

RAPPORTO – ESPERTATO CNEL

Comitati Aziendali Europei in Italia: Analisi e prospettive.
A cura di Claudio Stanzani, Presidente SINDNOVA

Maggio 2010

1. Premessa: la nuova direttiva CAE.

Il 6 maggio 2009 il giornale ufficiale dell'Unione Europea ha pubblicato il testo della nuova direttiva (2009/38/CE) recast della direttiva 94/45/CE, relativa alla *costituzione di comitati aziendali europei o procedure di informazione e consultazione nelle imprese a dimensione comunitaria*.

I paesi membri hanno tempo fino al 5 giugno 2011 per prendere i provvedimenti legislativi necessari alla trasposizione della direttiva nell'ordinamento nazionale; a partire da quel momento la nuova direttiva potrà essere pienamente in vigore e base per la negoziazione o rinegoziazione di accordi CAE.

Le innovazioni contenute nel nuovo testo necessitano di approfondimento ed occorre favorire il più ampio confronto con e tra le parti sociali per permettere una trasposizione fedele e partecipata alle intenzioni del legislatore europeo. Le parti sociali, dal proprio canto, possono avvalersi del principio di sussidiarietà contenuto nei Trattati e anticipare la trasposizione attraverso un proprio accordo o avviso comune. Questo, in Italia, è già avvenuto nel '96 con la direttiva 94/45/CE.

2. Contenuti della nuova direttiva 2009/38/CE e confronto con la direttiva .

Le parti sociali, in tutti i paesi membri dell'Unione Europea, sono chiamate a conoscere ed a vigilare sulla corretta trasposizione della direttiva con particolare attenzione ai punti più critici. Occorre, infatti, evitare che il recepimento si trasformi in un atto puramente formale o di semplice traduzione in lingua del testo.

Il nuovo testo europeo presenta molti rinvii alle norme e pratiche nazionali che potrebbero condurre ad orientamenti disomogenei dei legislatori nazionali. L'esperienza legata alla direttiva 94/45/CE ci insegna quanto sia importante una trasposizione coerente per evitare che il lavoro dei CAE sia ostacolato dalle potenziali incongruenze delle singole leggi nazionali.

La prima trasposizione ha visto, nonostante il coordinamento della Commissione Europea, luci ed ombre, che hanno influito sui dubbi interpretativi negli anni successivi e su molti ricorsi alla via giudiziaria.

In alcuni paesi (Italia, fra questi) il contributo delle parti sociali si è concretizzato, già allora, in accordi o pareri congiunti che hanno offerto indirizzi di contenuto al legislatore nazionale.

Vale ricordare che il Dlgs 74/2002 ha recepito con ben sei anni di ritardo la direttiva 94/45/CE nel nostro paese; questa, nel frattempo, aveva prodotto i suoi risultati con la costituzione di oltre 20

Comitati Aziendali Europei d'impresе o gruppi a casa madre italiana sulla base dell'accordo interconfederale firmato da CGIL CISL UIL, CONFINDUSTRIA e ABI nel 1996.

Il contributo delle parti sociali può avere, oggi, il valore aggiunto dell'esperienza di 15 anni tanto da lasciar pensare che il legislatore nazionale difficilmente potrà fare a meno del coinvolgimento delle parti sociali per garantire che la sua opera traspositiva resti aderente al vissuto dei CAE.

La direttiva introduce alcune novità che necessitano più che mai una trasposizione coordinata in quanto l'applicabilità deriva dalla coerenza delle leggi nazionali. Mi riferisco, ad esempio:

- al nuovo articolo 1 che determina l'ambito di competenza transnazionale del CAE e
- la gerarchia tra livello europeo e nazionale nella priorità dell'informazione e della consultazione.

La direttiva tenta, inoltre, di mettere ordine in aspetti della vita dei CAE effettivamente controversi, sui quali le parti sociali hanno spesso trovato difficoltà a trovare punti di incontro o le soluzioni adottate sono varie ed eterogenee.

Tra le principali innovazioni introdotte dalla direttiva 2009/38/CE troviamo, in sintesi:

- nuove regole nella istituzione di un CAE:
 - Obbligo per ogni management locale di trasmettere alle parti interessate le informazioni necessarie per avviare i negoziati (struttura, numero di dipendenti) (art. 4)
 - Nuova formula per la composizione più equilibrata della DSN e CAE garantendo un minimo di rappresentanza (art. 5)
 - Prima e dopo l'incontro con la direzione centrale, la DSN può riunirsi senza la presenza del datore di lavoro (art. 5)
 - Il riconoscimento del ruolo dei sindacati riconosciuti a livello comunitario (art. 5) che devono essere informati della composizione della DSN e dell'inizio dei negoziati e che sono esplicitamente riconosciuti come esperti all'interno della DSN.

- Nuova definizione di informazioni e più dettagliata definizione della consultazione (art. 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 che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

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, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione

all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

....

✚ Nuova definizione di transnazionalità (art.1):

....

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.

....

✚ Relazione tra livello europeo e livello nazionale (art. 12):

- Il rispetto delle competenze dei diversi livelli di rappresentanza degli interessi dei lavoratori (Art.12.1),

- Modalità di articolazione tra i diversi livelli da stabilire nel contratto (art. 12.2)

- Se queste modalità non sono definite mediante accordo, gli Stati membri assicurano che i processi di informazione e consultazione siano esigibili nel CAE così come a livello nazionale quando le decisioni possono comportare modifiche sostanziali nell'organizzazione del lavoro, trasferimenti d'impresa o nei contratti di lavoro (art. 12.3, considerando 38)

✚ Nuove regole nel funzionamento dei CAE (art. 10): esempio diritto alla formazione dei membri della DSN e del Comitato.

✚ Clausole e procedure di adattamento dell'accordo costitutivo in caso di cambiamenti nella struttura dell'impresa (art. 13).

✚ Impatto della nuova direttiva 2009/38/CE sugli accordi esistenti (art. 14).

3. I COMITATI AZIENDALI EUROPEI: bilancio di una esperienza. L'impatto della crisi.

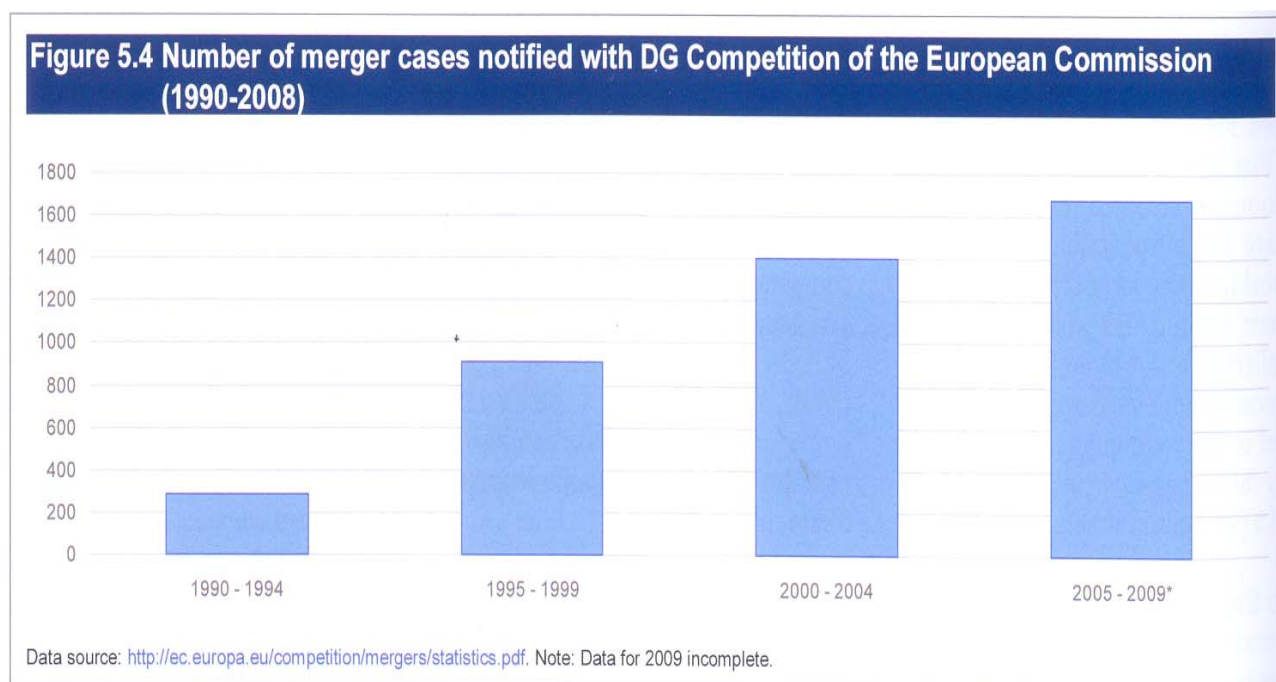
I CAE attualmente costituiti e in funzione sono in Europa all'incirca 940 ed interessano una popolazione di oltre 15 milioni di lavoratori. In tali organismi sono impegnati complessivamente circa ventimila delegati rappresentanti dei lavoratori delle imprese coinvolte. Il campo geografico dei CAE in oltre un terzo dei casi riguarda non solo i paesi membri dell'U.E. (cui la direttiva s'indirizza per obbligo), ma anche paesi candidati all'adesione (Croazia, Macedonia e Turchia), paesi appartenenti all'AELE – Associazione Europea di Libero Scambio- (Islanda, Norvegia, Svizzera e Liechtenstein) e paesi extra questa area quali la Russia, l'Ucraina, ecc.

