

I Comitati aziendali europei: la nuova direttiva n. 2009/38/CE e le proposte di modifica della normativa italiana di recepimento

di Dimitri Giardino

Nell'attuale contesto economico caratterizzato da rapide trasformazioni e, specie in situazioni di crisi economica, da operazioni di ristrutturazione che spesso coinvolgono anche realtà aziendali radicate in più mercati nazionali, diviene fondamentale l'elemento della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori con riferimento alle scelte imprenditoriali di maggiore rilevanza. Al fine di rendere effettivi i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e per l'adozione di strategie industriali che abbiano un sufficiente grado di condivisione, nello scenario delle relazioni industriali, sono nati degli organismi di rappresentanza degli interessi dei lavoratori in realtà aziendali di carattere transnazionale: i Comitati aziendali europei (CAE). Le prime forme di rappresentanza degli interessi dei lavoratori a livello sovranazionale erano emerse già prima dell'adozione della direttiva n. 45 del 1994, che costituisce la base giuridica su cui sono stati edificati i primi CAE, e si sono concretizzate nella nascita (specie in Francia) dei primi Comitati di gruppo. Nel nostro ordinamento la normativa di recepimento è intervenuta con ben 8 anni di ritardo, con il d.lgs. n. 74/2002; in realtà già prima dell'entrata in vigore della normativa di recepimento della direttiva sono stati costituiti i primi Comitati aziendali su base volontaria, *ex art.* 13 della normativa comunitaria. Il 6 maggio 2009 è stata pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea* la nuova direttiva n. 38 del 2009 riguardante la costituzione dei CAE o procedure di informazione e consultazione nelle imprese a dimensione comunitaria. Entro il 5 giugno 2011 i legislatori nazionali dovranno recepire la normativa comunitaria ed a partire da tale momento essa diventerà la nuova base normativa per i CAE di nuova costituzione e per la rinegoziazione degli accordi istitutivi di quelli preesistenti. Attualmente sono stati costituiti circa 1.100 Comitati aziendali, di cui circa 47 sono di casa madre italiana. Le basi giuridiche di tali organismi di carattere sovranazionale sono rappresentate, oltre che dalla legislazione comunitaria, dalla legislazione nazionale di recepimento e dai singoli accordi aziendali istitutivi. La costituzione dei CAE è obbligatoria nelle aziende con più di mille dipendenti a livello europeo e con almeno 150 dipendenti in due Paesi ove esse siano stabilite; questo vale anche con riferimento alle multinazionali aventi sede al di fuori dei confini europei, a condizione che, a livello europeo, ricorrano i requisiti dimensionali richiamati. In ogni caso, anche ove non ricorrano tali presupposti, la costituzione di tali organismi è sempre possibile su base volontaria. Il carattere sovranazionale di tali organismi si riflette sulle loro competenze e sulle questioni che possono essere oggetto di discussione in sede di riunione tra i delegati: i CAE devono, infatti, essere informati delle questioni relative a più aziende del gruppo, o comunque con riferimento a problematiche che, pur riguardando espressamente un'azienda di un unico Paese, potrebbero avere ripercussioni anche nelle altre aziende del gruppo. La principale funzione dei Comitati consiste nel dare effettività ai diritti di informazione e consultazione dei lavoratori; per questo motivo, la nuova direttiva del 2009 impone alle direzioni aziendali di comunicare ai Comitati una serie di informazioni e dati relativi all'andamento aziendale

ed alle strategie industriali che si intende adottare; informativa che deve essere trasmessa “in tempo utile”, ovvero al fine di consentire una valutazione preventiva circa l’impatto economico, sociale ed occupazionale delle scelte intraprese. L’informazione è funzionale all’apertura di una fase di consultazione, ossia all’instaurazione di un dialogo tra le parti che sfocia nella redazione di un parere da parte del Comitato; detto parere deve essere emesso in un termine ragionevole e comunque in modo tale da non determinare un onere sul processo decisionale del gruppo. Tale parere non è vincolante e l’azienda ove intenda discostarsene ha esclusivamente l’onere di motivazione; ciò a conferma del fatto che i CAE non hanno poteri contrattuali, ma solo di informazione e consultazione. Le principali novità apportate dalla direttiva n. 38/2009/CE a tale sistema di rappresentanza possono essere così riassunte:

