

*La nuova direttiva europea
sui Comitati Aziendali
Europei*

Roma 12 febbraio 2009

Indice

Introduzionep.3

Parte prima

LA NUOVA DIRETTIVA DUI COMITATI AZIENDALI EUROPEI

1. *Una nuova direttiva*.....p. 4
2. *L'oggetto della direttiva: tempistica e transnazionalità*.....p. 4
3. *Il tempo utile ed il problema dell'interpretazione secondo il fine*.....p. 6
4. *La nuova delegazione speciale di negoziazione*.....p. 8
5. *Il ruolo del sindacato*.....p. 8
6. *Le organizzazioni sindacali europee*.....p.10
7. *Le organizzazioni riconosciute. Come opera il riconoscimento?*.....p.13
8. *Accordi volontari di ieri e di domani*.....p.16
9. *Nazionale vs Europeo*.....p.17
10. *Ristrutturazioni*.....p.20
11. *Esercizio del mandato di delegato CAE*.....p.21
12. *Le prescrizioni accessorie*.....p.22
13. *La trasposizione*.....p.23

Parte seconda

IL CONTROVERSO PROCESSO DI REVISIONE DELLA DIRETTIVA

1. *Premessa*.....p.24
 2. *La procedura di revisione, tra vincoli giuridici e necessità politiche*.....p.26
 3. *La proposta della Commissione europea e la
posizione comune delle parti sociali europee*.....p.30
 4. *Epilogo ed alcune considerazioni finali*p.31
-

CONFRONTO DIRETTIVA 95/45 E NUOVA RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL
PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO SUI COMITATI AZIENDALI EUROPEI

| | | |
|-----|--|-------------|
| 1. | <i>Oggetto della direttiva.....</i> | <i>p.34</i> |
| 2. | <i>Tempistica dell'informazione.....</i> | <i>p.35</i> |
| 3. | <i>Transnazionalità.....</i> | <i>p.36</i> |
| 4. | <i>Nuova delegazione speciale di negoziazione.....</i> | <i>p.37</i> |
| 5. | <i>Ruolo e riconoscimento delle organizzazioni sindacali europee.....</i> | <i>p.38</i> |
| 6. | <i>Continuità degli accordi in vigore.....</i> | <i>p.39</i> |
| 7. | <i>Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori.....</i> | <i>p.40</i> |
| 8. | <i>Composizione CAE.....</i> | <i>p.41</i> |
| 9. | <i>Adeguamento della composizione dei CAE.....</i> | <i>p.42</i> |
| 10. | <i>Definizione di impresa comunitaria.....</i> | <i>p.43</i> |
| 11. | <i>Relazione tra la direttiva e le altre disposizioni comunitarie e nazionali.....</i> | <i>p.44</i> |

INTRODUZIONE

CENNI ANALITICI E SPUNTI CRITICI SULLA REVISIONE DELLA DIRETTIVA 94/45 CHE ISTITUISCE I COMITATI AZIENDALI EUROPEI

Marco Cilento¹

Il seguente rapporto Sindnova si compone di due capitoli. Il primo è un'analisi delle innovazioni introdotte dal nuovo testo normativo che sostituirà la direttiva 94/45 che istituisce i comitati aziendali europei. Il secondo capitolo ripercorre la controversa vicenda della revisione.

Molte analisi dovranno sviscerare le implicazioni delle innovazioni introdotte dal legislatore comunitario. Alcuni emendamenti sono controversi e frutto del sovrapporsi della mano redattrice di più soggetti: Commissione europea, parti sociali, Parlamento europeo e Consiglio.

Questo nostro contributo vuole essere una bussola per chi si addentra nella lettura del nuovo testo normativo.

Il primo capitolo descrive ed analizza le novità apportate dal legislatore. Ulteriori approfondimenti saranno necessari, ma in questo rapporto Sindnova si avvale dell'esperienza che l'istituto ha accumulato in questi anni di sostegno all'attività dei CAE in Italia ed oltre i confini nazionali per offrire un commento "a caldo".

Il secondo capitolo è utile per capire come questa revisione sia il frutto di un atteggiamento "originale" nel panorama del dialogo sociale istituzionale europeo. E si sa, nei processi legislativi la forma si trasforma spesso in sostanza. Il secondo capitolo è quindi rivolto a coloro che desiderano trovare nel metodo il perché del merito della revisione.

Nella speranza di aver reso un servizio utile, Sindnova preannuncia che la propria iniziativa non si fermerà qui ma proseguirà per approfondire finché necessario tutti gli aspetti innovativi relativi alla vicenda della revisione della direttiva CAE.

¹ L'autore è Direttore scientifico di Sindnova CISL e Consigliere presso la Confederazione europea dei sindacati. L'autore ha esercitato la necessaria discrezionalità con l'ambizione di far emergere, attraverso alcune vicende esemplificative del processo di revisione della direttiva 94/45/CE, le problematiche con cui si confronta oggi il sindacalismo europeo. Pertanto ogni giudizio di valore, che possa esplicitamente o implicitamente emergere da questo testo, è frutto del pensiero dell'autore e non impegna in alcun modo la CES.

PARTE PRIMA

LA NUOVA DIRETTIVA SUI COMITATI AZIENDALI EUROPEI

1. Una nuova direttiva

Il legislatore comunitario, impegnato nella revisione della direttiva 94/45, ha tratto ispirazione dalla vasta esperienza applicativa che ha prodotto i circa 850 accordi vigenti, che ha generato prassi e comportamenti codificati nei regolamenti applicativi e nella miriade di accordi che hanno adeguato i CAE al mutamento dei perimetri aziendali. Ha potuto, inoltre, contare su di un consolidato patrimonio di relazioni meno formalizzato ma altrettanto radicato nella cultura e nella vita dei CAE.

Questo vissuto è noto. Esso è stato efficacemente monitorato ed analizzato da enti di ricerca e dagli stessi sindacati europei e nazionali grazie soprattutto alle linee di finanziamento messe a disposizione dalla DG Employment e con il supporto dall'Infopoint-SDA istituito presso la Confederazione europea dei sindacati.

La direttiva recentemente votata dal Parlamento europeo e adottata dal Consiglio sostituirà la direttiva 94/45. In attesa della pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea la nostra analisi farà riferimento al documento Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 16 dicembre 2008 sulla proposta di direttiva 2009/... del Parlamento europeo e del Consiglio 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).

Si avverte che la numerazione e la lettera del testo oggetto di analisi potrebbero trovare aggiustamenti nella stesura definitiva che sarà pubblicata sulla Gazzetta ufficiale.

Con questo contributo, Sindnova vuole fornire un contributo “a caldo” per individuare elementi di analisi e spunti critici per un primo dibattito sindacale.

2. L'oggetto della direttiva: tempistica e transnazionalità.

2.1. L'articolo 1, profondamente innovato, individua l' “oggetto” della direttiva e determina l'estensione delle competenze del CAE.

2.2. Prima di procedere alla definizione di informazione e di consultazione il legislatore ci tiene a comunicarci che le modalità dell'informazione e della consultazione devono "consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese" (art. 1). Questa disposizione trova nei *consideranda* una chiave interpretativa dove si afferma che i diritti dei lavoratori debbano essere esercitati "senza rallentare il processo decisionale nelle imprese" (considerando 22).

2.3. Il legislatore comunitario agisce anche sul concetto di transnazionalità. Quando il CAE può invocare il diritto ad essere informato e consultato? Per quali decisioni? Su quali strategie aziendali?

2.3.1. L'articolo 1 attribuisce al CAE un diritto di informazione e consultazione esclusivamente sulle questioni transnazionali che si intendono tali se attengono all'impresa o al gruppo di imprese nel loro insieme oppure se interessano "almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due stati membri diversi". La chiave interpretativa dei *consideranda* ci dice che, nelle intenzioni del legislatore, i delegati CAE potranno reclamare il proprio diritto all'informazione e alla consultazione se dovessero percepire, nelle decisioni strategiche dell'impresa, effetti potenzialmente in grado di incidere sugli interessi o sulle situazioni dei lavoratori nel loro complesso o almeno in due stati membri (considerando 16).

2.3.2. In precedenza, l'articolato della direttiva (ovvero la sua parte vincolante) taceva sul concetto di transnazionalità ma offriva una chiave di lettura molto più chiara e vantaggiosa per i lavoratori. Essa, infatti, indicava nella "decisione presa in uno stato diverso da quello dove produce effetti" la situazione di transnazionalità che faceva scattare l'obbligo di informazione e consultazione al CAE (come affermato nei *consideranda* della versione originale della direttiva 94/45). E' del resto questa la chiave interpretativa che ha consentito ai giudici nazionali ed europei di rafforzare il ruolo del CAE a fronte di comportamenti elusivi del datore di lavoro (ad esempio le ristrutturazioni "spezzatino") e generare sentenze come quelle a favore dei lavoratori della British Airways in Belgio.

2.3.3. Non si può fare a meno di notare come la novella dell'articolo 1 inverte la

direzione intrapresa dal legislatore comunitario nel definire la transnazionalità nel regime dell'informazione e consultazione nei licenziamenti collettivi, nei trasferimenti di impresa, nella direttiva 2002/14 e relativa giurisprudenza comunitaria per le quali appunto il filo della transnazionalità agirebbe lungo il percorso che va dal decisore a chi subisce le conseguenze della decisione. Ovvero, ad eccezione dei CAE, la transnazionalità sarebbe accertata quando “la decisione è assunta in uno stato diverso da quello dove produce i suoi effetti”.

2.4. Le nuove prassi e la nuova giurisprudenza potrà dirci la reale portata di questa novella.

3. Il tempo utile ed il problema dell'interpretazione secondo il fine

3.1. La tempistica dell'informazione e consultazione è ritenuta da sempre il punto debole dell'esperienza dei CAE. L'analisi degli accordi vigenti evidenzia le carenze definitorie di informazione e consultazione a riprova della difficile convergenza tra lavoratori e datori di lavoro sulla determinazione della tempistica in assenza di un chiaro riferimento legislativo. Di recente, le sentenze della CGE e alcune recenti direttive avevano coniato e riempito di contenuto il concetto di “tempo utile”. La rivendicazione della CES di acquisire in *toto* le definizioni di cui alla direttiva SE è stata vanificata dalle piccole ma sostanziali modifiche cui sono state sottoposte le due definizioni di informazione e di consultazione.

