



# *Verso una pratica avanzata per i CAE nell'EFFAT*



Using best practice to promote and improve EWC's  
in the Food, Agriculture and Tourism sectors.

This publication was made with the support of the European Commission



EFFAT



## Indice

---

<b>Introduzione.....</b>	<b>3</b>
<b>Strumenti di lavoro: Qualche utile risorsa on-line per il lavoro dei CAE.....</b>	<b>5</b>
<b>La nuova direttiva sui CAE (2009/38/CE) Panoramica preliminare per i Sindacati EFFAT .....</b>	<b>8</b>
<b>La grande crisi: fatti, effetti, EFFAT .....</b>	<b>31</b>
<b>La selezione degli esperti esterni per i CAE dell'EFFAT ....</b>	<b>50</b>
<b>Procedura EFFAT per la negoziazione di accordi a livello europeo con le imprese multinazionali .....</b>	<b>55</b>



## Introduzione

Si annoverano attualmente un centinaio di CAE nei settori di attività dell'EFFAT. La maggior parte di essi si avvale dell'appoggio di coordinatori EFFAT che forniscono assistenza e assicurano i contatti con i sindacati. Altri dirigenti sindacali offrono un supporto e una formazione di vitale importanza ai membri dei CAE che fanno parte del sindacato. Queste donne e questi uomini sono i responsabili CAE dell'EFFAT e sono una componente essenziale per il buon funzionamento dei nostri CAE. Tuttavia, malgrado i loro sforzi, molti rappresentanti dei lavoratori stentano ancora a utilizzare i CAE come fonti di informazione e a sfruttarne le possibilità per elaborare posizioni comuni di fronte ai processi di ristrutturazione transnazionale. Il progetto "Towards Advanced Practice", all'origine della presente pubblicazione, puntava appunto a migliorare questo sostegno dell'EFFAT ai CAE, aiutando i nostri "responsabili CAE" nel loro ruolo di supporto.

Al seminario di Dublino, avevamo individuato insieme nella messa a disposizione e nella diffusione di documenti e strumenti di lavoro efficaci una delle priorità essenziali per raggiungere quest'obiettivo. Sulla scia di queste nostre discussioni, abbiamo quindi creato la sezione EWC Working Tools sull'extranet dell'EFFAT che, ci auguriamo, verrà utilmente completata e integrata dalle altre risorse on-line indicate in questa pubblicazione. Quest'anno, due temi sono stati più particolarmente al centro dell'attenzione dei CAE dell'EFFAT: la nuova direttiva CAE e la crisi economica. Su questi argomenti abbiamo elaborato posizioni dettagliate che formano la sostanza della presente pubblicazione. Speriamo e crediamo che offriranno un utile e prezioso aiuto a tutti i nostri "responsabili CAE".

A prescindere dalle competenze specialistiche che i coordinatori EFFAT possono offrire ai CAE, il progetto "Towards Advanced Practice" si è interessato anche alla possibilità di appoggiarsi a esperti e consulenti CAE esterni. A Dublino, abbiamo parlato con esperti legali, contabili ed economici e abbiamo riflettuto sul tipo di expertise richiesta e in quali



circostanze fosse necessaria. Siamo giunti alla conclusione che, nella maggior parte dei casi, le circostanze in cui l'expertise esterna è più necessaria sono o del tutto palesi (come quando si decide di fare causa al datore di lavoro) o impossibili da generalizzare. Tuttavia, molti CAE possono imparare a definire con maggiore chiarezza ciò che attendono dagli esperti esterni ed evitare in tal modo di rivolgersi all'esperto sbagliato. Speriamo che la posizione esposta qui di seguito contribuisca utilmente a quest'obiettivo e invitiamo ancora una volta i "responsabili CAE" che hanno dubbi sulla scelta di un esperto a rivolgersi al Segretariato EFFAT.

L'ultima parte della pubblicazione presenta la politica dell'EFFAT sulla contrattazione europea con le imprese multinazionali. Su questa tematica abbiamo puntualizzato e approfondito la nostra posizione, ispirandoci ad altre federazioni sindacali europee. Ma le lezioni che abbiamo tratto sono state comunque modellate dalla nostra esperienza e dalla natura stessa dell'EFFAT. Riteniamo che la posizione elaborata sia la migliore possibile. Speriamo che possa apportare chiarezza ai sindacati e ai CAE nei settori dell'EFFAT, che sempre più saranno chiamati a doversi dipanare fra accordi quadro europei e documenti congiunti a livello aziendale.

Infine, vorremmo ringraziare i partecipanti al seminario di Dublino nel gennaio 2009 e i membri dei CAE che hanno risposto i questionari dai quali continuiamo a ricavare utili informazioni per migliorare il sostegno offerto dall'EFFAT. Incoraggiamo inoltre tutti i membri dei CAE che ancora non hanno risposto il questionario affinché vi provvedano al più presto. Ringraziamo altresì gli esperti che hanno condiviso con noi le loro conoscenze, e in particolare il professor Trautwein le cui riflessioni sono state particolarmente apprezzate dai membri dell'EFFAT e che ha contribuito significativamente alla presente pubblicazione.

**Harald Weidenhofer e Simon Cox**

*Dicembre 2009*



## Strumenti di lavoro: Qualche utile risorsa on-line per il lavoro dei CAE

### EFFAT

<http://www.effat.eu/intra/index.php?menu=200>

Ovviamente, siamo i primi sulla lista! Se sei un coordinatore CAE dell'EFFAT o un collega di un'organizzazione affiliata all'EFFAT e collabori con i CAE, ti invitiamo a dare un'occhiata alla sezione "EWC working tools" dell'extranet dell'EFFAT. Contattaci a questo indirizzo [effat@effat.org](mailto:effat@effat.org) se non hai ancora un nome utente e una password per accedere all'extranet. Non esitare a segnalarci se non riesci a trovare quello che cerchi nel nostro sito o nei link sotto riportati (oppure se sei a conoscenza di qualcosa che meriterebbe, secondo te, una segnalazione agli altri colleghi).

Seguono alcuni link verso altre utili risorse on-line:

### ETUI Education

<http://www.etui.org/index.php/education/Media/Ert/keyword/European-works-councils>

Il dipartimento Education dell'ETUI (Istituto sindacale europeo) propone dai primi anni '90 diverse formule di formazione dedicate ai CAE. In questi 2 decenni di attività ha elaborato una serie di strumenti di formazione particolarmente efficaci che possono essere scaricati dal sito web. Si tratta di un'ottima fonte di informazioni di facile comprensione, disponibile in varie lingue, per i dirigenti sindacali impegnati nei CAE. In particolare, la sezione **A Basic Understanding of Financial Statements** offre un ottimo punto di partenza per tutti coloro che hanno idee confuse sull'argomento.



## **Worker Participation**

<http://www.worker-participation.eu>

Questa straordinaria risorsa in rete in inglese, francese e tedesco è un'emanazione della fondazione Hans Böckler e dell'ETUI. Di sicura utilità per il lavoro dei CAE sono le sezioni dedicate ai comitati aziendali europei e ai sistemi nazionali di relazioni industriali, ma vi sono molte altre cose interessanti da scoprire in questo sito.

## **La SDA**

<http://www.sda-asbl.org/>

La SDA è stata creata dalla Confederazione europea dei sindacati per gestire e coordinare progetti sindacali a livello europeo e aiutare i sindacati nelle attività legate ai progetti europei. Una parte consistente dell'attività della SDA è dedicata al progetto 'Infopoint' incentrato sull'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a livello europeo, in particolare attraverso i CAE. Oltre a essere il referente giusto per chi desidera presentare una domanda di finanziamento europeo per un progetto CAE, la SDA propone nel proprio sito una ricca varietà di pubblicazioni potenzialmente utili sull'attività dei CAE, un database con interessanti dati statistici sugli accordi CAE e una newsletter intitolata PARL (Participation And Rights Letter) dedicata ai CAE. Il sito è in inglese e francese, ma presenta anche numerose pubblicazioni – tra cui la newsletter PARL – disponibili in altre lingue.

## **L'Osservatorio europeo sulle relazioni industriali (EIRO)**

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.html>

L'EIRO ha un sito web in lingua inglese contenente una miniera di informazioni sulle relazioni industriali in Europa. È un indirizzo



interessante per approfondimenti sui vari sistemi nazionali e aggiornamenti sugli sviluppi importanti in materia di relazioni industriali in Europa.

## **L'European Works Council Database**

<http://www.ewcdb.org/>

Questa banca dati dell'ETUI consente di consultare la maggior parte degli accordi CAE conclusi finora nonché i documenti congiunti e gli accordi sottoscritti dai CAE. Propone inoltre informazioni di sintesi sulle imprese che rientrano nella sfera di competenza della direttiva CAE e dà accesso alla normativa in materia di CAE e a fonti di giurisprudenza. Il database è disponibile soltanto in inglese e per fruire dell'accesso completo al sito occorre pagare una tassa di iscrizione (di €100 per le organizzazioni sindacali)!

Se conosci altre risorse on-line che ritieni utili e che vorresti fossero segnalate agli altri colleghi dell'EFFAT coinvolti nelle attività dei CAE, ti invitiamo a contattarci al seguente indirizzo: [effat@effat.org](mailto:effat@effat.org)



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

## 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 (princi-



palmente 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.

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 partico-



lare. 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 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 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.

## 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



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 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 alle questioni transnazionali 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 “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 del datore 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 quanto 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 corso dei negoziati il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continu-



ano 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).

## **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 beneficino 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 rividerli 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.**

## 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 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”.

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 **nesso**, 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 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!

## 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 ‘negoziato 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 va letto in relazione alla definizione di "consultazione" che stipula chi-



aramente 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.



# La grande crisi: fatti, effetti, EFFAT

**Prof. Hans-Michael Trautwein**

*Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Germania*

## Varietà di punti di vista

Il 2009 è stato un anno che ha segnato una profonda crisi nell'economia mondiale, con la produzione globale e il reddito pro capite in diminuzione per la prima volta dalla fine della Seconda Guerra Mondiale e con gli scambi commerciali mondiali ridotti di quasi un quarto rispetto ai livelli del 2008. Non si è trattato di una normale recessione, bensì della ricaduta di un'enorme reazione a catena di contrazioni di bilancio nel settore finanziario, iniziata con la crisi dei subprime negli Stati Uniti, nel 2007, e che ha raggiunto livelli di panico con il crack della Lehman Brothers e il crollo del settore bancario statunitense nel settembre 2008. Le banche hanno smesso di concedersi reciprocamente i prestiti e l'economia mondiale ha rischiato di rallentare, fino a fermarsi, perché in molti mercati finanziari iniziava a mancare la liquidità. Energetiche attività creditizie di ultima istanza e politiche di 'quantitative easing' delle banche centrali, nonché il carattere espansionistico della politica di bilancio dei governi hanno tenuto a galla i mercati, ma senza riuscire a impedire che la crisi finanziaria si ripercuotesse sull'economia reale. Il primo trimestre del 2009 è stato catastrofico in quasi tutte le regioni del mondo, in termini di produzione, occupazione e scambi commerciali.

Nonostante ciò, la crisi globale ha determinato conseguenze e percezioni differenti a livello locale. Prendiamo, come esempi, la Spagna e la Germania a metà 2009:

- Dopo l'avvio dell'Unione monetaria europea nel 1999, la Spagna aveva fatto registrare una forte espansione economica, e i livelli del reddito pro capite stavano raggiungendo quelli dei paesi



preminenti. L'espansione è stata accompagnata da un'enorme bolla immobiliare e da elevati disavanzi delle partite correnti (fino all'11% del PIL). La crisi del credito ha interrotto il boom immobiliare, mentre il debito delle famiglie e la disoccupazione salivano vertiginosamente, e l'economia ha iniziato a sentire gli effetti della depressione. Eppure il settore bancario spagnolo sembrava relativamente solido, come d'altronde la situazione delle finanze pubbliche. Non ci si preoccupava affatto di inflazione o fallimenti bancari sistemici.

- In Germania la situazione (a metà 2009) era piuttosto diversa. Dopo l'introduzione dell'euro, l'economia aveva attraversato un periodo di scarsa crescita, di domanda interna fiacca e di stagnazione del reddito pro capite, e in parte persino di declino delle retribuzioni reali. Nel periodo 2007/08 le esportazioni nette avevano raggiunto livelli positivi record (più del 6% del PIL). Con la crisi del credito le esportazioni sono diminuite drasticamente, ma le importazioni e la domanda dei consumatori interni sono rimaste flessibili, principalmente perché il debito delle famiglie non era elevato e perché i livelli di disoccupazione erano aumentati solo di poco, grazie a una tesaurizzazione del lavoro sovvenzionata nelle industrie. Tuttavia, il settore bancario tedesco non appariva solido; caratterizzato da spettacolari bancarotte in diversi segmenti e da un aumento dei disavanzi pubblici, a cui avevano fatto seguito salvataggi di banche e sussidi all'occupazione, era considerato piuttosto problematico. Vi erano costanti preoccupazioni di fallimenti bancari sistemici e crescenti timori di inflazione.

Agli inizi del 2010 vi erano ancora pareri contrastanti su come far fronte alla crisi e ai suoi strascichi, e questo non solo in Spagna e Germania, ma in tutto il mondo. Si ritiene in genere che sia definitivamente terminata la diminuzione di liquidità del 2008/09, ma permangono incertezze sulla solvenza nei settori finanziari e commerciali. Negli ultimissimi mesi persino il settore pubblico è stato sottoposto a pressioni, soprattutto in alcuni paesi meridionali e orientali dell'UE. Rimangono numerose domande: Gli effetti reali del crack finanziario saranno limitati a una recessione forte, ma di breve durata? Oppure la recente ripresa cederà il posto a un periodo prolungato di depres-



sione e stagnazione una volta svaniti gli effetti delle azioni espansionistiche della politica di bilancio? E che ne è dell'impulso della politica di stabilizzazione? Le banche centrali devono sostenere le attività creditizie di ultima istanza e i governi continuare a svolgere il ruolo di prestatori di ultima istanza, come sembra essere la preferenza di ordine politico dei governi nel mondo anglosassone? Oppure le priorità devono andare a una rigorosa riregolamentazione dei mercati finanziari e alla riduzione delle politiche fiscali e monetarie espansionistiche, come sembra essere la preferenza di ordine politico in Germania e in altre parti del nucleo continentale dell'UE?

Le previsioni sugli ulteriori sviluppi della ripresa e i rimedi proposti dipendono in grande misura dalla diagnosi delle cause della crisi. Anche in questo caso vi è una varietà di punti di vista, nell'eterno gioco dello scaricabarile:

- Un nutrito gruppo di esperti spiega la crisi attraverso generiche carenze del mercato nel mondo della finanza globale, dove all'uso eccessivo della leva finanziaria (overborrowing, ossia l'eccesso di prestiti contratti) si è unito un ricorso non trasparente al trasferimento del rischio. Aggiungendo alcune connotazioni morali a questa linea di argomentazioni, gli opinion maker nei media e vari scettici della globalizzazione esprimono il parere che l'economia mondiale sia governata dal "capitalismo d'azzardo", e che le sue forze trainanti siano avidità, frode e speculazione sconsiderata.
- Altri sostengono che la crisi è stata generata essenzialmente da incapacità politica, ma la diagnosi su questa parte dello scaricabarile differisce di molto. In generale, si è d'accordo sul fatto che l'insoddisfacente regolamentazione del settore finanziario abbia contribuito in notevole misura alla crisi. Era permissiva, frammentata e in parte dominata da interessi acquisiti – e in gran parte (agli inizi del 2010) è ancora così. Vi è anche un certo consenso sul fatto che l'eccesso di liquidità nei mercati finanziari globali abbia determinato bassi tassi di interesse e una maggiore assunzione di rischi nella ricerca di una remunerazione adeguata dei capitali propri.



Questo, unitamente all'insufficiente regolamentazione, ha creato una quantità micidiale di rischi nel portafoglio di molti investitori, persino quelli considerati prudenti. Vi è tuttavia disaccordo sulle cause più profonde dell'eccesso di liquidità. La politica monetaria della Federal Reserve (Fed) negli Stati Uniti è stata eccessivamente espansionistica negli anni successivi allo scoppio della bolla speculativa della new economy, al crollo delle torri gemelle e all'inizio della guerra in Iraq? In molti paesi d'Europa è questa la spiegazione più diffusa. La Fed ha prontamente replicato con l'ipotesi del "savings glut" (saturazione del risparmio), facendo notare che le grandi nazioni esportatrici (soprattutto Cina, Giappone e Germania) avevano inondato i mercati finanziari di Stati Uniti e Regno Unito con i loro capitali eccedenti e, di conseguenza, tenuto bassi i tassi di interesse.

- Da ultimo, si può sostenere che alla crisi abbiano contribuito anche diverse carenze nel settore della consulenza. La ripartizione accademica dei compiti fra approcci microeconomici alla regolamentazione finanziaria e concetti macroeconomici della politica monetaria non era poi così efficace come erano propensi a credere gli economisti. Creava punti ciechi riguardanti i canali di transazione attraverso i quali i singoli comportamenti razionali e prudenti contribuivano a generare rischi sistemici su vasta scala.

Queste varie carenze e incapacità, le loro combinazioni e gli effettivi contributi all'attuale crisi vengono ora esaminati da un numero rapidamente crescente di studiosi. Scopo principale del presente documento non è di prendere una posizione precisa nel gioco dello scaricabarile bensì di fornire ulteriori informazioni e argomentazioni che aiutino a comprendere (a) perché la grande crisi è stata così speciale e profonda, (b) in che modo la crisi ha inciso e continuerà a incidere sull'occupazione nelle industrie alimentari, nell'agricoltura e nel turismo – vale a dire nella sfera di competenza dell'EFFAT.



## Rischi sistemici

La grande crisi del 2007-09 è stata così speciale e profonda perché ha preso il via nel settore bancario, ossia nel centro della circolazione del denaro, dove le banche svolgono una funzione essenziale nelle relazioni di concessione crediti e nella commercializzazione degli attivi. Il settore bancario è oggi un'industria globale, organizzata in complesse reti transnazionali di banche, fondi e altri tipi di intermediari finanziari. La filosofia del “valore per l'azionista” degli ultimi decenni era fortemente diffusa in questo settore, dove è particolarmente facile e allettante massimizzare il valore per l'azionista tramite la leva finanziaria, vale a dire utilizzare il debito esterno per espandere l'attività e incrementare il rendimento del capitale netto.

L'attività speciale delle banche è sempre stata di accettare depositi a breve termine e di concedere prestiti a lungo termine (trasformazione delle scadenze), e di farlo con un grosso “turnover”, lavorando quindi con una parte relativamente esigua di capitale proprio (trasformazione del rischio). Le banche possono in genere permetterselo per via della loro buona affidabilità creditizia, considerato che sono vicine alle fonti di liquidità immediata nelle banche centrali, che agiscono da mediatori, creano e mettono insieme prestiti, e che conoscono dall'interno i trasferimenti di pagamenti e le operazioni di mercato. Un elevato uso della leva finanziaria nel settore bancario è di norma considerato un modo relativamente efficace per finanziare nuovi investimenti nel settore commerciale e stimolare la crescita economica e l'occupazione. Le prove empiriche sembrano nel complesso corroborare tale parere, poiché i paesi in cui le banche hanno un basso tasso di indebitamento e i sistemi finanziari sono meno sofisticati hanno in genere un reddito pro capite inferiore.

L'effetto leva nel settore finanziario può tuttavia facilmente arrivare a livelli tali da rendere sempre più fragile il sistema. Una delle ragioni è l'esistenza di regimi di incentivi per la remunerazione dei dirigenti nelle banche di investimento e nelle altre “industrie” finanziarie. La loro retribuzione è molto spesso collegata alle performance dell'azienda in termini di prezzo delle azioni o di rendimento del



capitale netto (ricavi dei loro titolari). In questo modo sono incentivati a impegnarsi in investimenti azzardati che dovrebbero aumentare il valore degli indicatori di performance, quanto meno a breve termine. Questi dirigenti hanno una forte volontà, nonché l'autorità, di prendere rischi per conto dei loro titolari (e spesso è proprio per questo che sono pagati), ma solo raramente possono essere ritenuti responsabili delle perdite che sostengono le loro aziende.

In più, i dirigenti di banche e altri istituti finanziari tentano spesso di allineare i propri interessi con quelli dei loro titolari spostando su terzi i rischi delle proprie attività caratterizzate da un alto livello di indebitamento. A tal fine, e per aggirare le restrizioni regolamentari nel loro settore, molti istituti finanziari si mettono a commercializzare prodotti nuovi o a trasferire le attività in "mercati offshore" meno regolamentati. Nella costante corsa fra "innovatori" finanziari e autorità di regolamentazione, queste ultime sono quasi sempre costrette a inseguire. In parte questo rientra nella natura del gioco, poiché gli innovatori hanno il vantaggio delle conoscenze dall'interno, ma l'asimmetria è inasprita dall'inadeguatezza delle autorità di regolamentazione, frammentate, con poco personale e dominate dalle lobby finanziarie e dagli interessi acquisiti dei responsabili politici.

Negli ultimi decenni, sono stati aboliti molti regolamenti finanziari perché ritenuti inefficienti e perché ha preso il sopravvento la convinzione generale che i mercati finanziari sono generalmente efficienti, per via della loro immensa capacità di elaborare informazioni ad alta velocità. In una congiuntura generale di deregolamentazione e innovazioni finanziarie, il rischio è stato sempre più separato da un concetto di responsabilità; a questa situazione hanno contribuito due importanti tendenze. La prima è la cartolarizzazione, tramite la quale le banche prendono prestiti fuori bilancio, accomunandoli ai titoli negoziabili; in tal modo riducono i propri requisiti di capitale, aumentano la propria leva finanziaria e generano movimenti e altre fonti di entrate al di là degli interessi sui prestiti. La seconda tendenza è la crescente commercializzazione di strumenti derivati, che possiamo descrivere come una scommessa sulle variazioni nei valori di mercato delle attività sottostanti, oppure semplicemente su determinati eventi



o condizioni di mercato; quasi tutte queste operazioni presentano un forte indebitamento, poiché i requisiti di margine sono estremamente ridotti e le consistenze di attività sottostanti per lo più inesistenti. Esempi tristemente noti sono i credit default swap (CDS) e la vendita allo scoperto di azioni.

La cartolarizzazione e la commercializzazione di strumenti derivati si sono unite per dare vita a una terza tendenza, il frazionamento e la ristrutturazione dei rischi e dei rendimenti di una vasta gamma di attività. Per gli swap e gli altri “prodotti strutturati” corrispondenti occorrono contratti sempre più complessi, realizzati con un'impressionante ripartizione dei compiti fra avvocati, ingegneri finanziari, funzionari di banche di investimento e altri esperti. Non è certo che le persone che concludono i contratti e, peggio ancora, coloro che dovrebbero controllare tale persone, abbiano una piena comprensione delle implicazioni di queste operazioni sulla stabilità del sistema finanziario. Tutto considerato, gli incentivi per la trasparenza e l'atteggiamento micro/macroprudenziale nell'ingegneria finanziaria sono stati notevolmente ridotti nel periodo dagli anni '80 all'attuale crisi. Una volta divenuto palese che chi creava e correva i rischi nei contratti finanziari non era in grado di coprirne le perdite, o più in generale essere tenuto responsabile, la sfiducia e la diffidenza si sono rapidamente diffusi in tutto il settore bancario, determinando il panico nei mercati finanziari. Il panico ha raggiunto il punto massimo nel periodo immediatamente successivo al fallimento della Lehman Brothers nel settembre 2008.

Ma perché il panico si è diffuso così rapidamente nel resto del pianeta? E che cosa lo ha causato esattamente? La risposta alla prima domanda è l'espansione transnazionale delle istituzioni finanziarie e la loro concentrazione nei centri finanziari, come la City a Londra e Wall Street a New York, nei quali posso trarre vantaggio dalle economie di scala e di diversificazione. Persino in questi centri “onshore”, le attività “bancarie offshore” vengono eseguite in segmenti meno regolamentati (p.es., nei “veicoli di investimento speciali”). Inoltre, le banche hanno generosamente prestato denaro a operatori meno regolamentati, come gli hedge fund, che azionano strumenti persino



più grandi, con rischi più elevati. Questo aumento della leva finanziaria ha generato flussi finanziari attraverso grandi reti, con interconnessioni ed esposizioni al rischio non trasparenti. I rischi, che erano considerati ben diversificati, consolidati e assicurati, si sono trasformati in rischi sistemici estremamente correlati.

I rischi sistemici sono stati sottovalutati per molto tempo, ignorando ogni segnale d'allarme. Negli anni '90, e di nuovo nel periodo di ripresa successivo alla crisi della new economy negli anni 2000/01, l'espansione del credito ha contribuito ad alimentare un boom globale il quale, a sua volta, ha determinato eccessi di domanda e una speculazione sulla domanda extra nei mercati dei prodotti (principalmente prodotti di base nei settori alimentari, energetici e minerari) e in altri settori. Quando tali eccessi di domanda si sono convertiti nell'inflazione sul prezzo del petrolio e nel declino dei salari reali nel 2007, i prezzi degli immobili hanno iniziato a diminuire negli Stati Uniti e in altre regioni, rendendo visibile il sovrindebitamento, dapprima nei subprime, e poi anche in altri settori. Il successo aveva causato carenze, e il boom si era trasformato in una quantità di inadempimenti, problemi di solvibilità, panico e, alla fine, in una fortissima recessione nell'economia reale.



## Effetti reali

Come ha fatto la crisi finanziaria a riversarsi nell'economia reale? Come ha potuto influire sul resto del mondo, nel quale la produzione industriale e la fornitura di servizi non finanziari dipendono in larga misura da prestiti bancari, scambi di titoli e altri strumenti finanziari? È ovvio che i problemi di solvibilità di molte banche e le perdite subite da altre banche hanno fortemente ostacolato la capacità del settore bancario di erogare prestiti a istituzioni non bancarie. Fra l'estate 2007 e la primavera 2009 persino banche finanziariamente solide sono state inclini a proteggere la propria liquidità e solvibilità riducendo i prestiti ad altre banche e ai mutuatari non bancari. La crisi ha avuto un ulteriore effetto negativo sulla propensione delle banche a prestare denaro, dato che avevano iniziato a diminuire i

prezzi dei beni immobili e i valori di mercato di altre garanzie collaterali sottostanti.

La drastica riduzione nei prestiti bancari che si è potuta osservare in molti paesi dell'OCSE è sopraggiunta dopo un lungo periodo di aumento finance-led dei debiti societari nei settori non finanziari. Volendo classificare i motivi dell'indebitamento possiamo procedere a una distinzione fra quattro tipi di aziende:

- le aziende di tipo **A** avevano aumentato la leva finanziaria al fine di incrementare il valore per l'azionista – un procedimento analogo a quello attuato nel sistema bancario;
- le aziende di tipo **B** avevano utilizzato il proprio cash flow per espandersi in “attività collaterali” finanziarie (i cui volumi e profitti hanno provvisoriamente registrato fatturati e rendimenti superiori a quelli delle attività centrali);
- le aziende di tipo **C** erano state acquisite da altre aziende (imprese), con un elevato tasso di indebitamento, allo scopo di acquisire potere di mercato nel settore corrispondente;
- le aziende di tipo **D** erano state acquistate da “investitori attivi” (quali hedge fund e private equity) e gravate di debiti allo scopo di utilizzare precedenti attività sottovalutate.

Subito dopo la crisi bancaria, questi gruppi di aziende fortemente indebitate sono stati sottoposti a forti pressioni. Le riduzioni dei prestiti dalle banche hanno reso molto più difficile sostenere e riprogrammare i debiti. Mentre i problemi di solvibilità delle categorie **A** e **B** possono essere definiti “volontari” in quanto conseguenti a decisioni azzardate della dirigenza, i problemi delle categorie **C** e **D** hanno origine in strategie azzardate degli azionisti. Le aziende di tipo **C** e **D** hanno risentito di vendite di emergenza o hanno dovuto far fronte a minacce incombenti di insolvenza, anche se la loro attività era fondamentalmente solida per quanto riguardava le altre strutture dei costi e le cifre delle vendite.



I problemi delle aziende gravate di debiti nel periodo immediatamente successivo alla crisi bancaria hanno dato il via a una seconda serie di ripercussioni negative, per il fatto di aver ridotto la domanda di prodotti e servizi, e quindi a ulteriori riduzioni nei prestiti bancari. All'inizio del 2009 persino aziende precedentemente "solide", con ottimi livelli di finanziamento, qui descritte come aziende di tipo **E**, hanno iniziato a risentire del "caro-finanze" in termini di tassi di interesse più alti, minori fidi bancari e condizioni più restrittive, in generale, per l'accesso ai finanziamenti. Ciò ha comportato un netto declino negli investimenti, nell'occupazione, nella produzione e nelle altre attività economiche reali. In molti Stati membri dell'Unione europea, nonché in altri paesi OCSE, il 2009 è stato un anno di crisi economica, con la più forte recessione (vale a dire, tassi di crescita negativi del PIL) dalla Grande Depressione degli anni '30 del secolo scorso.

La Grande Depressione aveva effettivamente dimostrato che gli effetti diffusivi delle crisi finanziarie nell'economia reale possono facilmente determinare una terza serie di reazioni, caratterizzata da un circolo vizioso di debito e deflazione. Quando un numero crescente di aziende è costretto a rimborsare o a ridurre i debiti a qualsiasi prezzo, le vendite a prezzi al ribasso hanno l'effetto contrario di far aumentare i livelli del debito effettivo.

Fortunatamente, sinora non abbiamo assistito a una deflazione del debito su grande scala, forse grazie alle politiche di stabilizzazione che esamineremo più avanti, nella prossima sezione. Al momento di redigere il presente documento (inizio 2010), tuttavia, è ancora possibile che ci siano ulteriori serie di reazioni alla grande crisi del 2007-09. Di solito ci vuole molto tempo prima che le spinte negative del campo finanziario arrivino fino ai mercati del lavoro, e che i loro effetti sui posti di lavoro e i salari producano ulteriori ripercussioni negative. È a questo punto opportuno, considerato che lo scopo del presente documento sono le conseguenze della crisi finanziaria sui settori dell'EFFAT, preparare tale analisi specifica con alcune osservazioni generali sulla tipica strategia di sopravvivenza delle aziende in tempi di recessione e crisi.



Nel mondo semplificato dei modelli economici, l'unico obiettivo di un'impresa che opera in un'economia di mercato è la massimizzazione degli utili, definiti come la differenza fra il fatturato e i costi. A parte i costi delle materie prime e dei prodotti intermedi utilizzati come fattori produttivi, i principali fattori di costo sono i salari (retribuzioni) e le spese finanziarie (in genere rappresentate dai tassi di interesse). In tempi di recessione e di crisi, le cifre delle vendite tendono a diminuire, sicuramente in termini di quantità, e spesso anche per quanto riguarda i prezzi. Possono diminuire o restare invariati anche i tassi di interesse nominali nei mercati ufficiali; le spese finanziarie, invece, tendono ad aumentare, sia in termini di restrizione dell'accesso sia in termini di tassi di interesse reali, poiché i prezzi delle vendite quasi sempre diminuiscono più dei tassi di interesse nominali. In tempi difficili, quindi, ridurre drasticamente i costi della manodopera sembra spesso la strada più facile per contrastare la diminuzione di utili. Ecco quindi i tagli salariali, i licenziamenti e talvolta una combinazione di entrambe le cose. Spesso una evidente riduzione dei costi salariali viene interpretata anche come un segnale per avere un migliore accesso ai prestiti e, pertanto, a ridurre le spese finanziarie.