- accoglimento delle “buone prassi” emerse nella pratica dei Comitati europei operativi, quali ad es. la programmazione di una giornata preparatoria alle riunioni dei Comitati dedicate ai delegati, percorsi formativi rivolti ai componenti, la partecipazione di esperti che rappresentino uno strumento tecnico di raccordo tra le parti;
- viene affermato l’obbligo di istituzione del CAE, ricorrendone i limiti dimensionali prima visti, anche per quelle aziende aventi una struttura reticolare ed in cui dunque manchi una “capogruppo”;
- il diritto di informazione/consultazione dei lavoratori viene elevato a diritto fondamentale a livello europeo.

Le proposte di emendamento al d.lgs. n. 74/2002, alla luce della nuova direttiva del 2009

L’adozione, in data 7 maggio 2009, della nuova direttiva del 2009 sui CAE, che ha introdotto numerose novità rispetto all’originaria direttiva del 1994 istitutiva di tali organismi di partecipazione e consultazione, ha reso necessario un intervento di adeguamento della normativa italiana di recepimento (d.lgs. n. 74/2002). In data 25 marzo 2011, Confindustria e le organizzazioni sindacali hanno definito, in sede tecnica, il testo degli emendamenti che dovrebbero costituire l’implementazione nazionale del *recast* della Direttiva CAE; di seguito si riportano le principali proposte di emendamento alla normativa italiana che sono state presentate in questa sede. Si sente in primo luogo la necessità di potenziare l’efficacia del CAE quale strumento di informazione e consultazione; a tal riguardo, mentre l’art.1 del d.lgs. n. 74/2002 si limita a prevedere l’obbligo di istituzione del Comitato nelle realtà aziendali in cui ricorrono i requisiti dimensionali previsti dalla normativa comunitaria, gli emendamenti che sono stati presentati insistono sulla necessità di considerare il CAE come uno strumento di informazione e partecipazione e come tale capace di incidere efficacemente sui processi decisionali che investono questioni di rilevanza transnazionale (ossia riguardanti «l’intero gruppo o almeno 2 imprese o stabilimenti ubicate in almeno 2 Stati diversi»). Al fine di rendere le riunioni del CAE una sede “effettiva” di consultazione e partecipazione alle scelte aziendali e di garantire la proficuità delle attività di negoziazione, si propone l’inserimento nell’art. 4 del decreto di un quarto comma che istituisce l’obbligo, carico delle direzioni aziendali, di provvedere alla trasmissione di dati ed informazioni relativi al gruppo ed alla sua forza-lavoro, nei confronti delle parti interessate. Una ulteriore modifica investe i criteri di composizione della delegazione speciale di negoziazione: l’art. 7 del decreto prevede che essa debba essere composta da «una persona per ogni Stato membro in cui l’impresa o il gruppo di imprese abbia almeno uno stabilimento o impresa» ed in più «un seggio supplementare per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 25 per cento dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell’impresa o del gruppo di imprese», 2 seggi supplementari se si supera il 50% e 3 seggi se si supera il 75%; nella proposta di Confindustria e dei sindacati, invece, la delegazione speciale di negoziazione dovrebbe avere una composizione proporzionale al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro del gruppo, salvo poi prevedere «l’assegnazione aggiuntiva di un seggio per ogni quota pari al 10% del numero di lavoratori impegnati». Tra gli elementi di novità proposti si annoverano la possibilità per la delegazione speciale di negoziazione