3.2. Secondo l'articolo 2.1 let. f) “l'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione...”. Non appare quindi nell'articolato il concetto di “tempo utile” anche se il testo della direttiva lo evoca altrove. In effetti, il lettore può individuare il concetto di “tempo utile” al considerando 14 del testo deliberato dal Parlamento europeo. La chiave interpretativa non è però univoca come nelle sentenze CGE e nelle altre direttive sull'informazione e consultazione. Qui, il legislatore bilancia il diritto all'informazione “prima che la decisione venga assunta” con la salvaguardia

dell'efficienza dell'impresa. Egli afferma che la direttiva non “deve compromettere la capacità di adattamento di quest' ultima”.

3.3. Si inserisce ovvero una condizionalità all'esigibilità del tempo utile. Si impongono alcuni quesiti: potrà il management addurre l'urgenza e la pressione esercitata dalla contingenza per eludere la tempestività? Oppure, dovrà il giudice evitare di rallentare il processo decisionale nelle imprese secondo una interpretazione teleologica del testo normativo?

3.4. Una delle grandi novità di questa revisione è proprio l'introduzione di elementi che possono dare spazi a nuovi orientamenti nell'interpretazione teleologica del testo della direttiva. Sembra che il favore verso il lavoratore debba ora essere bilanciato con una specifica attenzione alle “prerogative del management” (art. 2.1 let.g) e dell'interesse dell'impresa alla celerità dei processi decisionali (considerando 14 e 22, nonché articolo 1.2).

3.5. L'*acquis* comunitario ha sempre posto l'acquisizione del parere dei lavoratori e l'avvio del dialogo come unico obiettivo considerandolo “bene” per l'impresa nonché bene collettivo. In tal modo il legislatore piegava a favore del lavoratore l'opposto interesse del management e dei lavoratori a determinare la tempistica dell'informazione e della consultazione.

3.6. Oggi il fine della direttiva è più articolato. La consultazione con il livello di impresa più appropriato si imbatte nel limite temporale del “termine ragionevole” per la formulazione dell'avviso dei lavoratori. A ben vedere, la formulazione appare “stonata” a confronto con il diritto alla “risposta motivata” o l'auspicato raggiungimento di un accordo (vedi le citate direttive e sentenze in materia di informazione e consultazione dei lavoratori). Per intendersi, è il riferimento al fine ultimo della norma comunitaria che ha spinto il giudice europeo ad interpretare ed estendere a favore dei lavoratori le disposizioni più ambigue ed indefinite del diritto comunitario in materia di informazione e consultazione.

3.6.1. Il legislatore, invece, ha avvertito la necessità di porre enfasi sulla fermezza ed autonomia decisionale del management quasi fosse minacciata dal *favor* per i lavoratori;

specie nella interpretazione “secondo il fine” e dell'uso che ne ha fatto il giudice.

3.7. Questi due punti, transnazionalità e tempo utile, costituivano il cuore delle rivendicazioni della CES sintetizzate nel primo punto del suo documento rivendicativo. Tra correzioni ed aggiustamenti si può ritenere fallito il tentativo di armonizzare la direttiva CAE con l'*acquis* comunitario successivo in materia di informazione e consultazione. Se si considera, che prima della revisione i lavoratori avrebbero potuto trarre alimento dall'*acquis* comunitario utilizzandone la forza morale della normativa analoga, o l'invocabilità delle sentenze della CGE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, la volontà espressa e novellatrice del legislatore comunitario preclude oggi anche questa via.

3.8. Per contro, ciò non vuol dire che i comportamenti delle parti sociali e gli accordi CAE non possano continuare a supplire alle carenze della norma di riferimento come già accaduto in questa nostra decennale esperienza.

4. La nuova delegazione speciale di negoziazione

4.1. La novella dell'articolo 15 introduce una nuova formula di quantificazione dei posti della DSN. L'articolo 5.2 alla lettera b) assegna un seggio “per ogni quota pari al 10% o sua frazione del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri”.

4.2. La novella pone fine alla rincorsa al numero di stati soggetti alla direttiva che aveva impegnato più volte il legislatore comunitario. L'articolo, che poneva originariamente il limite di 17 membri per i componenti della DSN, era stato infatti più volte novellato a seguito dell'aumento degli Stati membri soggetti alla direttiva. Il fine dell'articolo è proprio quello di introdurre un meccanismo che garantisca, nella DSN, la presenza di almeno un lavoratore per ogni paese ed un criterio univoco per l'attribuzione dei seggi in base alla ripartizione geografica della forza lavoro.

5. Il ruolo del sindacato

5.1. Una delle grandi novità di questa revisione è il riconoscimento delle organizzazioni sindacali europee come soggetti legittimati a monitorare e a negoziare la costituzione dei

CAE. Il legislatore comunitario sembra guidato dal motto: il sindacato serve quando si negozia, non è necessario quando si fa partecipazione.

5.2. La stessa CES non era riuscita a formulare una rivendicazione piena a favore della presenza sindacale nei CAE. La mediazione prodotta dai suoi organismi esecutivi, lasciava i propri affiliati liberi di rivendicare nella fase di trasposizione il diritto a concepire il sindacato come soggetto titolato a partecipare alla vita dei CAE ed alla loro negoziazione.

5.3. La nuova direttiva affronta il nodo della partecipazione sindacale solo nella fase costituente del CAE mentre tace nella sua operatività.

5.4. Ci si trova al punto 4 dell'articolo 5. Esso chiarisce l'utilizzo della partecipazione esperta nella DSN per la negoziazione del CAE. I delegati, su loro richiesta autonoma, possono chiedere di essere assistiti da esperti e rappresentanti sindacali i quali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza. La congiunzione frapposta tra esperti e rappresentanti sindacali predispone una potenziale coesistenza dell'esperto tecnico con quello sindacale. La presenza di più esperti andrà verificata alla luce delle leggi di trasposizione. I paragrafi successivi specificano, infatti, che gli stati membri possono limitare le spese a carico dell'impresa ad un solo esperto nonché possono introdurre vincoli di bilancio al funzionamento della DSN.

5.5. Siamo di fronte ad un riconoscimento ampio e nuovo del ruolo sindacale. Il fatto che il sindacato sia ammesso come esperto e non come pieno rappresentante dei lavoratori non pone problemi riguardo l'efficacia delle negoziazioni. Semmai, come vedremo nei paragrafi successivi, la distinzione può portare ad incertezze sulla continuità degli accordi a fronte di modifiche, rinnovi ed adeguamenti.

5.5.1. Riguardo lo svolgimento delle negoziazioni chi scrive ritiene perniciose le discussioni sulla pienezza del mandato nella DSN del rappresentante sindacale non dipendente dell'impresa (si veda, ad esempio, le discussioni sull'accesso al voto nella DSN). La pratica ci dimostra che il ruolo guida dei lavoratori conferisce l'autorevolezza del rappresentante sindacale mentre le decisioni della DSN vengono guadagnate per costruzione del consenso. Alla luce di questa esperienza risulta pienamente valorizzata

la presenza sindacale come prevista dal nuovo testo della direttiva.

5.6. Questa disposizione è, inoltre, valorizzata dall'obbligo del datore di lavoro di informare le federazioni europee sindacali e datoriali di categoria interessate. Questo è un elemento importante proprio perché ha l'obiettivo di evitare pratiche elusive o accordi non rispettosi dell'autonomia delle parti. La norma risulta ancora più importante in un'Europa a 27 dove la capacità di monitoraggio delle federazioni europee, in assenza di questa informativa, potrebbe risultare talvolta inefficace o intempestiva.

5.6.1. Resta da stabilire la natura dell'obbligo di informazione alla federazione europea sindacale o datoriale. Una negoziazione che difetta di tale informativa di avvio delle negoziazioni può inficiare il risultato delle stesse?

In assenza di disposizioni specifiche nelle leggi di trasposizione sarà difficile giungere a definire la natura di quest'obbligo. I giuslavoristi potranno ben far valere la propria scienza su questo punto

6. Le organizzazioni sindacali europee

6.1. Rimangono da spendere alcune parole sul nodo del “riconoscimento”. L'istituto del riconoscimento entra a far parte del mondo dei CAE. Alcuni diritti sono infatti riconosciuti ai sindacati rappresentativi. In quali circostanze? E quali sono i sindacati rappresentativi?

Cominciamo col dare risposta al primo quesito.

6.2. Diritto all'informazione dell'avvio delle negoziazioni. Secondo il nuovo articolo 5, le federazioni europee riconosciute “sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati” di un CAE.

6.2.1. È importante che ci sia una possibilità per la federazione europea di settore di attivare una presenza sindacale nel nuovo CAE sin dalla sua negoziazione. Dalla capacità del sindacato europeo di sfruttare al massimo questa opportunità scaturiranno una serie di garanzie per il lavoratore. A ben vedere, i *consideranda* estendono in linea di principio (perché disposizioni non vincolanti) questo diritto anche alla “rinegoziazione” dell'accordo CAE. Però tale disposizione viene omessa nella parte

vincolante della direttiva.

6.2.2. Non deve stupire se questa norma interessa solo la prima costituzione e la stessa disposizione non opera per le successive evoluzioni dell'accordo CAE. A parere di chi scrive la vicenda non appare dirimente. Il CAE vive nelle regole concordate e nelle prassi che lavoratori e impresa sono in grado di stabilire e, quindi, consolidare con i propri comportamenti. Ciò che si chiede al legislatore è di garantire una partenza equilibrata. Ottenuto ciò, un ulteriore intervento legislativo avrebbe invaso il campo delle parti e sarebbe stato poco rispettoso dell'autonomia delle parti e contrario allo spirito stesso della normativa comunitaria.

6.2.3. Grazie alla novella dell'articolo 5 le federazioni europee acquisiscono la titolarità di un diritto strettamente legato alla implementazione della direttiva. Si può affermare che grazie alla nuova direttiva esse diventano il fulcro attorno al quale si svolge la vicenda implementativa della direttiva 94/45?

6.2.4. Ciò è solo parzialmente vero. Sino ad oggi è valso il principio che la titolarità del rinnovo di un accordo riposa nelle mani dei suoi firmatari; la firma apposta dalle organizzazioni sindacali in calce all'accordo legava vita e futuro del CAE al sindacato in funzione di rappresentanza (vedi ad esempio le pratiche di rinnovo degli accordi ex art. 13).

6.2.5. La nuova direttiva non esclude che il sindacato possa assumere una funzione di rappresentanza firmando l'accordo e legando a se il destino dell'accordo costitutivo del CAE (svincolandosi dal ruolo "esperto"). Ma alla "perplexità" datoriale sarà necessario superare la lettera della direttiva.

6.2.6. Inoltre, la fase di rinegoziazione non ha un procedimento univoco. Il nuovo articolo 13, come si vedrà nei paragrafi successivi, afferma che in caso di modifiche al perimetro aziendale l'accordo di adeguamento sul CAE (o sui CAE) sarà negoziato dai componenti del CAE (o dei CAE interessati). Ovvero, i firmatari dell'accordo in talune circostanze, come quella di cui al nuovo articolo 13, possono non essere gli artefici dell'evolversi di quell' accordo (o gli accordi vigenti se sono interessate più imprese) che loro stessi hanno firmato.

6.3. Diritto ad acquisire informazioni sulla struttura dell'impresa o della struttura del gruppo.

6.3.1. Il principio del riconoscimento non opera per il diritto a ricevere le informazioni riguardanti la struttura del gruppo al fine di rilevare se l'impresa in questione sia o meno soggetta agli obblighi di cui alla direttiva 94/45. Questo diritto attiene ad un pubblico di soggetti più esteso.

6.3.2. Si tratta della codificazione nel testo della nuova direttiva delle disposizioni della giurisprudenza comunitaria nelle note sentenze BoFrost, Kune&Nagel. Secondo il legislatore comunitario “ogni direzione di un'impresa compresa nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati ... in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e il numero dei suoi dipendenti”. In questo caso, “le parti interessate” sono un soggetto più ampio che può comprendere, alla luce della nuova direttiva europea, ovviamente, anche le federazioni europee.

6.3.3. Quest'ultima, però, pur raccogliendo l'informazione non può autonomamente soddisfare i requisiti per l'avvio delle negoziazioni come previsto dall'articolo 4, permanendo il vincolo della richiesta di avvio dei negoziati da parte di almeno 100 lavoratori di almeno due stati membri.

6.4. Diritto ad essere ammesse alle negoziazioni in funzione esperta. Le rappresentanze sindacali acquisiscono titolo a partecipare in qualità di esperti alla delegazione speciale di negoziazione. Si può intendere che in base al nuovo articolo 5 il datore di lavoro non potrà più esercitare un veto preconconcetto alla partecipazione sindacale alla negoziazione. Non solo. Si prevede che il rappresentante sindacale, se scelto come esperto, possa partecipare a tutte le riunioni di negoziazione, con e senza l'impresa.

6.5. Prima di affrontare il concetto di “riconoscimento” ci sono due considerazioni da fare. Secondo il legislatore comunitario il sindacato non “rappresenta” ma è una figura esperta di sostegno al delegato negoziatore di un Cae. Il legislatore conferma nel

considerando 4 che il rappresentante sindacale interverrà “con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione”. Resta aperto il nodo della porzione di DSN che può legittimamente e definitivamente richiedere l'intervento dell'esperto sindacale.

6.6. La seconda considerazione muove dal fatto che, per godere della protezione della direttiva (ovvero essere sollevato dal veto ostativo del datore di lavoro), l'esperto deve appartenere ad una federazione europea o (potremmo ragionevolmente aggiungere) essere riconducibile alla sua base associativa. In tal caso, la scelta dell'esperto sindacale della DSN può essere ostacolata dal datore di lavoro solo se “pesca” al di fuori del bacino associativo della federazione europea riconosciuta. Per intendersi, un rappresentante dell'UGL potrà essere scelto a supporto della DSN in fase negoziale ma la norma della direttiva non potrà essere fatta valere in opposizione ad un veto posto dal datore di lavoro verso quell'esperto.

7. Le organizzazioni riconosciute . Come opera il riconoscimento?

7.1. Se queste sono le circostanze dell'importante progresso nel coinvolgimento sindacale nella vicenda dei CAE resta da analizzare l'istituto del riconoscimento sindacale.

L'istituto del “riconoscimento” è ben presente nella cultura giuslavoristica europea. Quando riguarda il luogo di lavoro, esso dovrebbe essere giustificato dall'attribuzione di particolari diritti a vantaggio dei sindacati dei lavoratori che costringono il potere dispositivo del datore di lavoro oppure prevedono dei costi a suo carico. Se attribuiti indiscriminatamente tali diritti potrebbero risultare troppo gravosi per quest'ultimo.

7.1.2. L'istituto del riconoscimento è generalmente affidato a criteri eterodefiniti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. In alcuni paesi esso è nella disposizione unilaterale del datore di lavoro (o quasi, perché all'avverarsi di alcune situazioni esso è dovuto). Il riconoscimento unilaterale è circoscritto ad un numero limitato di paesi europei ma se si considera che questi pochi comprendono paesi del calibro di Regno Unito e Turchia con circa 140 milioni di cittadini e lavoratori Europei la vicenda assume tutt'altro rilievo.

7.2. Questa breve considerazione serve ad introdurre alcune riflessioni sulla scelta del legislatore europeo di ricorrere all'istituto del riconoscimento cui sottoporre l'allargamento di alcuni diritti del CAE. E' bene precisare sin da subito che il legislatore opera per criteri eterodefiniti e si affida ad uno strumento già esistente nell'ordinamento comunitario per l'individuazione dei criteri.

7.2.1. Con questa scelta, il legislatore comunitario premia la capacità del sindacato organizzato europeo di saper rispondere allo spirito del progetto comunitario del dialogo sociale. Vuole quindi rafforzare i CAE, prediligendo percorsi ritenuti virtuosi. L'obiettivo è probabilmente quello di dare certezza (considerando 21, citato più ampiamente di seguito) agli effetti della norma ed evitare che i maggiori diritti dei CAE possano riprodurre, in chiave europea, i mille rivoli della pluriframmentazione sindacale che affligge soprattutto alcuni paesi dell'Unione.

7.3. Cosa vuol dire riconosciuto? Il considerando 27 afferma che “le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione”.

7.3.1. Per intendersi sono le organizzazioni sindacali che sono riconosciute ai fini del dialogo sociale settoriale. Quando, con il trattato di Maastricht, fu introdotto l'obbligo della doppia consultazione con le parti sociali, per ogni iniziativa legislativa comunitaria in materia sociale (oggi art. 137 e segg. del TCE), fu necessario stabilire verso quali soggetti correva l'obbligo della Commissione a consultarsi. La Commissione individuò alcuni criteri di rappresentatività sulla base dei quali essa continua ad aggiornare l'elenco delle organizzazioni europee ritenute rappresentative. Con il riconoscimento in qualche modo viene riconosciuta come “esistente” la base associativa delle federazioni europee.

7.3.2. Infatti, il riconoscimento di rappresentatività europea della federazione europea non implica un riconoscimento di rappresentatività nazionale di ogni suo affiliato. Semmai l'appartenenza ad una federazione europea può essere indice di “rilevanza” nel panorama nazionale ma nulla di più. Infatti, è la somma della base affiliativa nei vari

pesi che determina la rappresentatività europea e quindi il riconoscimento “europeo”.

7.3.3. I criteri di riconoscimento citati nella direttiva nascono quindi per legittimare una partecipazione istituzionale in forme di “concertazione”, la direttiva invece opera nell'impresa. Si tratta quindi di un contesto ed un fine assolutamente diverso da quello per cui tali criteri nascono e si formalizzano. Del resto, benché non rilevata statisticamente, la presenza di sindacati “non europei” nei CAE (anche maggioritaria) è vasta, specialmente nei settori tradizionalmente esposti alla proliferazione di sindacati cosiddetti autonomi, corporativi oppure in paesi dove continua a prevalere un modello sindacale prevalentemente aziendale.

7.3.4. L'obbligo di informazione alla federazione europea prefigura una situazione di vantaggio per le organizzazioni sindacali aderenti alla federazione europea. Si presume che tali organizzazioni siano sempre quelle rappresentative in quella specifica impresa? Cosa accade se ciò non fosse vero? Si possono prefigurare tracce di discriminazione nelle modalità di funzionamento dell'istituto del riconoscimento?

7.3.5. Nel valutare il meccanismo del riconoscimento è bene considerare che l'affiliazione alle federazioni europee avviene tramite le regole statutarie che generalmente prevedono criteri soggettivi che mettono nella disposizione degli *insider* le possibilità di accesso dei nuovi soci. Gli *insider* possono votare a favore o porre veto sulle nuove domande di adesione.

7.4. Peraltro, questo appena descritto non è il solo meccanismo di riconoscimento di “rilevanza” che i sindacati nazionali possono acquisire dall'Europa. Un meccanismo forse più oggettivamente legato alla realtà nazionale è la partecipazione al Comitato economico e sociale europeo. Pur non potendo affermare che le nomine non siano legate ad opportunità politica, esse sono svincolate da veti interni: la presenza nel CESE tende a registrare con maggiore fedeltà la composizione sindacalmente rilevante in ogni paese.

7.5. Probabilmente un negoziato tra le parti avrebbe prodotto un risultato più pragmatico e meno discriminatorio. Al di là della apprezzabile volontà di valorizzare le federazioni europee, bisognerà rilevare come il principio di non discriminazione opererà nel concreto. Questo aspetto sarà sicuramente oggetto di approfondimento da parte degli specialisti della

materia.

8. Accordi volontari di ieri e di domani

8.1 Il considerando 41 annuncia l'intenzione del legislatore comunitario di garantire la continuità "degli accordi in vigore in modo che essi non debbano essere obbligatoriamente rinegoziati". La nuova direttiva CAE conferma l'attitudine promozionale, piuttosto che prescrittiva, della norma comunitaria in materia di CAE.

8.2. L'elemento promozionale è da intendersi soprattutto a favore di pratiche negoziali che determinino, in virtù delle specificità del contesto organizzativo ed economico in cui il CAE si troverà ad operare, le modalità di esercizio dei diritti di informazione e consultazione.

8.2.1. Insomma, gli atti costitutivi dei CAE sono veri accordi e non una "finzione" da manipolare a piacimento del legislatore o unilateralmente da una delle parti, come fonti esperte di origine sindacale avevano pur paventato in fase di elaborazione delle proposte di revisione.

8.3. Gli accordi cosiddetti volontari o ex articolo 13 sono da sempre oggetto di controverse valutazioni. Per alcuni sono la migliore espressione dello spirito "dialogante" della direttiva europea. Per altri, l'articolo 13 ha significato la legittimazione di una pratica elusiva oggi difficile da sradicare.

8.3.1. Il legislatore comunitario, contraddicendo le preoccupazioni della CES, ha proteso sicuramente per la prima versione. Non solo ha confermato la salvaguardia degli accordi esistenti ma ha progettato una nuova finestra di "volontarietà". Infatti, nei prossimi due anni, gli accordi conclusi per un nuovo CAE o per un rinnovo degli esistenti potranno esentare l'impresa dall'adeguarsi ai contenuti della nuova direttiva.

8.3.2. Con l'entrata in vigore delle leggi di trasposizione della nuova direttiva CAE si avranno le seguenti tipologie di accordi:

- accordi volontari ex articolo 13. Ovvero accordi conclusi prima dell'entrata in vigore della direttiva 94/45 o, per le imprese interessate, prima dell'entrata in vigore della direttiva 97/74.

-accordi ex articolo 6 soggetti alle disposizioni della direttiva 94/45 nella sua prima versione.

-accordi articolo 14, conclusi nel biennio 2009-2010 intercorrente tra l'approvazione della direttiva novellata e la sua trasposizione nelle leggi nazionali.

-accordi articolo 6 secondo la nuova direttiva CAE (numerazione ancora non disponibile).

8.3.3. Se a questi si aggiungono le strutture di rappresentanza europea stabilite nella Società Europea (direttiva 2001/86), nelle Società Cooperative Europee (direttiva 2003/72) e nelle imprese frutto di fusioni transnazionali (direttiva 2005/56), si può ritenere che l'obiettivo di razionalizzazione dell'esercizio transnazionale dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori sia soggetto ad almeno 7 diversi regimi, per quanto attiene agli organismi preposti. Mentre dal lato procedurale, il panorama si arricchisce dei regimi specifici per l'informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori nei casi di licenziamenti collettivi o trasferimenti di impresa.

8.4. Con buona pace della razionalizzazione e per la gioia degli esperti ed apprendisti stregoni che oggi popolano le sedi dell'informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori.

9. Nazionale vs Europeo

9.1. La nuova direttiva prevede che il rapporto tra livello nazionale ed europeo è prioritariamente definito nell'accordo CAE (articolo 6). Dove non lo fosse intervengono le leggi di trasposizione nazionali.

9.2. Il principio comunitario è di assoggettare la pratica dei CAE a tre obiettivi di pari dignità (considerando 21):

-rafforzare l'effettività del livello transnazionale del dialogo

-consentire un'adeguata articolazione tra il livello nazionale e quello transnazionale di questo dialogo

-garantire la necessaria certezza del diritto nell'applicazione della presente direttiva.

9.3. Il legislatore esplicita le proprie ambizioni nel criptico considerando numero 37.

Una lettura analitica può aiutarci a chiarire quale ordine gerarchico o temporale il legislatore comunitario ha immaginato per il CAE. Da tener presente che il legislatore comunitario vuole guidare la mano del legislatore nazionale ma non imporre nulla in quanto non conferma le sue intenzioni nella parte vincolante della direttiva.

9.3.1. Nel considerando 37 si stabilisce che il processo di informazione e consultazione deve aver luogo a livello nazionale *ed* europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza. Ma che tendenzialmente il CAE dovrebbe ricevere l'informazione *prima* del livello nazionale. Però una volta informato il CAE, non è necessario attendere l'elaborazione del parere per avviare le procedure nazionali. Infatti, si afferma che “la formulazione di un parere da parte del comitato aziendale europeo non deve pregiudicare la capacità della direzione centrale di svolgere le consultazioni necessarie nel rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti e/o dalle prassi nazionali”.

9.3.2. In ogni caso tale sistema di priorità andrebbe applicato senza che con ciò venga ridotto il livello generale di protezione dei lavoratori. Per cui tale gerarchia temporale può essere derogata da:

- i lavoratori se si sentissero maggiormente tutelati dalle procedure nazionali.
- dai datori di lavoro se ritengono per salvaguardare l'efficacia e la tempestività delle proprie decisioni.

Ma come detto tutto questo vale solo in via di principio...

9.4. Ciò che resta è la certezza che il complesso ordinamentale dei diritti di informazione e consultazione in ambito comunitario è molto complesso. Esso si esprime su più livelli relazionali e geografici secondo logiche di stratificazione cui ha fatto mancanza una coerenza legislativa. La novella della direttiva 94/45 serve a fornire coscienza del problema e promuovere soluzioni concertate autonome.

9.4.1. Gli imprenditori, in fase di preparazione della revisione della direttiva, avevano comunicato la necessità di mettere ordine tra i livelli di informazione e consultazione che tutt'oggi coprono di incertezza i comportamenti aziendali (vedi ad esempio il caso Gaz de France).

9.4.2. La vicenda è stata colta immediatamente dal legislatore che non ha nascosto il proprio disagio ad intervenire in una dimensione relazionale che attiene “naturalmente” alle parti sociali ed alla loro capacità autonoma di regolamentare i propri rapporti.

9.4.3. Preso atto della incapacità propositiva delle parti sociali, il legislatore comunitario ha seguito un percorso binario:

I) la prima direttrice di pensiero impone al legislatore comunitario di cercare la volontà delle parti sociali avvicinandosi a coloro che sono gli ultimi beneficiari della norma comunitaria, le imprese multinazionali ed i loro lavoratori: se le organizzazioni europee non sono state in grado di dirimere la questione ci penseranno i firmatari dell'accordo CAE.

Questo è il senso della lettera g) dell'articolo 6. L'articolo 6 offre una lista di punti “ideali” da determinarsi in sede negoziale (fatta salva l'autonomia delle parti di decidere altrimenti). Tra questi il legislatore comunitario invita i negoziatori ad interessarsi a come si articolano i diritti europei con quelli nazionali, rammentando le indicazioni dell'articolo 1 ovvero: la necessità di preservare l'efficacia e speditezza del processo decisionale aziendale, l'adozione del filtro della transanzionalità, la copertura di tutti i lavoratori del gruppo o dell'impresa e la collocazione del CAE al vertice del gruppo o dell'impresa.

In effetti, la pratica ci ha dimostrato che proprio l'articolazione tra vari livelli di informazione e consultazione tutte con analoga dignità “europea” sono all'origine di forti tensioni tra lavoratori e imprese. Non solo. La pratica ci dice che nella indeterminatezza della legge, ambo le parti hanno strumentalizzato le ambiguità inculcando il dubbio di legalità nei comportamenti della controparte. Chi ha operato nei CAE conosce bene questi meccanismi.

II) La seconda direttrice di pensiero porta il legislatore comunitario a ritenere, che nell'incapacità delle parti di risolvere la questione anche in sede negoziale, debba essere il legislatore nazionale a predisporre soluzioni (articolo 12).

10. Ristrutturazioni

10.1. La revisione si concentra su quegli eventi aziendali o societari che rendono “inadeguato” l'accordo CAE rispetto al perimetro geografico ed alla dimensione aziendale.

10.2. Il cambiamento può avvenire:

a) a seguito di ristrutturazioni aziendali che, ferma restando la compagine societaria, rendono l'ambito geografico di applicazione dell'accordo CAE non coincidente con il perimetro aziendale. L'obiettivo è posto dall'articolo 1 paragrafo 6 in cui si afferma che l'informazione e la consultazione debba coinvolgere “tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate”;

b) una seconda ipotesi riguarda le vicende societarie (fusioni, acquisizioni, cessioni, spin-off, ecc.) che rendono inadeguato il livello societario al quale il CAE è istituito. Ovvero, si tratta di istituire e “conservare” il CAE al vertice del gruppo (individuato secondo il criterio dell'influenza dominante di cui all'articolo 3, rimasto invariato) al fine di interloquire con “la direzione centrale o il livello di direzione più appropriato” ai fini della consultazione (articolo 2, lett. g).

10.3. La nuova direttiva introduce un principio molto importante per la garanzia di continuità di esercizio dei diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori nella fase di transizione verso un accordo CAE più consono alla nuova realtà aziendale. Nell'ultimo paragrafo del nuovo articolo 13 si afferma che nei periodi di transizione verso nuovi accordi “i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo modalità eventualmente adattate, concordate tra i membri del o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale”.

10.4. L'adeguamento di cui all'articolo 13 può avvenire a seguito di “modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili”.

10.5. L'adeguamento avviene tramite un negoziato avviato su base volontaria ovvero su

iniziativa della direzione centrale oppure su “iniziativa o su richiesta scritta di almeno cento lavoratori o dei loro rappresentanti di almeno due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi”.

Alcuni rilievi critici possono essere posti sui soggetti titolati alla negoziazione come sottolineato nei paragrafi precedenti.

10.6. L'articolo 13 sembra indirizzato a produrre un adeguamento alle vicende societarie. Esso è, comunque, completato dall'invito contenuto nell'articolo 6 ad includere nell'accordo costitutivo il CAE “le modalità in base alle quali è possibile modificare o denunciare l'accordo, i casi in cui l'accordo andrebbe rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”.

10.7. Il legislatore comunitario, ancora una volta predilige la via negoziale per la soluzione dei problemi: la disposizione sulla continuità della vita dei CAE offre però uno strumento in più ai lavoratori per la continuità relazionale nelle vicende societarie e di ristrutturazione delle proprie imprese.

11. Esercizio del mandato di delegato CAE

11.1. La direttiva opera un importante riconoscimento del dovere dei delegati CAE di riferire ai rappresentanti dei lavoratori nazionali, in prima battuta, o direttamente ai lavoratori in caso di assenza di questi dei risultati delle procedure di informazione e di consultazione con la direzione centrale.

11.2. Questo riferimento è importante per due motivi:

- a) Da un lato impone la consapevolezza del ruolo da parte dei rappresentanti dei lavoratori. Quando non esplicitato, il ruolo del rappresentante europeo si è trovato inibito nella tensione artificiosa generata dalla direzione aziendale con il fine di fare del CAE un soggetto “chiuso” ed alieno rispetto alle altre dinamiche relazionali sindacali.

La novella alla direttiva purtroppo non chiarisce le modalità operative del vincolo di

riservatezza ma almeno consente al rappresentate dei lavoratori di acquisire maggiore coscienza del proprio ruolo e gli offre uno strumento in più per competere con l'azienda sulla definizione delle misure riguardanti la confidenzialità.

- b) Dall'altro lato, tale misura fa ritenere le spese di comunicazione con le rappresentanze nazionali tra le risorse finanziarie che “la direzione centrale interessata fornisce ai membri del comitato aziendale europeo ... per consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni” (vedi considerando 19, articolo 6 nonché punto 6 delle prescrizioni accessorie).

11.3. Un altro elemento importante è l'accesso alla formazione. Secondo il nuovo articolo 10, paragrafo 4, “se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un ambiente internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazioni senza perdita di retribuzione”.

11.4. Questo paragrafo raccoglie una delle pratiche più diffuse nella vita dei CAE. La formulazione perentoria sarebbe potuta essere meglio apprezzata se abbinata ad un ragionamento più ampio delle linee di finanziamento alla formazione CAE che da sempre garantiscono al sindacato europeo di esercitare un'autonoma attività di sostegno all'attività dei CAE.

12. Le prescrizioni accessorie

12.1. Le prescrizioni accessorie sono innovate nei seguenti punti:

- su di esso si ripercuotono gli effetti del nuovo articolo 1 già analizzati in precedenza.
- la formula di composizione del CAE e dell'assegnazione dei seggi ricalca quella della DSN e può essere forse ritenuta penalizzante perché la vecchia versione lasciava più ampio spazio ai negoziatori specie per quanto attiene il tetto massimo (per gruppi di imprese che operano in pochi paesi l'applicazione della formula attuale porta il tetto massimo di seggi del CAE verso un numero ai 30 previsti dalla prevedente normativa).

- il comitato ristretto passa da 3 ad un massimo di 5.
- si conferma che le procedure di informazione e consultazione relative ad eventi straordinari devono essere tempestive ma lasciano impregiudicate le prerogative della direzione aziendale (punto 3).
- l'utilizzo dell'esperto è esteso al comitato ristretto (punto 5).
- le spese di organizzazione e di interpretariato sono esplicitate tra i costi a carico del datore di lavoro ovvero tra le risorse a disposizione dei delegati CAE per lo svolgimento dei propri compiti.

13. La trasposizione

13.1. La trasposizione come accaduto in passato può avvenire tramite accordo collettivo o tramite legge.

13.2. Oltre a quanto indicato in precedenza si segnala il problema delle sanzioni. Nei *consideranda* si segnala che “occorre applicare procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi ai sensi della presente direttiva”. Tale aspirazione è una concessione dell'ultima ora ma che resta un orientamento non vincolante in quanto non ripresa nell'articolato vincolante della direttiva.

PARTE SECONDA

IL CONTROVERSO PROCESSO DI REVISIONE DELLA DIRETTIVA

1. Premessa

Nel dicembre 2009, Parlamento europeo e Consiglio hanno messo un punto all'annosa vicenda della revisione della direttiva che istituisce i comitati aziendali europei. Il processo di revisione si è protratto per una decade ed ha vissuto momenti controversi tanto per le forzature procedurali prodotte dalle istituzioni europee, quanto per le inedite posizioni assunte di volta in volta dalle parti sociali.

La vicenda della revisione della direttiva 94/45/CE esprime, di fatto, il tentativo della Confederazione europea dei sindacati di abdicare il modello istituzionale del dialogo sociale per aprire vie nuove alla promozione degli interessi dei lavoratori nelle relazioni industriali e nei rapporti istituzionali a livello europeo.

Un tentativo che, come vedremo, ha generato censure da parte di soggetti istituzionali e da parte degli stessi affiliati alla Confederazione europea dei sindacati. Perché? In che misura la via alternativa al dialogo sociale nuoce al sindacato?

Questo contributo vuole offrire elementi di analisi per comprendere a fondo i comportamenti degli attori istituzionali e sociali impegnati nel processo di revisione della direttiva 94/45 attraverso la ricostruzione essenziale del percorso storico della vicenda della revisione (paragrafo X). Infine si farà riferimento alle controverse decisioni dell'estate 2008 (paragrafo 2) per poter offrire al lettore alcuni spunti di riflessione finali (paragrafo 3).

Tabella 1. Principali tappe del processo di revisione della direttiva 94/45

| 2004 | | 2005 | | 2007 | | 2008 | | |
|---|---|--|--|--|---------------------------------------|--|-------------------------------|--|
| Aprile | 1 Marzo | 31 marzo | Novembre | Febbraio | Marzo | Luglio | 6 agosto | |
| Prima fase di consultazione con le parti sociali circa l'opportunità della revisione della direttiva CAE. | Documento congiunto CES BusinessEurope sulle lezioni apprese dalle pratiche dei CAE | "prima" seconda fase di consultazione con le parti sociali. Nessuna proposta di revisione. | Inserimento della revisione della direttiva 94/45 nel programma di azione 2008 della Commissione europea | "Seconda" seconda fase di consultazione con i partner sociali. | La CES non è disponibile al negoziato | (2 lug.) Pubblicazione della proposta di revisione della direttiva CAE e avvio della procedura parlamentare. Fine luglio, appello della Presidenza francese alle parti sociali | Avviso comune Business Europe | |

2. La procedura di revisione, tra vincoli giuridici e necessità politiche

Nel 2004, la Commissione europea lancia la prima fase di consultazione per la revisione della direttiva. La divergenza diametrica delle posizioni delle parti sociali spinge la Commissione europea a responsabilizzare queste ultime al fine di mettere a fuoco, in un contesto di dialogo sociale istituzionale, una realtà complessa che ha il suo perno nella vicenda negoziale.

Proprio la vicenda negoziale ha portato molti a ritenere che il successo della direttiva 94/45 risieda nella ricerca del consenso (e più in generale, il consenso è la pietra angolare delle iniziative comunitarie in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori). Insomma, come possono le parti sociali europee essere così distanti su un tema che vede i propri associati generare migliaia di volte un consenso formale²?

Nel promuovere questa fase riflessiva, la Commissione ha sostenuto un ciclo seminariale che ha coinvolto CES, BusinessEurope e CEEP che ha spinto gli attori sociali a convergere su un documento noto come “*lessons learned*”³. Immediatamente dopo la pubblicazione del documento congiunto, la Commissione europea ha lanciato una seconda fase di consultazione per la revisione della direttiva CAE. La Comunicazione della Commissione europea si può ritenere atipica nella prassi comunitaria di consultazione delle parti sociali ai sensi degli articoli 138 e segg. del TCE, sia da un punto di vista formale che sostanziale.

Nella forma, in quanto la consultazione è contenuta in un breve paragrafo nell’ambito di una Comunicazione su ristrutturazioni e occupazione⁴ che peraltro non contempla l’ipotesi di una revisione del testo normativo. Il metodo è censurato dallo stesso Comitato economico e sociale che afferma “è la prima volta che la Commissione avvia una consultazione delle parti sociali, su due diversi temi, in una comunicazione rivolta a un vasto pubblico. È un’opzione che suscita qualche perplessità e resta da verificare se sia stata scelta la procedura più opportuna per consultare le parti sociali.”⁵

Nel merito, la Commissione trascura gli elementi di analisi che aveva preannunciato nel documento che accompagnava la prima fase di consultazione ed abbandona le

2 Gli accordi vigenti conclusi ai sensi dell’articolo 13 o 6 della direttiva 94/45 sono circa 850. E’ ormai invece difficile stabilire il numero esatto di negoziazioni che hanno determinato la creazione di CAE poi scomparsi o confluiti in altri CAE oppure negoziazioni di rinnovo o integrazione degli accordi costitutivi. Si tratta in definitiva di un processo negoziale continuo che segna l’inizio di una dimensione europea di contrattazione collettiva con le imprese multinazionali per le quali l’evoluzione normativa dei diritti di informazione e consultazione può segnare una variazione nei rapporti di forza tra i soggetti coinvolti. Questo spiega in parte l’ostracismo della parte datoriale ad ogni ipotesi di revisione della direttiva CAE.

3 Si tratta del documento congiunto CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP del 1 marzo 2005 dal titolo *Lessons learned on European Works Councils*, disponibile su http://www.etuc.org/IMG/pdf/7c-EWCs_lessons_learned_010305-EN.pdf

4 Communication from the commission Restructuring and employment Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union (Brussels, 31.3.2005 COM(2005) 120 final)

5 Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla Comunicazione della Commissione Ristrutturazioni e occupazione -Anticipare e accompagnare le ristrutturazioni per ampliare: il ruolo dell’Unione europea, CCMI/027, 14 Dicembre 2005

aspirazioni di una revisione del testo normativo preferendo approfondire, valorizzandole, le buone pratiche.

In tal modo, la Commissione rinuncia al proprio potere autonomo di iniziativa legislativa, ritenendo improbabile la costruzione di un consenso adeguato rispetto alle esigenze di revisione della normativa sull'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali.

La censura della Confederazione sindacale europea, che solleva dubbi sulla legittimità della seconda fase di consultazione, non ha trovato pieno conforto nella indeterminatezza delle regole procedurali del dialogo sociale europeo. Per cui la rivendicazione di un documento "tradizionale" di consultazione *ad hoc*, che interroghi le parti sociali sulla volontà di negoziare a fronte di priorità individuate dalla Commissione europea, rimane soprattutto un gesto politico.

Il Trattato all'articolo 138, in merito alla seconda fase di consultazione, impegna la Commissione a consultare "le parti sociali sul contenuto della proposta prevista ... In occasione della consultazione le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo previsto dall'articolo 139".

Va da sé che la volontà delle parti sociali si sarebbe dovuta formare attorno alle esigenze di innovazione legislativa preventivate del governo europeo successivamente alla prima fase di consultazione. In assenza di queste, su quali elementi le parti sociali avrebbero dovuto esprimere le proprie intenzioni?