Già nel 2004, l'esperienza dei CAE aveva anticipato di anni la presenza di rappresentanti dei lavoratori delle imprese e filiali presenti nei paesi dell'Europa centrale ed orientale che nel maggio di quel anno entravano a far parte, a pieno titolo, dell'U.E.

In alcuni casi, questa apertura ha prodotto la negoziazione di accordi per pratiche di allargamento del CAE a dimensioni globali; sono questi i casi, ad esempio, di RENAULT, NESTLE', VOLKSWAGEN.

L'entità della crisi che ha colpito le imprese, i lavoratori e i suoi rappresentanti ha coinvolto direttamente i CAE, ma la domanda circa il ruolo dei CAE nell'affrontare la crisi attuale può essere valutata solo esaminando la natura e la portata del coinvolgimento nei processi di ristrutturazione realizzati sulla scia della crisi. Bisogna sottolineare come tuttavia non siano ancora disponibili dati statistici concreti o studi di casi in materia. Le informazioni sul coinvolgimento dei CAE nella gestione e negli esiti della recente crisi sono pertanto necessariamente frammentarie.

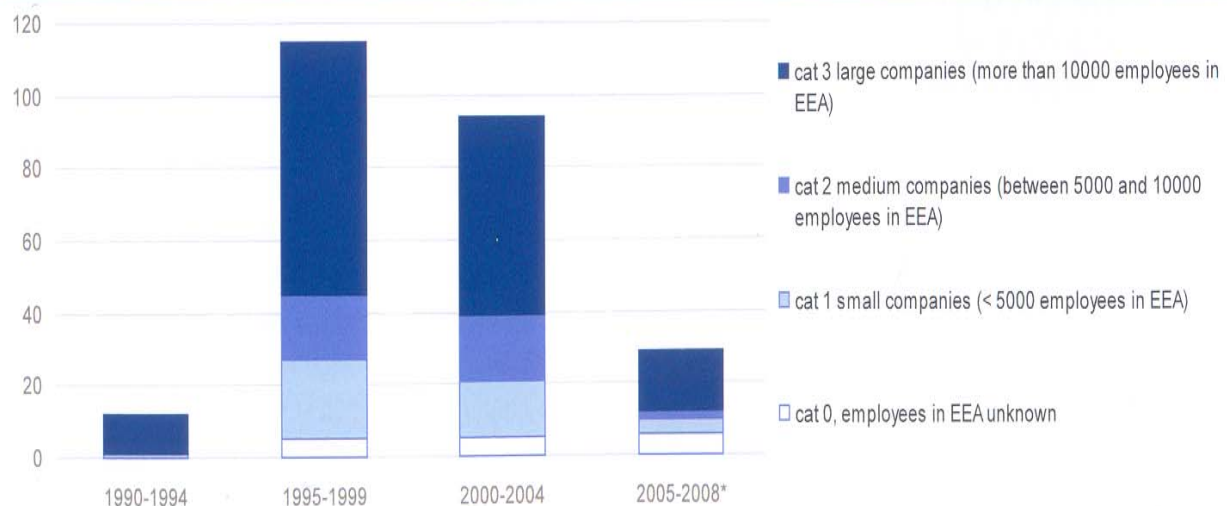
La banca dati sui CAE gestita dall' ETUI e dalla SDA-asbl (www.ewcdb.eu) offre informazioni sulle aziende, dotate di Comitati Aziendali Europei, che sono state sottoposte a fusione o acquisizione, trattandosi di forme di ristrutturazione che necessitano di segnalazione obbligatoria e autorizzazione da parte della Commissione Europea (Regolamento 139/2004).



La figura 5.4 (fonte ETUI, Benchmarking Working Europe 2010) mostra che il numero dei casi di fusioni e acquisizioni si è mantenuto in crescita stabile. Le statistiche disponibili non coprono tutti i casi nei quali i CAE sono stati coinvolti, a vario titolo, in processi di ristrutturazione. Facendo riferimenti ad altre fonti, tuttavia, è possibile in una certa misura completare l'analisi dell'impatto che le ristrutturazioni hanno avuto sui CAE.

Per il periodo compreso tra il 1990 e il 2008, la banca dati ETUI riporta circa 2260 casi di aziende che hanno fatto domanda alla Commissione Europea per l'autorizzazione ad eseguire una fusione o un'acquisizione, di queste 554 risultavano avere un CAE attivo. In molti di questi casi, nel rispetto delle procedure previste dalla Commissione Europea, si è svolta una audizione dei rappresentanti dei lavoratori nel CAE.

Figure 5.5 Multinational companies with active EWCs involved in mergers and takeovers reported to the DG Competition of the European Commission (2005 -2008), by size of employment (in EEA)



Data source: <http://ec.europa.eu/competition/mergers/statistics.pdf> and ETUI EWC database (2010).

Note: period 2005 – 2008 covers only 4 years as data for 2009 is not yet available.

La figura 5.5. (fonte ETUI, Benchmarking Working Europe 2010), ci mostra come gran parte dei casi analizzati coinvolge aziende multinazionali con circa 10.000 lavoratori nello Spazio Economico Europeo (EEA)¹ (296 imprese, ovvero il 53,4% del totale delle aziende con un CAE attivo interessate in 1647 procedimenti di fusione o acquisizione).

99 imprese di dimensioni inferiori -cioè con dipendenti compresi tra i 5.000 e i 10.000- (ovvero il 17,8% di quelle con un CAE attivo), erano invece coinvolte in 251 casi di ristrutturazione.

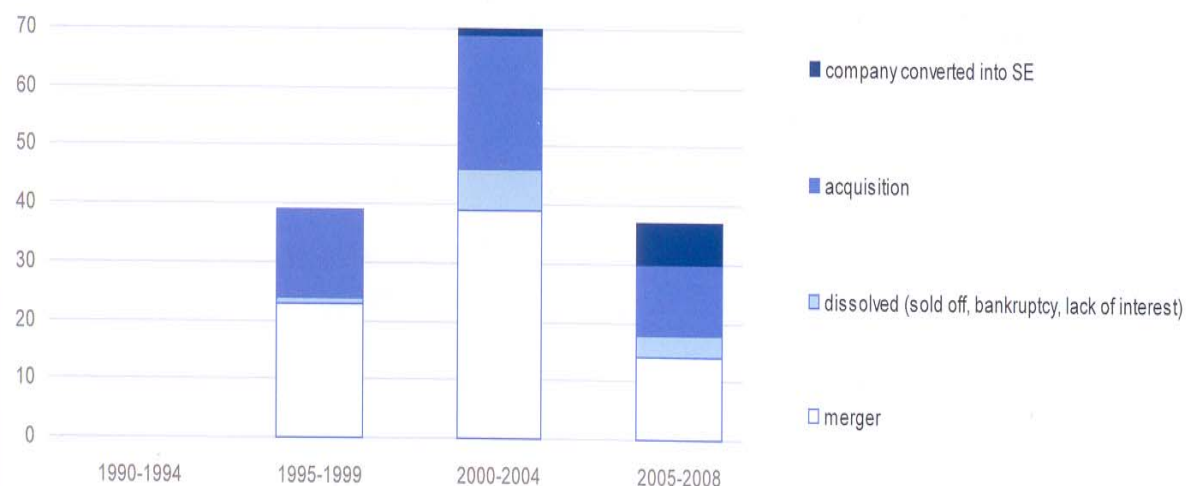
Un indice elevato di imprese multinazionali di piccole dimensioni (cioè con un livello di impiego complessivo di meno di 5000 unità) e con un CAE in essere (parliamo di 145 imprese ovvero il 26% dei casi) era coinvolto in 330 casi di fusione.

I CAE hanno dovuto far fronte in questi anni a questo sviluppo impressionante di esperienze di fusioni e acquisizioni (oltre che ad un numero incalcolabile di ristrutturazioni); queste esperienze che hanno condotto in molti allo scioglimento del CAE.

Un totale di almeno 193 CAE è stato sciolto per ragioni legate a processi di ristrutturazione (figura 5.7, fonte ETUI, Benchmarking Working Europe 2010).

¹ Che comprende sia i 27 paesi dell'U.E. che i paesi appartenenti all'AELE/EFTA.

Figure 5.7 EWCs dissolved per reason between 1995 and 2010



Data source: ETUI EWC database (2010). Note: period 2005 - 2008 covers only 4 years as data for 2009 is not yet available.

Lo scioglimento di un CAE, come diretta conseguenza di una fusione o di una acquisizione, costituisce un serio problema per i lavoratori che, specialmente durante il difficile periodo della ristrutturazione della propria azienda (compresi ingenti licenziamenti e cambiamenti organizzativi, ecc.), sono privati dell'unico canale di accesso all'informazione e alla consultazione transnazionale.

Sfortunatamente, la precedente Direttiva 94/45/EC non conteneva disposizioni che disciplinassero la transizione dei CAE e la continuità operativa in caso di ristrutturazioni, una omissione alla quale è stato posto parzialmente rimedio dalla rifusione 2009/38/EC (art.6.2).

Sull'impatto della crisi sulla vita, il funzionamento, la effettività degli accordi ed il turnover dei membri sarà opportuno, in un prossimo futuro, svolgere una approfondita ricerca per quanto riguarda almeno i casi di CAE a legislazione italiana per comprenderne l'impatto e tenerne conto sia nel processo di trasposizione, sia nella (ri)negoziarione degli accordi nel quadro della nuova direttiva.

Il paragrafo che segue è una prima ricognizione degli accordi CAE vigenti a legislazione italiana.

4. Il quadro dei CAE.a legislazione italiana:

Sulla base della legislazione italiana risultano costituiti 46 comitati. Se si guarda al rapporto tra il numero, stimato in circa 80, delle imprese o gruppi a casa madre o quartier generale in Italia² ed il numero degli accordi CAE realizzati, possiamo rilevare che il nostro paese si colloca al di sopra

² Che rientrano nel campo di applicazione della direttiva.

della media europea che presenta un rapporto di 940 CAE costituiti su un universo stimato d'impresе potenzialmente interessate di circa 2.200. Un rapporto "virtuoso" che è pari se non superiore a quello di Francia e Germania.

In oltre la meta dei CAE costituiti in Europa, il nostro paese è, inoltre, compreso nel campo geografico costituente l'organismo ed è quindi da presumere che i lavoratori italiani siano rappresentanti, direttamente o indirettamente, nell'istanza.

Dal 1993 (tre anni prima della effettiva entrata in vigore della direttiva, ma anche un anno prima della sua emanazione) ad oggi risultano, dunque, negoziati e costituiti sulla base della legislazione italiana 46 comitati aziendali europei. E' possibile che altri ve ne siano, ma non essendoci un obbligo di comunicazione e una prassi d'informazione regolata, spesso la loro esistenza è sconosciuta ai stessi coordinatori sindacali. A partire dalla presente ricognizione, si potrà in futuro completare la lista anche con un maggiore coinvolgimento delle parti sociali italiane.

Impresa/Gruppo	Data accordo costitutivo	Data rinnovi	Accordo in vigore
1. Alitalia	2000		SI (?)
2. Antibioticos	1996		SI (?)
3. Augusta Westland	2008		SI
4. Autogrill	2002		SI
5. Bolton/Trinity	2001		SI
6. Barilla	2000		SI
7. Bormioli	2004		SI (?)
8. Burgo	1996		SI
9. Buzzi	2008		SI
10. CF Gomma	2002		SI (?)
11. Conserve Italia	2003		SI (?)
12. Danieli	1999		SI
13. Dayco/Mark IV	1996	2001	SI
14. ENI	1995	2001 2004	SI
15. ENEL	2008		SI
16. Ferrero	1996		SI
17. FIAT	1996	2001 2005	SI
18. General Electric	1998		SI
19. Generali	1997	2000 2006 2007	SI
20. Gucci	2000		SI ³

³ Attualmente il Gruppo Gucci fa parte del Gruppo PPR (Pinaut Printemps Redoute), che possiede un proprio CAE (accordo firmato nel 1999 sulla base della legislazione francese). Nel 2004 è stato firmato un protocollo d'intesa con le

21. Heinz	1999		SI
22. Indesit	1993	1996 2008	SI
23. ISEO	2006		SI (?)
24. Italcementi	1995	2003 2007	SI
25. Lucchini	2000		SI
26. Marazzi	1996	1999 2002 2005	SI
27. Marzotto	2001		SI (?)
28. Mediaset	2006		SI
29. Menarini	2001		SI (?)
30. Miroglio	1996	2002	SI (?)
31. N&W	2009		SI
32. Parmalat	1996	2003	SI
33. Pirelli	1998		SI
34. Polimeri Europa	1996		SI (?)
35. RCS	2009		SI
36. Reno de Medici (ex Saffa)	1996 (Saffa) 1998	2003	SI
37. Riva	2007		
38. Same Deutz	1998		SI
39. Selex Galileo	2009		SI
40. Snaidero	1996	2001	SI
41. STMicroelectrocis	1999	2003	SI
42. Tenaris	2008		SI
43. TNT Automotive Logistic	1996		SI
44. Unicredit	2007		SI
45. Whirpool	1996		SI
46. Zucchi	2000		SI

5. Analisi e valutazioni.

Il solo esempio di dissolvimento riguarda il CAE di Eridania Beghin Say; il CAE era stato costituito nel 1995 sulla base della legislazione francese ed il suo accordo era stato rinnovato nel 1999. Il

oganzizzazioni sindacali per creare un comitato paritetico per il monitoraggio delle iniziative riguardo la responsabilità sociale d'impresa; tale comitato si incontra una o due volte l'anno. Non è chiaro se il CAE GUCCI mantiene un vita propria (e dunque l'accordo del 2000 è ancora in vigore) oppure se sia confluito in quello di PPR. Al Gruppo Gucci fanno riferimento i marchi Gucci, Bottega Veneta, Yves Saint Laurent, Balenciaga, Boucheron, Sergio Rossi, Alexander McQueen e Stella McCartney e nel 2009 dichiarava oltre 11.370 dipendenti.

Gruppo Eridania Beghin Say, seppure controllato da MONTEDISON aveva il suo quartier generale a Parigi ed a seguito della sua riorganizzazione nel 2000 fu “spezzettato” in quattro gruppi e venduti.