di riunirsi in assenza dei rappresentanti della direzione centrale prima e dopo le riunioni con questi ultimi e la possibilità che durante la fase negoziale la delegazione si faccia assistere da esperti, anche appartenenti alle organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario (art. 8). Viene ulteriormente specificato il contenuto dell'accordo tra la direzione aziendale e la delegazione speciale di negoziazione in merito alle modalità di attuazione dei diritti di informazione e consultazione: in primo luogo viene precisato che «la composizione del CAE, il numero dei membri, la distribuzione dei seggi» deve garantire «una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, categorie di lavoratori, sesso e durata del mandato»; l'accordo dovrà inoltre definire le modalità di coordinamento tra le procedure di informazione e consultazione a livello transnazionale e quelle a livello di organi di rappresentanza nazionale dei lavoratori. In questo senso si spiega la proposta di inserire nell'art. 13 del decreto un terzo comma il quale prevede che i membri del CAE debbano informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti interessati riguardo «alla sostanza ed ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione». Con riferimento all'ipotesi in cui manchi il suddetto accordo di cui l'art. 9 del decreto, è stato proposto di inserire nell'art. 14 il comma 3, il quale demanda al CAE ed agli organi di rappresentanza dei lavoratori il compito di definire le modalità di coordinamento tra il livello europeo e quello nazionale di rappresentanza dei lavoratori. Particolarmente rilevante è poi l'aspetto della dimensione transnazionale delle problematiche che potranno essere oggetto di discussione in seno al CAE, dovendo trattarsi di questioni che riguardano imprese del gruppo ubicate in diversi Paesi o comunque relative anche ad un unico stabilimento, ma che sono suscettibili di avere ripercussioni in altre imprese del gruppo (art. 16, comma 2, d.lgs. n. 74/2002); anche tali aspetti relativi alle competenze e materie oggetto della procedura di informazione e consultazione dovranno essere predefiniti dall'accordo prima citato. Gli emendamenti proposti (art. 16, comma 2) contengono un elenco delle materie che dovranno costituire oggetto di informazione, tra cui si annoverano la struttura, la situazione economico-finanziaria, i dati relativi alla produzione ed alle vendite dell'azienda e quelli su cui dovrà vertere l'informazione e consultazione in seno al CAE, tra cui la situazione occupazionale e degli investimenti, l'organizzazione del lavoro ed i processi produttivi, trasferimenti produttivi, fusioni, licenziamenti collettivi, ecc. Sono state inoltre presentate delle proposte di modifica di carattere formale e terminologico con l'obiettivo di valorizzare l'importanza che i rapporti tra le parti siano improntati alla lealtà e cooperazione reciproca: in questa ottica si potrebbero spiegare la sostituzione della rubrica dell'art.12 che titolava *Osservanza dei diritti e degli obblighi* con la dizione *Funzionamento del Comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori* e la sostituzione nello stesso art. 12 del termine “collaborazione” con la parola “cooperazione”. Gli emendamenti proposti si soffermano anche sul tema della formazione dei componenti del CAE e della delegazione speciale di negoziazione, a cui dovrebbero essere destinati percorsi formativi specifici, senza perdita alcuna di retribuzione. L'accordo tra Confindustria e le organizzazioni sindacali prevede inoltre di inserire nel decreto un art. 15-*bis* il quale esclude dal campo di applicazione della nuova versione del decreto le imprese che già in data 22 settembre 1996 avevano concluso accordi istitutivi di procedure di informazione/consultazione a livello transnazionale e quelle che abbiano firmato tali accordi in un periodo compreso tra il 5 giugno 2009 ed il 5 giugno 2011. Occorrerà attendere che le istituzioni nazionali si attivino per l'adeguamento della normativa nazionale alla legislazione comunitaria in materia di CAE, per verificare in che misura Governo e Parlamento accoglieranno gli emendamenti presentati.

Dimitri Giardino
Scuola internazionale di Dottorato
in *Formazione della persona e mercato del lavoro*
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo