede tre nuovi diritti che riguardano direttamente le Federazioni sindacali europee:

Primo, nel quadro dell'articolo 5.2(c) la direttiva 2009 afferma che le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro **devono essere informate della creazione di una nuova DSN** all'avvio delle trattative. Questo ci permetterà di informare le organizzazioni affiliate interessate (oggi non sempre è così) cosicché i rappresentanti dei lavoratori conoscano i loro diritti e possano essere informati sulle migliori pratiche prima delle trattative.

Secondo, l'articolo 5.4 esplicita che **le DSN hanno il diritto di essere assistite dalle Federazioni sindacali europee**. In molti casi questo succede già da ora, ma in passato certe aziende antisindacali e poco sindacalizzate ci hanno creato dei problemi. È importante che questo punto sia stato risolto e, in questo contesto, è bene ricordare anche che l'articolo 5.6 stipula che le tutte le spese relative alle DSN sono a carico della direzione centrale.

Per finire, l'articolo 4.4, riflettendo la giurisprudenza europea, stipula che la direzione centrale ha "la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni ... concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro." Dato che le Federazioni sindacali europee sono ora ufficialmente riconosciute come parti interessate in applicazione alla direttiva, è chiaro che le **multinazionali sono tenute a trasmetterci le informazioni da noi richieste**.

## **Tematica G: Altre modifiche relative alle DSN**

*Riferimento: Articolo 5.2(b) e Articolo 5.4*

Oltre a garantire alle Federazioni sindacali europee l'informazione in merito alla creazione di nuove DSN e a rafforzare il nostro diritto di inviare dei coordinatori come consulenti, la direttiva 2009 prevede due novità che avranno un significativo impatto sulle DSN.

Prima novità, l'articolo 5.2(b) – dispone nuove regole per la **suddivisione dei seggi nelle DSN**. La nuova formula attribuisce un certo numero di seggi ai lavoratori dell'azienda multinazionale in ogni Stato membro in cui opera in proporzione al numero totale di



**EFFAT** EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

dipendenti (in tutti gli Stati membri del SEE) che vi lavorano. La formula è applicata come segue:



<b>% di forza lavoro SEE</b>	<b>Numero di Stati</b>
10% o meno	1
Più del 10% ma meno del 20%	2
Più del 20% ma meno del 30%	3
Più del 30% ma meno del 40%	4
Più del 40% ma meno del 50%	5
Più del 50% ma meno del 60%	6
Più del 60% ma meno del 70%	7
Più del 70% ma meno del 80%	8
Più del 80% ma meno del 90%	9
Più del 90%	10

(Nota: la stessa formula è riportata anche nelle prescrizioni accessorie 2009 relative alla creazione di un CAE qualora la DSN non raggiungesse un accordo con la direzione entro tre anni.)

La seconda novità riguarda le **riunioni pre-post**: la direttiva 2009, all'articolo 5.4 – stipula che “prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare”.

### **Tematica H: Formazione, mezzi e rappresentanza**

*Riferimento: Direttiva 2009 - Articolo 10.1 e Articolo 10.4*

L'articolo 10.4 conferisce ai membri dei CAE il diritto di usufruire “di formazione **senza perdita di retribuzione**”. Nel 2005 più della metà degli accordi non prevedevano il diritto alla formazione per i membri dei CAE. Le cose sono notevolmente migliorate.

L'articolo 10.1 stipula che “i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”.



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Un aspetto da sottolineare è il fatto che **i CAE devono disporre di tutti i mezzi necessari a portare avanti il loro lavoro**. Ma questo significa che gli Stati membri devono garantire **ai membri dei CAE i mezzi finanziari e lo stato legale necessario a perseguire azioni legali collettive** nella difesa dei loro diritti. Per far questo, o si obbliga l'azienda a sovvenzionare tali spese o si fornisce un accesso alle spese legali a carico dello Stato. L'EFFAT non intende incoraggiare un approccio litigioso, ma chiaramente è importante che i datori di lavoro sappiano che i membri dei CAE hanno la possibilità di intraprendere un'azione legale come ultima risorsa. Su questo punto, durante la fase di trasposizione ci aspettiamo in certi Stati membri una dura lobby dei datori di lavoro, i quali cercheranno di imporre diverse interpretazioni dell'articolo 10.1.

### **Tematica I: Contenuto degli accordi**

*Riferimento: Direttiva 2009 – Articolo 6.2*

L'articolo 6.2 della direttiva 2009 definisce le questioni che devono essere determinate negli accordi per i CAE negoziati dalle DSN. Si tratta di un elenco ampliato rispetto alla direttiva 1994.

L'articolo 6.2 (b) prevede ora che gli accordi dovranno “tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al **sexso**, e la durata del mandato”. Non si tratta di un obbligo di quote o proporzionalità ma di una richiesta di tenerne conto.

L'articolo 6.2 (c) stipula che gli accordi devono prevedere disposizioni per il coordinamento dell'informazione e della consultazione fra il CAE e gli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori (vedi sopra).

Ai sensi dell'articolo 6.2 (e) gli accordi devono inoltre determinare se necessario “le modalità di designazione, le attribuzioni e **le modalità di riunione del comitato ristretto** istituito in seno al comitato aziendale europeo”.

Da ultimo, l'articolo 6.2 (g) aggiunge all'attuale obbligo di stipulare la durata degli accordi anche l'obbligo di stipulare la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, **le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato** e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura” (vedi sopra).

### **Tematica J: La prossima revisione**

*Riferimento: Direttiva 2009 – Articolo 15*

*Direttiva 1994 – Articolo 15*

Dopo la lunga attesa di una revisione della direttiva del 1994, la Commissione europea appariva disposta ad ammorbidire i suoi obblighi in merito alla successiva revisione. La



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

rifusione della direttiva promette che nel **2016**, cinque anni dopo la data di trasposizione (5 giugno 2011) “la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull’attuazione delle disposizioni della presente direttiva, corredata se del caso di appropriate proposte.” La direttiva del 1994 stipulava che vi sarebbe stata una “consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo” nel mese di dicembre 1999 – dopo di che, sappiamo bene com’è andata a finire!



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## **Tematica K: Prescrizioni accessorie**

*Riferimento: Direttiva 2009 - Considerando 44 + Allegato 1 (a), 1(c), 1(d), 2, 3 & 6*

Le prescrizioni accessorie in allegato alla direttiva sui CAE sono di rado applicate direttamente. Succede solo se la DSN e la direzione convengono di farlo, se una DSN non è convocata entro sei mesi dalla richiesta, o se la DSN e la direzione non raggiungono un accordo dopo tre anni di trattative. Tuttavia le prescrizioni accessorie hanno sempre grandemente influito sull'esito degli accordi negoziati poiché forniscono il modello di come dovrebbe funzionare un CAE e ambedue le parti sanno che se non trovano un accordo, questo è quello che avranno per le mani. Si tratta di una situazione che viene descritta a volta come 'negoziazione all'ombra della legge'. È questo a rendere le prescrizioni accessorie così importanti, e la direttiva 2009 apporta significative modifiche in quattro aree:

Primo, anche se l'elenco delle tematiche di particolare interesse per i CAE rimane invariato, la direttiva 2009 fa ora una **distinzione fra tematiche per le quali si deve solo fornire l'informazione e quelle per le quali il comitato aziendale europeo ha diritto a una consultazione**. Le informazioni riguardano la struttura, la situazione economica e finanziaria e il probabile sviluppo della produzione e delle vendite "dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie". La consultazione con il CAE riguarda in particolare:

- situazione e probabile evoluzione dell'occupazione,
- investimenti,
- modifiche sostanziali in merito all'organizzazione,
- introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi,
- trasferimenti di produzione,
- fusioni, riduzione delle dimensioni o chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti, e
- licenziamenti collettivi.

Alla luce delle più chiare definizioni di informazione e consultazione transnazionale (vedi sopra) questo potrebbe significare una maggiore consultazione dei CAE rispetto alla situazione attuale.

Secondo, le nuove prescrizioni accessorie prevedono **nuove regole su come debba avvenire la consultazione**, che deve essere tale "da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere". Questa prescrizione allinea maggiormente la direttiva con la direttiva sulla European Company. Si tratta di uno sviluppo importante e c'è da augurarsi che questa pratica sia ripresa da molti accordi per i CAE. Da notare inoltre che le "circostanze eccezionali" sono state ampliate per includere specificamente le "decisioni". Quanto sopra



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

va letto in relazione alla definizione di “consultazione” che stipula chiaramente che la consultazione riguarda eventuali “misure proposte” in modo tale che “si possa tener conto” dell’esito.

La terza modifica è la composizione del CAE. Le prescrizioni accessorie della direttiva 2009 utilizzano la stessa **nuova formula** utilizzata per le DSN (vedi sopra).

Per finire, le prescrizioni accessorie della direttiva 2009 obbligano alla creazione di un **comitato ristretto** (al contrario della direttiva 2009, che lo prevede solo “laddove le dimensioni lo permettano”). La dimensione massima del comitato ristretto è stata portata da 3 a 5 membri.

### **Tematica L: Altri importanti consideranda**

*Riferimento: Direttiva 2009 - Consideranda 22 e 23*

I consideranda nella legislazione europea non hanno un valore giuridico autonomo e non possono limitare la portata di eventuali disposizioni ambigue nel testo della direttiva. Possono tuttavia servire a determinare la natura di certe disposizioni ambigue del testo, o amplificarle ed espanderle. Per questo abbiamo sottolineato l’importanza dei consideranda nel determinare la natura delle disposizioni della direttiva 2009 per quanto riguarda le tematiche sopra esposte. Vi sono due altri consideranda non menzionati più sopra ma che hanno una loro importanza della valutazione della direttiva 2009 sui CAE.

Il considerando 22 afferma che la “definizione del termine «informazione» deve tenere conto che l’obiettivo è un esame adeguato da parte dei rappresentanti dei lavoratori, il che presuppone tempi, modalità e contenuti dell’informazione appropriati, **senza rallentare il processo decisionale nelle imprese**”. Si potrebbe sostenere che questo considerando aggiunge, e non sottrae, ambiguità. Tuttavia è chiaro che sono le imprese e non i lavoratori a controllare il contenuto dell’“informazione” e il momento in cui viene fornita. Di conseguenza, solo la direzione centrale è in condizione di garantire che l’informazione sia trasmessa con sufficiente anticipo e sia sufficientemente sostanziata onde evitare il rallentamento del suo processo decisionale.

Il considerando 36 riguarda le sanzioni previste all’articolo 11 della direttiva. L’articolo 11 stipula che gli Stati membri “assicurano che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva”. Il considerando 36 aggiunge che “in conformità dei principi generali del diritto comunitario, dovrebbero essere applicabili procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni **efficaci, dissuasive e proporzionate** alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva”. Si tratta ora di vedere se ne sarà tenuto conto nel processo di trasposizione.