Il silenzio dei trattati e delle prassi in questo caso non hanno generato conflitti istituzionali. Il Parlamento europeo ed il Comitato economico e sociale hanno continuato a porre il problema della revisione⁶ senza aprire conflitti istituzionali sul comportamento omissivo della Commissione europea, lasciando in tal modo la questione dell'irritualità del comportamento di quest'ultima irrisolta.

L'iniziativa annunciata nel dicembre 2007 dal Commissario Barroso al Parlamento europeo per la revisione della direttiva 2008 contiene una "nuova" seconda fase di consultazione con le parti sociali che conserva l'opzione negoziale.

Ancora una volta, l'opportunità politica prevale sul vincolo giuridico. Prevale il forte

⁶ Nel 2007 il Parlamento europeo chiede alla Commissione europea di procedere alla revisione nella Risoluzione del 10 maggio 2007 "on strengthening European legislation in the field of information and consultation of workers"

valore promozionale delle norme dell'articolo 138: la flessibilità comportamentale dei soggetti istituzionali e dei soggetti riconosciuti come destinatari delle procedure di consultazione è essenza stessa della disposizione del Trattato.

Le incertezze procedurali sembrano comunque trovare contrappeso nella determinazione della Commissione europea a completare il percorso di revisione della direttiva 94/45. La Commissione europea è infatti convinta di dover risolvere alcune incongruenze che il diritto comunitario ha accumulato nel susseguirsi di interventi normativi in materia di informazione e consultazione dei lavoratori. *L'acquis* comunitario in materia, pur attingendo da un patrimonio di esperienze comune, si è formato in percorsi normativi differenti che non hanno sempre consentito un'evoluzione uniforme e coerente delle varie vicende normative⁷.

L'invito a negoziare raccoglie l'inattesa indisponibilità della Confederazione europea dei sindacati a negoziare con la controparte datoriale. La palla resta in mano alla Commissione europea che deve decidere se proseguire o meno l'opera di revisione della direttiva.

⁷ Si fa qui riferimento alla direttiva 2002/14, alla direttiva 2001/86 ed alle sentenze della Corte di giustizia che si è espressa in via pregiudiziale interpretando la direttiva 94/45 ma anche offrendo strumenti idonei all'esercizio transnazionale dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori benché riferita alla normativa comunitaria sui trasferimenti d'azienda o licenziamenti collettivi.

Tabella 2. Dettaglio delle ultime fasi del processo di revisione della direttiva 94/45

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|--|----------------|--|---------------|---|------------------|--|-------------------|---|-----------------|--|---------------|--|
| 2 luglio 2008 | La Commissione europea pubblica una proposta di codificazione delle 3 direttive che riguardano i CAE con l'aggiornamento di alcuni articoli coerentemente con l'evoluzione del diritto comunitario e le sentenze della Corte di giustizia europea. | 11 luglio 2008 | Riunione informale del Consiglio per gli affari sociali. La Presidenza chiede alle parti sociali un avviso comune sulla proposta della Commissione del 2 luglio. | 6 agosto 2008 | Redazione dell'avviso comune firmato da CES, BusinessEurope, UEAPME e CEEP e reso pubblico 29 agosto. | 9 settembre 2008 | Presentazione dell'avviso comune al Consiglio. | 17 settembre 2008 | La presidenza dell'Unione europea chiede un'integrazione all'avviso comune del 6 agosto su accordi volontari e definizione di in-formazione. Nel frattempo le Commissioni parlamentari avviano il dibattito sulla proposta della Commissione. | 10 ottobre 2008 | Lettera congiunta delle parti sociali sui punti richiesti dalla Presidenza. 15 ottobre, esecutivo CES e richiesta degli affiliati di sostenere proposte migliorative del testo della direttiva provenienti dal Parlamento europeo. | Dicembre 2008 | Il Parlamento europeo vota ed approva una versione della direttiva che emenda la versione concordata dagli stati membri quanto agli emendamenti delle parti sociali. Il Consiglio adotta la proposta del Parlamento. |
|---------------|--|----------------|--|---------------|---|------------------|--|-------------------|---|-----------------|--|---------------|--|

3. La proposta della Commissione europea e la posizione comune delle parti sociali europee

Il 2 luglio la Commissione ha presentato una proposta di “*refont*”⁸ della direttiva 94/45⁹ che di fatto avvia la procedura di codecisione con cui il Parlamento europeo e Consiglio acquisiscono e condividono la responsabilità della revisione della direttiva in oggetto¹⁰. La proposta della Commissione è il punto di partenza ed include: la definizione di informazione e una nuova definizione di consultazione, una nuova regola della transnazionalità, il diritto ad una risposta motivata in occasione della consultazione con i dipendenti delle regole di collegamento tra la rappresentanza nazionale e quella europea, il diritto a delle riunioni di valutazione subito dopo la riunione con la direzione, la necessità di un equilibrio nella rappresentanza di genere, una nuova formula di composizione del gruppo speciale di negoziazione e del CAE nelle prescrizioni accessorie, il diritto d’accesso alla formazione, il riconoscimento all’utilizzo di esperti sindacali durante la negoziazione il diritto dei membri del CAE di rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori e i disporre dei mezzi per fare applicare i loro diritti, la notifica dell’avvio di negoziazioni per la costituzione di nuovi CAE alle federazioni sindacali europee, l’obbligo dei delegati CAE di comunicare con gli altri livelli di rappresentanza, il diritto ai supporti linguistici (nelle prescrizioni accessorie) e delle procedure di salvaguardia e di rinegoziazione del CAE in caso di cambiamenti strutturali.

Secondo la Confederazione europea dei sindacati, la proposta rappresenta un avanzamento modesto rispetto al quadro normativo esistente. In effetti, l’ambiziosa piattaforma rivendicativa della CES prevede delle definizioni di informazione e di consultazione più stringenti, ritiene il diritto alla formazione incompiuto e che la definizione di transnazionalità tradisca lo spirito della direttiva che vuole che i lavoratori siano informati e consultati in modo appropriato quando la decisione che li riguarda sia assunta in uno stato membro diverso da quello in cui produce gli effetti. Nella proposta della Commissione, l’articolo 1, circoscrive l’intervento del CAE a quelle decisioni aziendali che hanno effetto sui lavoratori di almeno due paesi membri.

Nel luglio 2008, la Presidenza francese ha chiesto alle parti sociali europee di produrre

8 Non ci si soffermerà sulla distinzione tra *refont* e revisione vera e propria in quanto questa attiene ad elementi procedurali interni alle istituzioni e, ad avviso di chi scrive, non ha influito sul merito della vicenda.

9 Proposal for a recast Directive (COM(2008) 419 final - 2008/0141

10 Vedi paragrafo 2

un avviso comune su un numero limitato di questioni per la revisione della direttiva CAE, al fine di rendere possibile un accordo politico in seno al Consiglio prima della fine del 2008¹¹. Tutte le parti sociali che partecipano al dialogo sociale istituzionale hanno convenuto un testo comune in cui suggeriscono alla Presidenza francese, al Parlamento europeo ed agli Stati membri alcuni aggiustamenti al testo avanzato dalla Commissione europea. L'avviso comune delle parti sociali offre una definizione di informazione e consultazione, il riconoscimento all'assistenza sindacale, il diritto all'accesso alla formazione, il rapporto tra istanze nazionali ed europee ed il rinnovo della clausola di salvaguardia degli accordi precedenti all'entrata in vigore della nuova direttiva.

Restano invece incompatibili le posizioni delle parti sociali in relazione alla nozione di transnazionalità che qualifica la decisione aziendale perché diventi oggetto di consultazione con il CAE.

Su queste basi, la CES e Business Europe (i due soggetti maggiormente interessati dalla direttiva) si impegnano a sostenere attivamente l'avviso comune e di astenersi da azioni di lobby volte a modificare ulteriormente la direttiva.

Nell'ottobre 2008, la Presidenza francese chiede alle parti sociali di produrre un'integrazione al loro avviso comune. Tale richiesta riguarda l'articolo 13 ed un considerando riguardante la nozione di informazione. Il primo è volto a dirimere un'evidenza interpretativa relativa alla continuità degli accordi in vigore che avrebbe potuto generare un forte contenzioso giurisprudenziale. Il secondo punto invece offre una chiave interpretativa al concetto di informazione che, a detta delle parti sociali, non deve rallentare i processi decisionali aziendali.

4. Epilogo ed alcune considerazioni finali.

La posizioni comuni delle parti sociali siglate nell'agosto e ottobre 2008¹² alleviano la posizione dei paesi membri, ben lieti di aderire alle proposte delle parti sociali. D'altro canto, creano un'inedita competizione tra Parlamento europeo e dialogo sociale nella definizione della normativa comunitaria in materia lavoristica. Nel Parlamento europeo

11 In effetti l'intera procedura di revisione è condizionata dall'imminente fine della legislatura europea (marzo 2009). Parlamento europeo e Commissione, in scadenza di mandato, espletano la propria iniziativa rispettivamente di iniziativa legislativa e legislativa fino alla fine del 2008.

12 Si tratta del "Joint advice by the social partners on the European Works Council "recast" directive". Il testo completo è disponibile su http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-01528-E.pdf negoziato la prima settimana di agosto ed inviato ai soggetti istituzionali coinvolti nella revisione della direttiva il 29 agosto.

sono emerse posizioni nella componente socialista che hanno visto nell'intesa siglata dalle parti sociali, giunta a procedura di codecisione ormai avviata, un tentativo di esautorare il ruolo stesso del Parlamento. Intervendendo con proprie proposte, anche alternative a quelle avanzate dalle parti sociali¹³, l'organo sovrano per eccellenza rivendica, per contro, un ruolo pieno e compiuto nel processo di revisione.

Le stesse organizzazioni nazionali affiliate alla CES, nel ritenere inadeguate le proposte di compromesso raggiunte tra le parti sociali europee, ritengono di dover valorizzare la sede parlamentare per rendere la revisione della direttiva più vicina alle aspettative sindacali. Al di fuori delle regole della sussidiarietà orizzontale del titolo XI del TCE vi è un'assoluta imprevedibilità dei percorsi relazionali tra parti sociali e tra queste e le istituzioni.

L'avvio del percorso istituzionale con la Comunicazione della Commissione del 2 aprile è, quindi, un riflesso imposto del sistema ordinamentale comunitario. In realtà, Parlamento e Consiglio rimangono spiazzati dalla scelta della confederazione sindacale europea (come emerge chiaramente nel dibattito parlamentare del 7 luglio 2008) di rinunciare al confronto negoziale.

La volontà del Parlamento europeo di voler essere protagonista nella definizione di una norma che è destinata a trovare applicazione sul luogo di lavoro appare una forzatura del pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali. A giudicare dai percorsi storici del dialogo sociale e dall'efficacia della sussidiarietà orizzontale quale arbitro indiscusso delle competenze comunitarie in materia sociale, ci si chiede se l'atteggiamento del Parlamento europeo non sia volto a preservare gli equilibri istituzionali piuttosto che rispondere alla volontà di interferire nei rapporti tra i CAE e le imprese multinazionali.

Il finale è noto. Nel dicembre 2008 il Parlamento adotta i suoi emendamenti al nuovo testo della direttiva CAE e, la settimana seguente, gli stati membri fanno proprio il testo del Parlamento. La nuova direttiva sui CAE attende solo di essere pubblicata sulla Gazzetta ufficiale.

Per quanto attiene la CES, essa dovrebbe ispirarsi ad una forza riformista e propositiva in grado di adeguare le relazioni industriali europee ai cambiamenti economici ed

¹³ Al momento della chiusura di questo articolo i lavori parlamentari erano in corso. Come si evince dai lavori parlamentari, le due posizioni dominanti sono espresse dalle due forze politiche di riferimento, PPE e PSE. I primi propongono che il Parlamento europeo si limiti a prendere atto delle proposte delle parti sociali, migliorative del testo di revisione proposto dalla Commissione (Draft Report 2008/0141 COD - PE412. 214v01-00). Il PSE ha invece proposto emendamenti alternativi a quelli avanzati dalle parti sociali.

istituzionali che avanzano rapidi in Europea. Nella vicenda in oggetto, il sindacato europeo forza la mano per mostrare l'inadeguatezza dell'impianto istituzionale europeo e prova a cambiare la mappa delle sedi e delle interlocuzioni del dialogo sociale.

In assenza di un reale progetto riformista, ovvero di un modello relazionale nuovo da proporre, l'azione di emancipazione della CES ha prodotto uno spiazzamento "istituzionale" che sta oggi alimentando una tensione competitiva tra istituzioni e forze sociali che peraltro agisce al di fuori delle regole formali dei trattati. E' bene ricordare che molti, oggi più di ieri, mal sopportano competenze e metodi del dialogo sociale istituzionale. E' grazie agli equilibri imposti dalla sussidiarietà orizzontale espressa nei trattati che si è riuscito fino ad oggi ad evitare che tali tensioni sfociassero in uno scontro sulle regole dei processi decisionali comunitari.

DIRETTIVA 94/45

RISOLUZIONE LEGISLATIVA 16/12/2008

ANALISI CRITICA

OGGETTO DELLA DIRETTIVA

ARTICOLO 1

1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi d'impresе di dimensioni comunitarie.

2. A tal fine è costituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva.

ARTICOLO 1

1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da **garantirne** l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.

La revisione legislativa della Direttiva 94/45 modifica alcuni articoli essenziali della precedente Direttiva, stabilendo significativi emendamenti di carattere sostanziale ed inserendo punti del tutto assenti nella legislazione precedente.

Nell'articolo 1, che definisce l'oggetto della Direttiva, si sottolinea la necessità di garantire l'efficacia dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, in maniera tale da rendere il ruolo dei CAE effettivo e concreto nel processo decisionale. Rispetto alla precedente legislazione si sottolinea infatti la necessità di modernizzare la Direttiva 94/45 in merito a informazione e consultazione, così da migliorare il funzionamento del CAE, ed ovviare ai problemi sorti durante i suoi 14 anni di vita.

L'impegno assunto dalla Commissione, dal Parlamento dell'Unione Europea e dalle parti sociali per rielaborare la Direttiva 94/45 non ha però soddisfatto tutti i partecipanti, in quanto la CES ha sottolineato come alcuni dei principi voluti nella nuova Direttiva siano stati disattesi.

TEMPISTICA DELL'INFORMAZIONE

Considerandum

considerando che talune decisioni che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori devono formare oggetto d'informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nei termini di tempo più ristretti possibile;

considerando che si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano;

considerando che, per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, occorre istituire un comitato aziendale europeo o porre in atto altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che, salva la facoltà delle parti di decidere altrimenti, il comitato aziendale europeo costituito in assenza di accordo tra le stesse al fine di realizzare l'obiettivo della presente direttiva, deve essere informato e consultato riguardo le attività dell'impresa o del gruppo d'impresе, in modo da poterne misurare le possibili conseguenze sugli interessi dei lavoratori di almeno due Stati membri; che, a tal fine, l'impresa o l'impresa controllante deve essere tenuta a comunicare ai rappresentanti designati dai lavoratori le informazioni generali riguardanti gli interessi di questi ultimi e le informazioni riguardanti in modo più specifico gli aspetti dell'attività dell'impresa o del gruppo d'impresе che influiscono sugli interessi dei lavoratori; che il comitato aziendale europeo deve avere la facoltà di formulare un parere al termine della riunione;

ARTICOLO 2

f) "consultazione", lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;

Considerandum

12) Si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.

(13) Per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, occorre istituire un comitato aziendale europeo o porre in atto altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.

(14) Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere definite e attuate in modo da garantire l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva. Per questo è opportuno che l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo consentano la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori possono rispondere alle esigenze di anticipazione e accompagnamento del cambiamento.

ARTICOLO 2

f) "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, suscettibili di permettere 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 in questione**;

g) "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, in 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;

La CES auspicava una maggiore tempestività dell'informazione e della consultazione per permettere ai Comitati aziendali europei di incidere in maniera efficace sulle decisioni riguardanti i lavoratori. Inoltre, sulla base di quanto stabilito dalla Direttiva 2001/86 inerente al coinvolgimento dei lavoratori nelle Società Europee, la Direttiva 2002/14 relativa ai diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali, e l'articolo 27 della Carta di Nizza sul diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione preventive nell'ambito dell'impresa, la CES sottolineava l'esigenza che vi fosse un adeguamento sostanziale all'obbligo di fornire informazione e consultazione ai rappresentanti dei lavoratori in un lasso di "tempo utile", tale da garantire una reale capacità di intervento nel processo decisionale, e di esprimere un costruttivo parere sulle misure proposte, non vincolante per il management.

Tuttavia il riferimento al concetto di "tempo utile" è presente nei *consideranda* ed assente nell'articolo 2 della Direttiva relativo alla definizione di informazione e consultazione.

Secondo Marco Cilento sulla base di queste considerazioni "si può ritenere fallito il tentativo di armonizzare la direttiva CAE con l'*acquis* comunitario successivo in materia di informazione e consultazione."

TRANSNAZIONALITA'

ALLEGATO

a) 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.

Nel caso d'imprese o dei gruppi d'imprese di cui all'articolo 4, paragrafo 2 della direttiva le competenze del comitato aziendale europeo si limitano alle materie che riguardano tutti gli stabilimenti o tutte le imprese del gruppo situati negli Stati membri o che riguardano almeno due degli stabilimenti o imprese del gruppo situati in Stati membri diversi.

Considerandum

(15) Ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantiti l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tal fine la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali ed essere limitati alle questioni transnazionali.

(16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli effetti *potenziali* della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. **Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per la manodopera europea in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.**

ARTICOLO 1

3. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. Per questo la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali.

4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

Diversamente dalla Direttiva 94/4 nella quale non si accennava alla transnazionalità, nel Recast viene specificato il significato delle questioni transnazionali, intese come le materie riguardanti un'impresa o un gruppo di imprese nel loro insieme oppure "almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due stati membri diversi".

Nonostante nel "preambolo" della "proposta di direttiva" la caratteristica della transnazionalità venga attribuita alle decisioni assunte in uno stato membro diverso da quello in cui esse producono i loro effetti, nella formulazione del concetto di transnazionalità presente nel corpo del testo della direttiva queste considerazioni non sono presenti.

Come sottolinea Marco Cilento "non si può fare a meno di notare come la novella dell'articolo 1 inverta la direzione intrapresa dal legislatore comunitario nel definire la transnazionalità nel regime dell'informazione e consultazione nei licenziamenti collettivi, nei trasferimenti di impresa, nella direttiva 2002/14 e relativa giurisprudenza comunitaria per le quali appunto il filo della transnazionalità agirebbe lungo il percorso che va dal decisore a chi subisce le conseguenze della decisione."

NUOVA DELEGAZIONE SPECIALE DI NEGOZIAZIONE

ARTICOLO 5

1. La direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo gli orientamenti in appresso:

a) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.

Gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.

Il secondo comma lascia impregiudicate le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori.

b) La delegazione speciale di negoziazione è composta da un minimo di tre e un massimo di 17 membri.

La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione le attribuzioni e la durata del mandato del o dei comitati aziendali europei, ovvero le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

ARTICOLO 5

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo gli orientamenti in appresso:

a) gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.

Gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.

Il secondo comma lascia impregiudicate le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori;

b) I membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri

c) la direzione centrale e le direzioni locali nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati.

3. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei comitati aziendali europei, ovvero le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Viene introdotta una modifica alla precedente Direttiva per garantire nella delegazione speciale di negoziazione la presenza di almeno un lavoratore per ogni paese ed un criterio univoco per l'attribuzione dei seggi in base alla ripartizione geografica della forza lavoro.

In particolare la CES nel Novembre 2004, in concomitanza con l'allargamento a 25 membri dell'Unione Europea nel Maggio dello stesso anno, cominciò a sostenere la necessità di aumentare il numero massimo di membri previsto per la Delegazione Speciale di Negoziazione, in modo da venir incontro alle esigenze di rappresentanza dei nuovi Stati Membri di piccole dimensioni.

