

Nuove regole per i comitati aziendali europei

Presentazione della direttiva 2009/38/CE



L'Europa sociale



Commissione europea

A cosa servono i Comitati aziendali europei?

I Comitati aziendali europei (CAE) sono enti che rappresentano i lavoratori europei di una società e che consentono loro di essere informati e consultati dalla direzione a livello transnazionale in merito ai progressi delle attività e a qualsiasi decisione significativa che potrebbe interessarli.

Il diritto a costituire i CAE è stato introdotto dalla direttiva 94/45/CE per imprese o gruppi di imprese con almeno 1 000 dipendenti in forza nell'Unione europea e altri paesi dello Spazio economico europeo (Islanda, Liechtenstein e Norvegia) con almeno 150 dipendenti in ognuno dei due Stati membri. Sono stati istituiti circa 970 CAE che rappresentano più di 15 milioni di lavoratori, promuovono il dialogo sociale e anticipano i mutamenti delle società internazionali.

Più CAE e più efficienza

Il quadro giuridico per l'istituzione dei CAE, che risale al 1994, necessitava di un adeguamento all'evoluzione del contesto legislativo, economico e sociale, nonché di un chiarimento. Dopo una consultazione delle parti sociali europee e una valutazione di impatto, nel 2008 la Commissione ha inoltrato una proposta per la rifusione della direttiva. Questa nuova direttiva è stata approvata nel 2009 dal Parlamento europeo e dal Consiglio; alcuni emendamenti sono stati suggeriti, in particolare, dalle parti sociali.

Alla luce dei risultati ottenuti con il contesto giuridico esistente, la rifusione della direttiva 2009/38/CE intende soprattutto garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, favorire la creazione di nuovi CAE e assicurare la certezza del diritto per la loro costituzione e il loro funzionamento.

Istituzione dei Comitati aziendali europei

Nuove regole introdotte dalla direttiva 2009/38/CE

Fornire le informazioni necessarie: la direzione locale e centrale è responsabile della fornitura di informazioni per le negoziazioni necessarie per istituire un CAE.

Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione: essa rappresenta i lavoratori nelle negoziazioni atte a raggiungere un accordo su un CAE ed è composta da un rappresentante per una frazione del 10 % dei lavoratori impiegati in uno Stato membro. 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.

Ruolo delle parti sociali: le organizzazioni europee sindacali e dei datori di lavoro competenti devono essere informate dell'avvio delle negoziazioni in modo da poter monitorare l'istituzione dei nuovi CAE e promuovere le migliori pratiche (cfr. punti di contatto). I sindacati sono anche tra gli esperti su cui la delegazione speciale può contare in caso necessiti di assistenza nella conduzione delle negoziazioni.

Contenuto dell'accordo: l'accordo sul CAE dovrebbe tenere in considerazione la necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori nel CAE e la **procedura per rinegoziarlo**.

Prescrizioni accessorie: le prescrizioni accessorie che si applicano in assenza di un accordo fanno distinzione tra i campi dove è necessaria l'informazione e quelli in cui è richiesta la consultazione e prevedono la possibilità di ottenere una risposta corredata dalle motivazioni alle opinioni espresse. Per permettere al comitato ristretto di svolgere una funzione più incisiva, esso deve essere composto al massimo da 5 membri inoltre deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente.

Funzionamento dei Comitati aziendali europei

Nuovo quadro introdotto dalla direttiva 2009/38/CE

Principio generale: le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere definite e attuate in modo da garantire la loro efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa.

Competenza transnazionale dei CAE: le questioni sono di competenza del CAE quando hanno un carattere transnazionale. A tal fine saranno considerate questioni transnazionali quelle che riguardano l'impresa o il gruppo avente dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due diversi Stati membri. Gli elementi da considerare per stabilire se una questione è transnazionale sono il numero di Stati membri coinvolti, il livello della direzione coinvolta o l'importanza delle questioni per i lavoratori europei in termini dei loro effetti potenziali.

Coordinazione con gli enti nazionali: l'informazione e la consultazione del CAE deve essere coordinata con quella degli organi di rappresentanza nazionali. Le modalità di articolazione in tal senso devono essere concordate. In mancanza di un accordo, in caso di ristrutturazione, è necessario avviare le consultazioni a livello europeo e nazionale.

Ruolo e capacità dei rappresentanti dei lavoratori

Rappresentanza collettiva: I membri del CAE dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla direttiva di rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori. Essi devono informare i lavoratori riguardo la sostanza e i risultati della procedura per l'informazione e consultazione svolta con il CAE.

Formazione: i rappresentanti dei lavoratori usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione.

Concetti inerenti all'informazione e alla consultazione

Per «**informazione**» s'intende 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.