Da un punto di vista macroeconomico, tuttavia, una simile strategia può avere un effetto opposto, se viene ampiamente utilizzata allo stesso tempo. Le riduzioni dei costi possono avere una logica razionale a livello aziendale, e sono talvolta efficaci per contrastare le crisi in piccole economie aperte (come hanno dimostrato, in una certa misura, il "polder model" dei Paesi Bassi e la "potato cure" danese negli anni '80). In una fase discendente globale, l'uso diffuso dei tagli salariali e dei licenziamenti può avere un effetto boomerang, anche con conseguenze disastrose. Le riduzioni dei costi danno il via a ulteriori riduzioni nelle vendite poiché diminuiscono in tutto il mondo i prezzi, i redditi e la spesa. Le aspettative sugli utili possono facilmente volgere al pessimismo, con effettivi negativi sulle attività finanziarie e di investimento, creando un circolo vizioso di contrazione finanziaria e reale.



## Analisi dei rischi nella sfera di competenza dell'EFFAT

Quali sono gli effetti della grande crisi sulle industrie alimentari, sull'agricoltura e sul turismo? Una risposta semplice e succinta è impossibile perché la sfera di competenza dell'EFFAT è estremamente eterogenea, con grandi differenze nelle caratteristiche strutturali di sindacati, imprese e mercati nei rispettivi settori e paesi. Posso però proporre una check-list per la definizione dei profili di rischio e alcune osservazioni generali sulle dimensioni e le fasi degli effetti della domanda per le industrie dell'EFFAT.

Ecco un suggerimento pratico: dovrebbe essere possibile farsi un'opinione generale delle conseguenze effettive e potenziali della grande crisi (e di quelle future) sui membri dell'EFFAT grazie a profili di rischio rappresentativi che vengono determinati in varie parti della sfera di competenza dell'EFFAT. Le persone responsabili dovrebbero cercare di valutare le conseguenze effettive e potenziali della crisi sull'azienda, il settore e il paese in questione, per esempio raccogliendo informazioni e pareri sui vari fattori di rischio, prima a livello di azienda e di settore, quindi a livello nazionale.

I fattori di rischio a livello di azienda e di settore sono, per esempio, i seguenti:

- (1) trascorsi finanziari dei tipi **A – D** (indebitamento),
- (2) indice di indebitamento e rapporti di attività elevati con scadenze a breve,
- (3) buona parte del cash flow necessaria per l'ammortamento del debito,
- (4) importanti fidi bancari e prestiti a breve termine presso “banche in difficoltà”,



**(5)** forte dipendenza dalla domanda del settore finanziario.

I fattori **(1)** – **(3)** valgono soprattutto per le grandi aziende. Il fattore **(5)** è probabilmente della massima importanza per i servizi turistici nei centri finanziari (o in loro prossimità), come Londra, Francoforte e Parigi. I fattori di rischio **(1)** – **(5)** possono in qualche misura essere applicati anche a livello nazionale (soprattutto negli Stati membri più piccoli), ma bisognerà verificarlo in base alle risposte. Vi sono nondimeno alcuni fattori di rischio specifici a livello nazionale, quali:

**(6)** isolamento in termini di geografia e di valuta,

**(7)** un'elevata quota del settore finanziario nell'economia (p.es., rapporto del PIL),

**(8)** elevati rapporti di debito al consumo nel patrimonio e nei redditi delle famiglie,

**(9)** un'elevata quota di debito estero in valute estere,

**(10)** grandi investimenti (esportazioni di capitali) in centri esteri della crisi finanziaria,

**(11)** insufficienti stabilizzatori automatici, mancanza di politiche attive di stabilizzazione.

Riguardo al fattore **(6)**, è ovvio che la crisi finanziaria è stata particolarmente difficile in Islanda, Irlanda, Lettonia e Ungheria. La spiegazione si ritrova in parte nei fattori **(7)** – **(9)**, che si applicano in varia misura a questi paesi. Le relativamente notevoli distanze dal centro dell'Europa accrescono i costi del commercio e riducono le possibilità di sfruttare positivamente gli effetti di rete. In più, le valute dei paesi piccoli sono scambiate con premi di rischio più alti, perché sono più facilmente bersaglio di attacchi speculativi. In tempi normali, le differenze di costi possono essere marginali, ma possono essere disastrose in tempi di crisi. L'Islanda se l'è passata molto peggio



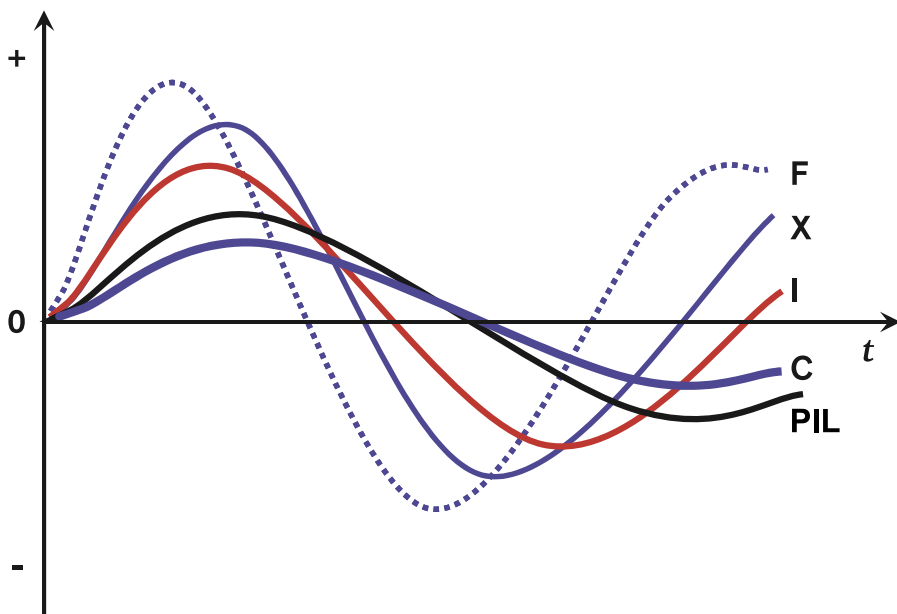
dell'Irlanda, perché molto più isolata dal punto di vista sia geografico sia della valuta.

Il fattore **(11)** riguarda politiche di stabilizzazione attive e passive. I sistemi delle assicurazioni sociali e l'imposta progressiva sul reddito agiscono da stabilizzatori automatici nel senso che riducono le fluttuazioni cicliche delle entrate nette nei nuclei familiari. In tempi di recessione, le famiglie tendono a pagare meno tasse e a ricevere maggiori trasferimenti di fondi (come sussidi di disoccupazione o indennità di prepensionamento). I regimi completi di assicurazioni sociali e tassazione progressiva del reddito, di conseguenza, possono contribuire a stabilizzare la domanda del settore privato e le aspettative in materia di vendite.

Un'osservazione generale sulle conseguenze effettive e una previsione sugli ulteriori effetti della grande crisi: si può sostenere che le industrie alimentari, la produzione agricola e i segmenti "di consumo" del turismo sono interessati in modo meno negativo rispetto a quasi tutti gli altri settori dell'economia, ma subiranno l'impatto pieno in una fase successiva, quando molti altri settori saranno nuovamente in espansione. I segmenti del turismo che dipendono maggiormente dal settore finanziario stenteranno prima degli altri, ma dovrebbero recuperare più rapidamente. L'osservazione e la previsione possono essere ricavate dai "fatti stilizzati" sui cicli economici, dall'analisi del modello convenzionale moltiplicatore-acceleratore e dai recenti dati e previsioni per la zona dell'euro.



Come illustrato nel diagramma sottostante, gli indicatori macroeconomici di attività finanziarie, redditi e spese differiscono nei loro movimenti ciclici:



- la formazione di capitale fisso e di altri investimenti di imprese private (I) fluttua più del consumo delle famiglie (C),
- le esportazioni (X) fluttuano persino di più degli investimenti effettivi,
- le attività finanziarie (F) sono persino più volatili delle esportazioni e degli investimenti effettivi,
- i mutamenti nelle attività finanziarie, negli investimenti e nelle esportazioni hanno effetti moltiplicatori sul reddito reale totale (PIL) nell'economia, il che a sua volta incide sui consumi privati,



- i cambiamenti nei consumi tendono a essere inferiori a quelli registrati nelle attività finanziarie, negli investimenti e nelle esportazioni, ma possono essere più persistenti.

Questi “fatti stilizzati” sembrano valere anche per la grande crisi e i suoi strascichi. Nella tabella seguente sono riportati alcuni dati per la zona dell'euro:

	2006	2007	2008	2009:	1° semestre	2009:	dati annuali	2010:	dati annuali
				Previsione puntuale	Previsione intervallare	Previsione puntuale	Previsione intervallare	Previsione puntuale	Previsione intervallare
					-3,7		-3,6		-0,7
<b>PIL</b>	2,9	2,6	0,8	-3,1	-2,6	-2,8	-2,1	0,4	1,5
					1,7		1,7		1,6
<b>Produzione potenziale</b>	1,9	1,9	2,1	1,8	1,9	1,8	1,9	1,8	1,9
					-1,3		-1,5		-1,4
<b>Consumi privati</b>	2,0	1,6	0,5	-0,7	-0,1	-0,6	0,3	-0,2	0,9
					0,8		0,6		0,0
<b>Consumi pubblici</b>	1,8	2,2	2,0	1,2	1,6	1,0	1,3	0,5	1,1
					-8,1		-7,9		-2,4
<b>Formazione di capitale fisso</b>	5,6	4,4	0,4	-6,8	-5,6	-6,2	-4,5	0,1	2,5
					-14,0		-14,0		-1,3
<b>Esportazioni</b>	8,3	5,9	1,5	-12,8	-11,5	-12,7	-11,4	0,7	2,6

Fonte: European Forecasting Network, Relazione “Economic outlook for the euro area”, primavera 2009

Le aziende nella sfera di competenza dell'EFFAT operano essenzialmente nei pressi del lato “consumi” della struttura settoriale e, di conseguenza, sono state meno colpite dalla recessione del 2009 rispetto ad altri settori. I membri dell'EFFAT in aziende impegnate nel turismo business (o in altre attività vicine a quelle



finanziarie), o in aziende gravate da forti debiti, hanno forse risentito maggiormente della recessione. Vi è tuttavia il rischio che i settori più vicini al lato “consumi” subiscano le conseguenze negative della crisi a medio termine, quando sarà molto più arduo mobilitare il sostegno politico generale per stabilizzare posti di lavoro e redditi.

## Che cosa si può fare?

In aggiunta alle specifiche analisi dei rischi già suggerite, che cosa si può fare per attenuare le ricadute della crisi sui posti di lavoro e sui redditi nella sfera di competenza dell'EFFAT? Ecco altre due indicazioni. La prima è sostenere una “efficiente tesaurizzazione del lavoro” nelle aziende. Negli anni del boom precedenti lo scoppio dell'attuale crisi, molti datori di lavoro avevano cominciato a capire quanto onerose fossero le politiche di licenziamenti e outsourcing perché, in una fase di prosperità, le persone devono essere (ri-)assunte, formate e motivate. In alcuni paesi, come la Germania, questo insegnamento ha contribuito a convincere le direzioni a evitare, finché possibile, il taglio dei posti di lavoro, e la disoccupazione generale è aumentata molto meno rispetto alle previsioni. Questa tesaurizzazione è stata naturalmente sostenuta da finanziamenti pubblici, con sovvenzioni all'occupazione. Tuttavia, persino laddove tale sostegno non è (o non è più) disponibile, conviene rammentare incessantemente ai datori di lavoro che i licenziamenti e le riassunzioni possono essere estremamente onerosi, e che in passato la mancanza di personale qualificato ha impedito la ripresa e la crescita di molte aziende.

La seconda indicazione è di partecipare più attivamente ai dibattiti pubblici sulle politiche appropriate per superare la crisi e impedire che si ripresenti. Non sono in gioco soltanto i posti di lavoro e i salari dei membri dell'EFFAT, ma anche il loro denaro investito in fondi pensione e altri piani di risparmio. La crisi offre altresì le occasioni per esprimere opinioni sull'andamento effettivo della politica di stabilizzazione e sulle possibili alternative, nonché di richiedere una maggiore partecipazione e vigilanza prudenziale.



Nel complesso, quasi tutti i governi dell'Unione europea, gli Stati Uniti e altri paesi nel mondo sono riusciti – sino agli inizi del 2010 – a tenere lontane le proprie economie dalla deflazione del debito e dalla depressione. Hanno offerto una nutrita serie di misure “salva-vita” ai rispettivi sistemi finanziari, con l'obiettivo dominante di riportare la fiducia nei mercati del credito. Hanno inoltre utilizzato risorse pubbliche e il debito pubblico per stabilizzare la domanda e sostenere la “tesaurizzazione del lavoro”. Si è spesso sostenuto che questi salvataggi e queste politiche espansionistiche attraggono ulteriori condotte scorrette delle banche e generano alti livelli di inflazione e oneri del debito insostenibili per le future generazioni.

Altrettanto spesso viene però ignorato che l'enorme incremento provvisorio del debito pubblico rappresentava una necessità assoluta per tenere a galla risparmiatori e investitori istituzionali (compresi i fondi pensione dei lavoratori), quando vi era grande sfiducia nei confronti del debito privato e i mercati per le nuove emissioni del settore privato erano praticamente a livello fallimentare. I sindacati possono far emergere il duplice ruolo dei disavanzi pubblici durante le crisi nella protezione dei posti di lavoro e dei redditi, attraverso la stabilizzazione della domanda e il miglioramento dell'infrastruttura e riuscendo a garantire la stabilità del sistema finanziario. Durante la ripresa occorrerà tuttavia una strategia di uscita dalle misure di emergenza dell'espansione monetaria e fiscale, al fine di evitare spinte inflazionistiche e l'ipertrofia degli obblighi di servizio del debito pubblico. I sindacati tenderanno a esercitare pressione per prolungare l'adozione delle politiche espansionistiche, soprattutto laddove le sovvenzioni contribuiscono a contenere la disoccupazione. Tuttavia dovranno far fronte alla necessità di uscire dai piani di emergenza; se questi dovessero proseguire, infatti, rischierebbero di diventare inutili in analoghe situazioni future. La sfida consiste nel valutare correttamente la situazione economica, quindi trovare e formulare altre modalità per tutelare l'occupazione e i redditi, una volta avviata la ripresa.



La sfida più grande per l'immediato futuro è di arrivare a regolamenti dei mercati finanziari in grado di ridurre i rischi sistemici. Gli obiettivi generali formulati durante il vertice del G20 del novembre 2008 sono effettivamente compatibili con gli interessi generali degli iscritti sindacali, in quanto salariati e risparmiatori. Ecco alcuni di questi obiettivi:

- il coordinamento e l'armonizzazione dei regolamenti nazionali e settoriali, e relativa attività di vigilanza,
- il divieto per le banche di effettuare operazioni fuori bilancio,
- trasparenza obbligatoria per hedge fund e private equity,
- il controllo dei sistemi di incentivi per dirigenti e intermediari,
- restrizioni all'assunzione di rischi nella gestione dei fondi pensione.