RUOLO E RICONOSCIMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI EUROPEE

ARTICOLO 5

4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali. Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

Considerandum 27

(27) Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali **riconosciute** possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che esprimano tale esigenza. Le **competenti** organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro **riconosciute come parti sociali** a livello europeo **sono** informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi. **Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione.**

ARTICOLO 4

4. Ogni direzione di un'impresa compresa nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e il numero dei suoi dipendenti. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

ARTICOLO 5

2.c) la direzione centrale e le direzioni locali nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati.

4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

Prima e dopo ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione può riunirsi, utilizzando i mezzi necessari per comunicare, senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale.

Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita nell'espletamento delle sue funzioni da esperti di sua scelta, **che possono comprendere** rappresentanti delle **competenti** organizzazioni dei lavoratori **riconosciute** a livello comunitario. Tali esperti **e rappresentanti delle organizzazioni sindacali** possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

La Nuova Direttiva prevede il significativo riconoscimento delle organizzazioni sindacali europee, che vengono in questo modo ad assumere un ruolo di rilievo nella fase istitutiva dei Comitati aziendali europei.

L'articolo 4.4 prevede il diritto per le organizzazioni sindacali europee di acquisire informazioni sulla struttura dell'impresa o della struttura del gruppo, un diritto che determina parallelamente la responsabilità da parte dell'azienda di trasmettere informazioni per l'inizio dei negoziati.

L'articolo 5 stabilisce quindi il diritto delle federazioni europee riconosciute ad essere informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati di un CAE.

E' interessante notare come nei *consideranda* venga esteso in linea di principio questo diritto anche alla rinegoziazione dell'accordo CAE, mentre nella parte vincolante della Direttiva questa possibilità venga omessa.

Secondo quanto richiesto dalle parti sociali tra gli emendamenti proposti alla Commissione per la revisione della Direttiva 94/45, si chiedeva inoltre che il rappresentante di una federazione sindacale riconosciuta a livello comunitario fosse presente nella delegazione speciale di negoziazione. L'articolo 5.4 prevede così la facoltà per le organizzazioni sindacali di essere ammesse alla negoziazione in funzione di esperto, con possibilità di partecipare a tutte le riunioni di negoziazione, con e senza l'impresa, impedendo al datore di lavoro di esercitare "un veto preconcetto alla partecipazione sindacale".

Tuttavia come sottolinea Marco Cilento, le federazioni europee pur raccogliendo le informazioni non possono autonomamente dare avvio alle negoziazioni, in quanto vincolate alla richiesta di avvio dei negoziati da parte di almeno 100 lavoratori di almeno due stati membri. Inoltre il datore di lavoro può ostacolare la scelta dell'esperto sindacale della DSN qualora l'esperto in questione non faccia parte di una federazione europea riconosciuta.

CONTINUITA' DEGLI ACCORDI IN VIGORE

Articolo 13 - Accordi in vigore

1. Salvo il disposto del paragrafo 2, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi d'impresе di dimensioni comunitarie, in cui esiste già, o alla data stabilita all'articolo 14, paragrafo 1 ovvero a una data, precedente a quest'ultima, di recepimento nello Stato membro interessato, un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede un'informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al paragrafo 1, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Considerandum 7

(7) È necessario ammodernare la legislazione comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei, **consentendo, nel contempo, l'applicazione ininterrotta degli accordi esistenti**, risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE e superare l'incertezza del diritto derivante da alcune norme o dall'assenza di alcune norme nella direttiva medesima, nonché garantire una migliore articolazione tra gli atti legislativi comunitari in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

Considerandum 41

(41) Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo che essi non debbano essere obbligatoriamente rinegoziati ove ciò non sia necessario. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma **dell'articolo 13 , paragrafo 1**, della direttiva 94/45/CE **o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE (8)** , finché vigenti, continuano a non applicarsi le disposizioni della presente direttiva. **Inoltre , la presente direttiva non impone** un obbligo generale di rinegoziazione degli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE **tra il 22 settembre 1996 e la data prevista dall'articolo 16** della presente direttiva.

Articolo 13 - Accordi in vigore

1. Salvo il disposto del paragrafo 2, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi d'impresе di dimensioni comunitarie, in cui esiste già, o alla data stabilita all'articolo 14, paragrafo 1 ovvero a una data, precedente a quest'ultima, di recepimento nello Stato membro interessato, un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede un'informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al paragrafo 1, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

RUOLO E PROTEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Articolo 10

Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3 godono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3 e il pagamento della loro retribuzione, per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

Articolo 10

Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori

1. Fatte salve le **competenze** di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo **dispongono dei mezzi necessari all'applicazione dei diritti che derivano dalla presente direttiva per rappresentare** collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 8, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva.

3. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3 godono, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3 e il pagamento della loro retribuzione, per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un ambiente internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazioni senza perdita di retribuzione.

Il Recast della Direttiva sottolinea l'esigenza di un maggiore ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori, come previsto dagli emendamenti proposti dalle parti sociali europee nell'Agosto 2008.

In particolare le parti sociali sottolineavano l'esigenza che i membri della DSN e del CAE fossero provvisti di una formazione professionale e non unicamente di un generico diritto d'accesso alla formazione.

COMPOSIZIONE CAE

ALLEGATO

c) Il comitato aziendale europeo è composto da un minimo di tre ad un massimo di trenta membri.

Se le sue dimensioni lo giustificano, esso elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri.

Esso adotta il suo regolamento interno.

d) In occasione dell'elezione o della designazione dei membri del comitato aziendale europeo occorre garantire:

- in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure il gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;

- in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato nel cui territorio è situata la direzione centrale.

SPESE DI ORGANIZZAZIONE

ALLEGATO 7. Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

La direzione interessata fornisce ai membri del comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.

In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese di un solo esperto.

PRESCRIZIONI ACCESSORIE 1

I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali;

c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

d) per il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, al quale devono essere assicurate condizioni per il regolare svolgimento della sua attività.

PRESCRIZIONI ACCESSORIE

5 . Il comitato aziendale europeo, o il comitato ad hoc ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

6 . Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

La direzione centrale interessata fornisce ai membri del comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.

In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

La formula di composizione dei CAE e dell'assegnazione dei seggi ricalca quella prevista dalla nuova Direttiva per la delegazione speciale di negoziazione. Viene infatti specificata la presenza di un membro per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori presenti nell'insieme degli Stati membri.

Per quanto riguarda il comitato ristretto il numero dei componenti è incrementato, passando da 3 ad un massimo di 5.

Inoltre è prevista la possibilità che tale comitato possa farsi assistere da esperti di sua scelta.

Per quanto riguarda invece le spese di organizzazione e di interpretariato, secondo quanto già stabilito nella precedente direttiva si afferma che queste debbano essere a carico del datore di lavoro.

ADEGUAMENTO DELLA COMPOSIZIONE DEI CAE

Considerandum

(40) Qualora la struttura dell'impresa o del gruppo subisca modifiche significative, ad esempio a seguito di operazioni di fusione, acquisizione o scissione, occorre adeguare il o i comitati aziendali europei esistenti. Ciò va fatto prioritariamente secondo le norme dell'accordo applicabile, ove esse consentano effettivamente di realizzare l'adeguamento necessario. In caso contrario e in caso di presentazione di una richiesta in tal senso, vengono avviati i negoziati per un nuovo accordo cui è opportuno partecipino i membri del o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo spesso decisivo della modifica della struttura, il o i comitati aziendali europei esistenti devono poter continuare ad operare, con eventuali adattamenti, fino alla conclusione di un nuovo accordo. Alla firma di un nuovo accordo è opportuno procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e poter far cessare l'efficacia dei relativi accordi istitutivi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.

(41) Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo che essi non debbano essere obbligatoriamente rinegoziati ove ciò non sia necessario. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma **dell'articolo 13 , paragrafo 1**, della direttiva 94/45/CE o **dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE (8)**, finché vigenti, continuino a non applicarsi le disposizioni della presente direttiva. **Inoltre , la presente direttiva non impone un** obbligo generale di rinegoziazione degli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE **tra il 22 settembre 1996 e la data prevista dall'articolo 16** della presente direttiva.

In caso di operazioni economiche che implicino una fusione, acquisizione o scissione della struttura dell'impresa, la nuova Direttiva prevede che la composizione del CAE si adatti a questi cambiamenti permettendo sia di mantenere nella DSN una parte dei membri del CAE esistente che di continuare ad operare sulla base degli accordi precedenti. Rimanendo tuttavia presente l'obbligo di avviare nuove negoziazioni, questo *considerandum* viene incontro all'esigenza espressa dalle parti sociali di evitare lo scioglimento del CAE esistente.

DEFINIZIONE DI IMPRESA COMUNITARIA

Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) “impresa di dimensioni comunitarie”, un’impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
- b) “gruppo di imprese”, un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
- c) “gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”, un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:
 - il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri,
 - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi,
 - almeno un’impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un’altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro

Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) “impresa di dimensioni comunitarie”, un’impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
- b) “gruppo di imprese”, un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
- c) “gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”, un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:
 - il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri,
 - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi,
 - almeno un’impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un’altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;

Il vecchio testo coincide con il nuovo.

RELAZIONI TRA LA DIRETTIVA E LE ALTRE DISPOSIZIONI COMUNITARIE E NAZIONALI

Articolo 12 - Relazione fra la presente direttiva e altre disposizioni

1. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alla direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, e alla direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.
2. La presente direttiva non pregiudica i diritti in materia d'informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli ordinamenti nazionali.

Articolo 12 - Relazioni fra la presente direttiva e altre disposizioni comunitarie e nazionali

1. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si articolano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3.
2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6, ferme restando le disposizioni del diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli 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.
4. La presente direttiva non pregiudica le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, né le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.
5. L'applicazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.

Nel caso in cui non vi siano accordi, secondo quanto previsto dall'articolo 6 per il coordinamento tra CAE e rappresentanze sindacali nazionali, gli Stati Membri devono assicurare che i processi di consultazione ed informazione siano condotti a livello di rappresentanze nazionali come se si fosse in presenza dei CAE. La Direttiva limita questa ipotesi ai casi in cui le decisioni possano comportare cambiamenti all'organizzazione del lavoro o cambiamenti contrattuali. Inoltre si sottolinea che non vi debbano essere regressi nelle normative nazionali a causa dell'applicazione della direttiva.