Per «**consultazione**» s'intende 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.

Clausola di adeguamento

Qualora la struttura dell'impresa o del gruppo di imprese subisca modifiche significative, ad esempio a seguito di una fusione, occorre adeguare i CAE. Tale adeguamento è effettuato secondo le clausole dell'accordo (o degli accordi) in questione o, in mancanza di accordi specifici e su richiesta dei lavoratori, in conformità alla procedura di negoziazione di un nuovo accordo con il coinvolgimento dei membri dei CAE esistenti. Tali CAE continueranno ad esistere, eventualmente con alcuni adeguamenti, fin quando non si raggiunge un nuovo accordo. La presente disposizione (articolo 13 della direttiva 2009/38/CE) si applica a tutte le situazioni.

Calendario

La direttiva 2009/38/CE deve essere recepita nelle legislazioni degli Stati membri prima del 6 giugno 2011. In tale data l'attuale direttiva 94/45/CE (come modificata dalle direttive 97/74/CE e 2006/109/CE) verrà abrogata e sostituita dalla direttiva 2009/38/CE.

I provvedimenti di recepimento nazionale per le direttive abrogate sono, tuttavia, mantenuti anche dopo il 6 giugno 2011 al fine di coprire quei casi a cui non si applicano i nuovi obblighi introdotti dalla direttiva 2009/38/CE.

Accordi sui Comitati aziendali europei sottoscritti o rivisti tra il giugno 2009 e il giugno 2011

La direttiva 2009/38/CE offre un periodo di due anni: le società in cui gli accordi per istituire i nuovi CAE sono conclusi tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011 o in cui gli accordi sono sottoposti a una revisione in questo periodo non sono vincolati dai nuovi obblighi introdotti dalla direttiva 2009/38/CE.

Nuovo quadro da giugno 2011

Dal 6 giugno 2011, i CAE devono essere istituiti e devono essere gestiti nel quadro della rifusione della direttiva 2009/38/CE mediante i provvedimenti attuativi degli Stati membri.

Negoziazione a livello societario

Un nuovo CAE si può istituire su richiesta di 100 dipendenti di due paesi o su iniziativa del datore di lavoro. La composizione e il funzionamento di un CAE si adattano alla specifica situazione della società grazie a un accordo stipulato tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori dei diversi paesi coinvolti. Solo in assenza di un accordo di questo genere si applicano le disposizioni accessorie.

La priorità data alla formula negoziata con le società per la creazione e il funzionamento dei CAE è stata cruciale per il loro successo fin dall'inizio. Questo meccanismo è rimasto, pertanto, invariato.

Continuità

Non esiste un obbligo generale di rinegoziare gli accordi che istituiscono i CAE nella nuova direttiva. Inoltre, fin dalla prima direttiva è stato garantito un incentivo alla creazione tempestiva dei CAE in anticipo rispetto ai requisiti di legge. Le imprese che avevano già concluso accordi per l'informazione e la consultazione transnazionale applicabili all'insieme dei lavoratori quando la direttiva è entrata in vigore nel 1996 non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla nuova direttiva come è accaduto per l'estensione della direttiva al Regno Unito nel 1999. La continuità di tali accordi è garantita dalla direttiva 2009/38/CE.

Per maggiori informazioni

Il testo della 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 (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28) e altre informazioni possono essere consultate sul sito Internet della Commissione europea dedicato al diritto del lavoro (http://ec.europa.eu/labour_law).

Promozione e finanziamento

L'Unione europea si impegna a sensibilizzare e promuovere le migliori pratiche relative alle parti sociali, soprattutto finanziando progetti volti allo scambio di esperienze e pratiche mediante una specifica linea di bilancio (04.03.03.03 — Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti nelle imprese), per cui sono stati stanziati 7,5 milioni di euro per il 2011.

Punti di contatto

Commissione europea: direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, Diritto del lavoro, B-1049 Bruxelles, Belgio, e-mail: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Confederazione europea dei sindacati, Comitati aziendali europei, 5 boulevard Roi Albert II, 1210 Bruxelles, Belgio, e-mail: ewc@etuc.org

BusinessEurope, Affari sociali, Comitati aziendali europei, 168 avenue de Cortenbergh, 1000 Bruxelles, Belgio, e-mail: ewc@businesseurope.eu



Ufficio delle pubblicazioni

Copertina: © *Belga Pictures*

© Unione europea, 2011

Per utilizzare o riprodurre le fotografie, l'autorizzazione deve essere richiesta direttamente al detentore del copyright.

Printed in Luxembourg

STAMPATO SU CARTA SBIANCATA SENZA CLORO ELEMENTARE (ECF)