Le iniziative politiche e i vertici successivi hanno sfumato il tono di queste intenzioni, mettendo per lo più insieme alla meglio le proposte di misure da introdurre. È però ancora possibile elaborare regolamenti che permettano di ridurre i rischi sistemici. L'obiettivo principale deve essere di rimettere allo stesso livello la responsabilità e il rischio. Anche se la regolamentazione finanziaria non rientra nelle loro competenze centrali, i sindacati possono e devono sostenere il processo politico volto a conseguire tale obiettivo. Come già segnalato in precedenza, lavorare su specifici profili di rischio nella sfera di competenza dell'EFFAT può rappresentare un importante passo in quella direzione, in quanto si andrebbe ad aumentare la sensibilizzazione e l'impegno in tali questioni. I sindacati hanno il compito di adoperarsi al massimo per evitare che i propri iscritti siano ritenuti responsabili di tracolli di cui non sono colpevoli.



# La selezione degli esperti esterni per i CAE dell'EFFAT

## Introduzione

È evidente che occorrono esperti che collaborino con i CAE, in quanto né l'EFFAT né i nostri affiliati, insufficienti rispetto alla domanda, possono garantire direttamente tale expertise. Abbiamo un centinaio di Comitati aziendali europei che si occupano di ogni genere di questioni e affrontano una varietà di sfide in condizioni estremamente diverse. I nuovi CAE necessitano di servizi di consulenza e formazione su come svolgere il proprio lavoro. I membri devono comprendere i rispettivi background e culture e, poiché affrontano i problemi delle ristrutturazioni, devono trattare complesse questioni legali e finanziarie. Altri intendono controllare e dominare le iniziative della filiera o le problematiche relative all'ambiente, alla salute e alla sicurezza. Che cosa devono prevedere i membri dei CAE se desiderano avvalersi dell'aiuto di un esperto esterno?

## Panoramica degli esperti di terzi

Possiamo considerare esperti dei CAE EFFAT molte categorie differenti di persone che svolgono una varietà di funzioni. Il tipo più comune è probabilmente il coordinatore dell'EFFAT, di norma un dirigente sindacale di uno dei sindacati affiliati nell'azienda.

Quasi tutti i coordinatori sono assegnati in permanenza ai CAE (e quindi, idealmente, sono presenti a tutte le riunioni dei CAE e dei sottogruppi), svolgendovi un ruolo duplice: rappresentanti sindacali e responsabili dei contatti, e quindi esperti che forniscono sostegno ai dipendenti partecipanti al CAE.



Vi sono tuttavia altri esperti di terzi che collaborano in modo permanente con i CAE. Alcuni CAE sono istituiti senza che l'EFFAT vi abbia diritto alla presenza, nemmeno in veste di esperto, ma hanno però diritto a ricorrere a un esperto esterno. Altri CAE dispongono di esperti esterni in aggiunta a un rappresentante dell'EFFAT. In queste situazioni, talvolta, il dirigente sindacale non viene definito 'esperto'. Gli esperti permanenti che non provengono dai sindacati sono spesso 'esperti generici', ma alcuni CAE (soprattutto nel modello francese) dispongono di un "esperto specializzato" che è assegnato in maniera più o meno permanente al CAE per verificare le informazioni aziendali ed esaminare i rendiconti finanziari.

Gli esperti vengono assunti per collaborare con i CAE anche per situazioni ad hoc. Di solito, i loro compiti sono la formazione e le presentazioni, i servizi di consulenza su specifiche problematiche affrontate dai CAE o la partecipazione a un progetto gestito dai CAE. Talvolta si tratta di esperti generici, soprattutto nelle fasi iniziali di un CAE. Ci si può avvalere di un esperto generico ad hoc anche quando è presente già un esperto generico permanente (talvolta perché la direzione desidera una persona non allineata con i rappresentanti dei lavoratori o perché il coordinatore dell'EFFAT non possiede le conoscenze e l'esperienza necessarie e quindi occorre provvedere a integrarle). In casi più frequenti, i CAE chiamano esperti ad hoc perché servono altre competenze specifiche per una particolare finalità. Per esempio, questi esperti possono essere formatori, avvocati o commercialisti, o avere competenze specifiche in discipline quali salute e sicurezza, logistica, ristrutturazioni, ambiente, attività finanziarie.

## Problemi potenziali

In tutti i casi di cui sopra vi sono potenziali problemi nella selezione degli esperti, che potrebbero risultare inadatti per il compito affidato loro. I più importanti, forse, sono i pregiudizi nascosti; e il rischio è ancora maggiore laddove gli esperti esterni siano impegnati in maniera permanente nel CAE, in assenza di un coordinatore dell'EFFAT.



Va tenuto presente che molti esperti permanenti nei CAE acquisiscono posizioni di una certa autorità e nel tempo possono quindi influire effettivamente sui membri del CAE. Questo si verifica anche nei casi in cui sia presente un coordinatore dell'EFFAT. Tuttavia, persino per un impegno di brevissima durata è importante chiarire la posizione degli esperti. Alcuni sostengono di agire nell'interesse dei dipendenti, altri dichiarano di essere 'neutrali' e di agire nell'interesse sia della direzione che dei dipendenti. (Solo pochissimi esperti di terzi ammettono di essere decisamente dalla parte dei datori di lavoro, e in genere soltanto durante le trattative delle DSN, delegazioni speciali di negoziazione). In ogni caso, è importante che la parzialità (o altra posizione) degli esperti sia spiegata bene e appoggiata, in particolare se gli esperti sono assunti direttamente dalla direzione. È essenziale che i parametri di azione degli esperti siano ben chiari a tutti. L'esperto deve sottostare alla riservatezza nei confronti di tutti? Svolge un ruolo accettato in eventuali arbitrati o risoluzioni di controversie, qualora vi sia disaccordo fra i lavoratori e la direzione?

L'altro serio problema può derivare dalla scelta degli esperti sbagliati, privi cioè delle competenze per cui sono stati chiamati. Potrebbe trattarsi di qualcuno che si autodefinisce 'esperto' senza però possedere l'esperienza o le qualifiche necessarie, o di un esperto in un campo specifico che non ammette la propria mancanza di expertise in un altro campo, quello da esaminare nella fattispecie (per esempio, esperti con ottime competenze per quanto riguarda i comitati aziendali a livello nazionale ma che potrebbero avere conoscenze scarse o nulle degli altri rapporti di lavoro e sistemi di diritto del lavoro europei di cui dovrebbero occuparsi).

## Colloqui

È importantissimo che i rappresentanti dei lavoratori possano porre il veto su qualsiasi esperto esterno che dovrebbe collaborare con loro (occasionalmente o a tempo pieno) qualora non abbiano fiducia in tale persona. In particolare, questo è importante per determinare le argomentazioni per offrire fiducia agli esperti, quando indicati



dall'azienda. Raccomandiamo che tali esperti potenziali abbiano colloqui con il comitato ristretto del CAE e, allorquando possibile, il coordinatore dell'EFFAT. Quanto segue è un elenco non esaustivo di domande sugli esperti che potrebbero essere poste prima di assumerli, al fine di evitare possibili futuri problemi:

- Che cosa hanno da dire i rappresentanti dei lavoratori a proposito della nomina?
- L'esperto va assunto in modo permanente o per una situazione ad hoc?
- È già presente nel CAE un coordinatore/esperto dell'EFFAT?
- Per quali (eventuali) interessi dovrebbe intervenire l'esperto?
- Quali sono le aree di competenza convenute dell'esperto?
- Quali qualifiche ed esperienze possiede l'esperto ?
- L'esperto vanta legami preesistenti con sindacati o datori di lavoro?
- I rappresentanti dei lavoratori hanno accesso al contratto dell'esperto e alle informazioni sugli onorari da percepire?
- Verso chi sarà responsabile l'esperto, e con quali modalità?
- All'esperto sarà chiesto di impegnarsi in arbitrati o risoluzioni di controversie qualora vi sia disaccordo fra i lavoratori e la direzione?



## **I contatti dell'EFFAT**

Il Segretariato dell'EFFAT è lieto di assistere i CAE dell'EFFAT nella ricerca di esperti adatti. Abbiamo contatti con importanti fornitori di expertise per i CAE, appartenenti al movimento sindacale europeo e nazionale, nonché con esperti indipendenti che si sono conquistati la fiducia dei rappresentanti dei lavoratori. Sappiamo anche che alcuni esperti esterni, in passato, hanno causato problemi ai CAE. Al momento stiamo collaborando con la CES e altre federazioni sindacali europee per condividere informazioni in questi aspetti ed elaborare una politica comune in materia di esperti esterni per i CAE.



# Procedura EFFAT per la negoziazione di accordi a livello europeo con le imprese multinazionali

## Introduzione

La contrattazione collettiva è una competenza centrale dei sindacati nazionali e dei rispettivi rappresentanti locali che si basa sulla legislazione nazionale e su una varietà di pratiche nei diversi paesi. La responsabilità spetta ai sindacati; pertanto, i Comitati aziendali europei (CAE) non hanno il mandato per occuparsi della contrattazione collettiva e non devono quindi diventare le controparti della direzione in tale procedura.

Durante la procedura di consultazione, i CAE possono legittimamente fornire indicazioni e suggerimenti sui piani della direzione, nonché chiedere alla direzione di esporre o chiarire la posizione su determinate questioni riguardanti la forza lavoro, senza minare la legittimità dei sindacati per quanto riguarda la contrattazione collettiva. Il campo della contrattazione collettiva non è chiaro né uniforme in tutta Europa e, di conseguenza, è nell'interesse dell'EFFAT e dei suoi affiliati garantire il massimo coinvolgimento dei sindacati in ogni processo negoziale riguardante la forza lavoro delle aziende transnazionali (TNC) nei nostri settori, a livello europeo.

Un coordinatore CAE dell'EFFAT deve informare il Segretariato dell'EFFAT qualora venisse a conoscenza di iniziative, prese da membri dei CAE o dalla direzione di una TNC, che prevedono trattative con la direzione su questioni suscettibili di avere un impatto diretto sulla forza lavoro, tutta o parte di essa; sono escluse le questioni riguardanti il regolamento interno dei CAE. Ogni trattativa significativa effettuata con le TNC a livello europeo deve sempre avere l'obiettivo di ottenere un accordo firmato con l'EFFAT.



Nei casi in cui la direzione, un CAE o un sindacato EFFAT avanzino la proposta di negoziare un accordo di livello europeo fra l'EFFAT e un'azienda transnazionale, va applicata la seguente procedura:

## **Procedura**

La presente procedura non contempla la negoziazione degli accordi quadro globali stipulati dalla UITA né degli accordi sui Comitati aziendali europei che si limitano ai parametri legali della procedura di informazione e consultazione. Va però applicata prima che l'EFFAT diventi parte di un qualsiasi accordo di livello aziendale con una TNC, a prescindere dall'argomento o dal contenuto di tali trattative.

- (1)** La proposta di negoziare un accordo europeo deve essere portata all'attenzione del Segretariato dell'EFFAT, il quale quindi richiede il parere di tutti i sindacati EFFAT impegnati nell'azienda, del Segretariato dell'UITA e, se presente, del coordinatore CAE dell'EFFAT. Se ne risulta un sufficiente interesse dei sindacati affiliati, il Segretariato dell'EFFAT esamina le possibilità per definire il mandato per avviare le trattative. Nell'ambito dei lavori verso il conseguimento di una posizione comune, il Segretariato dell'EFFAT convoca di norma una riunione di coordinamento alla quale sono invitati tutti gli affiliati aventi membri nell'azienda.
  
- (2)** In caso di accordo generale sull'auspicabilità delle trattative, viene redatta una proposta scritta di mandato per la negoziazione, inviata quindi ai sindacati interessati affinché esprimano commenti e propongano modifiche, e quindi fatta circolare nuovamente ai fini dell'approvazione. In genere, le proposte di mandato specificano la delegazione da incaricare della negoziazione, gli argomenti concreti, i punti di vista e le politiche in relazione alla negoziazione, i particolari sulle modalità del processo negoziale, i dettagli sulla clausola di non regressione e l'esatta composizione del 'gruppo completo di negoziatori'. In linea con l'articolo V dello Statuto dell'EFFAT, portavoce della delegazione incaricata della negoziazione è il Segretariato.



- (3) La proposta di mandato deve essere approvata dai sindacati coinvolti, di preferenza all'unanimità. Se ciò non fosse possibile, la decisione (in base alle rispettive pratiche e tradizioni nazionali) va presa con almeno la maggioranza dei due terzi in ciascun paese coinvolto.
- (4) Qualora la proposta di mandato sia accettata conformemente alla procedura di cui sopra, viene quindi chiesto al Comitato esecutivo di affidare il mandato in linea all'articolo V dello Statuto dell'EFFAT. Il Comitato esecutivo definisce altresì ogni eventuale ulteriore norma interna da rispettare nelle trattative.
- (5) Dopo l'affidamento del mandato da parte del Comitato esecutivo, vengono formati la delegazione incaricata della negoziazione e il 'gruppo completo di negoziatori'. Tutti i sindacati EFFAT coinvolti nell'azienda sono invitati a inviare un rappresentante nel 'gruppo completo di negoziatori'. Questo gruppo può comprendere altri iscritti sindacali, fra cui quelli facenti parti del CAE e/ o del comitato ristretto del CAE e anche, se ritenuto opportuno, appartenenti a sindacati non affiliati all'EFFAT.
- (6) Il Segretariato dell'EFFAT informa continuamente tutti i sindacati coinvolti circa l'andamento della negoziazione durante la procedura e il processo negoziale. Il Comitato esecutivo trasmette altresì regolari relazioni sui progressi compiuti nella contrattazione in corso.
- (7) Il gruppo di negoziazione presenta al gruppo completo di negoziatori il progetto di accordo definitivo, affinché procedano alla valutazione. Il progetto di accordo deve essere approvato o respinto dal gruppo e da tutti i sindacati coinvolti, di preferenza all'unanimità. Se ciò non fosse possibile, la decisione va presa con almeno la maggioranza dei due terzi in ciascun paese coinvolto. Anche in questo caso, il processo decisionale deve sempre rispettare le pratiche e le tradizioni nazionali.



- (8)** Il progetto di accordo, approvato o respinto dal gruppo completo di negoziatori, deve essere trasmesso al Comitato esecutivo, cui spetta la decisione definitiva. La decisione del Comitato esecutivo deve essere appoggiata da almeno i due terzi delle organizzazioni direttamente interessate dalla negoziazione. In caso di acquisizioni e fusioni, il Comitato decide circa l'eventuale l'adesione all'accordo anche per i sindacati che rappresentano i lavoratori di queste "nuove" aziende.
- (9)** I sindacati EFFAT non devono in alcun modo compromettere la decisione del Comitato esecutivo di accettare o respingere un accordo transnazionale. Qualora un sindacato dovesse comportarsi in modo scorretto, per esempio firmando un accordo respinto o contrastando un accordo approvato, la sua condotta viene portata all'attenzione del Comitato esecutivo, il quale decide le misure da adottare.
- (10)** L'EFFAT, nella persona del Segretario generale, o di ogni altra persona da questi incaricata, firma gli accordi approvati dal Comitato esecutivo per conto dei sindacati con una presenza nell'azienda al momento della firma.
- (11)** Tutti i sindacati EFFAT coinvolti accettano di mettere in atto l'accordo siglato. Questo accordo va attuato conformemente alle pratiche nazionali dei paesi in questione. La procedura di attuazione deve rispettare il quadro normativo e il sistema di contratti collettivi di lavoro in vigore in tali paesi.
- (12)** Il Comitato esecutivo deve essere costantemente informato di ogni eventuale problematica in materia di applicazione degli accordi derivante dalla presente procedura.