Non risultano altri accordi formalmente disdetti o CAE formalmente finiti. Per alcuni comitati è difficile, però, trovare tracce di esistenza e funzionamento. Nella tabella precedente contenente la lista dei CAE costituiti sulla base della legislazione italiana, ho indicato con (?) la difficoltà per me di reperire informazione, seppur minime, di attività. Vorrei precisare che il fatto che io non sia riuscito a raccogliere elementi di funzionamento non vuole che questi non siano presenti e sarei molto grato di un contributo critico ed integrativo al riguardo.

In alcune imprese, pur in presenza delle condizioni richieste dalla direttiva, il CAE non si è mai formalmente costituito in ragione della difficoltà di pervenire alla firma di un accordo costitutivo; spesso i negoziati avviati sono stati interrotti e perfino annullati a causa di ristrutturazioni improvvise, di delocalizzazioni, di cessioni ma anche, occorre dirlo, per dissensi a livello sindacale. Un caso di rinvio “continuo” del negoziato è quello, nel settore del bancario, del gruppo INTESA SANPAOLO. Un altro caso, dovuto forse a scarso “reale interesse” delle parti, è quello di TELECOM.

In altri casi, il CAE si è regolarmente costituito ed ha preso a funzionare, ma a seguito di crisi settoriali (esempio: nel tessile o nel trasporto aereo) e/o di processi di ristrutturazione, in alcuni casi ha perso la dimensione numerica e geografica per giustificarne l'esistenza (ad esempio in ALITALIA). In altri la dimensione numerica sussisterebbe ancora nell'articolazione delle diverse divisioni industriali e commerciali del gruppo, ma esistono forti resistenze di una parte del management al suo funzionamento.

Alcuni grandi gruppi italiani mancano ancora alla costituzione di un CAE. Oltre ai casi citati di IntesaSanpaolo e TELECOM, c'è quello del gruppo MONDADORI, per il quale le trattative sarebbe però in corso.

Di taluni CAE, dopo un certo periodo di “sonno” registriamo un certo risveglio di attività (es. Barilla, Parmalat).

Alla MARZOTTO ed alla MENARINI, i CAE risultano formalmente costituiti con accordi, ma non si ha notizia se effettivamente funzionanti; alla POLIMERI EUROPA il comitato è probabilmente assorbito da quello ENI.

La crisi, come ho specificato all'inizio, ha toccato tante imprese e gruppi italiani o imprese e filiali in Italia di gruppi esteri. La crisi ha contretto numerosi CAE a fare i conti con situazioni, spesso improvvise o non prevedibili, di mercato con impatti negativi sui livelli d'occupazione e la sopravvivenza stessa dei siti produttivi e dei servizi di alcuni paesi o di tutti. I CAE hanno fatto fronte, come hanno potuto e con i pochi mezzi a disposizione, alla deriva degli interessi nazionali, spesso, contrapposti, guadagnando “sul campo” un posto ed un ruolo nel perimetro dell'azione sindacale transnazionale. Il rapporto tra i CAE e le Federazioni Sindacali Europee ne è risultato rinforzato ed anche a livello italiano non v'è dubbio che la collocazione e l'esperienza dei

coordinatori e dei membri CAE nel sindacato sono viste oggi con maggior interesse che solo pochi anni fa.

Queste esperienze dovrebbero far oggetto in un prossimo futuro di una approfondita ricerca e analisi.

Se si guarda ai contenuti contrattuali degli accordi, si trova nell'esperienza italiana, la stessa evoluzione positiva che si registra a livello europeo a partire dal 2006. I primi accordi, alcuni dei quali ancora in vigore e mai rinegoziati, presentavano contenuti minimi che nel tempo e nelle prassi hanno però aperto a funzionamenti e competenze molto più ricchi e innovativi. Un esempio è quello del CAE FERRERO: il suo accordo costitutivo risale al 1996 e già a quel tempo non poteva certo essere considerato tra i più avanzati. La pratica di questi anni ha contraddetto quella scarsità apparente di contenuti nell'accordo ed il CAE FERRERO è oggi considerato uno esempio dei più solidi anche per la sua capacità di progettare da oltre quindici anni una attività annuale di formazione congiunta. Nel prossimo autunno si aprirà anche per questo CAE, presumibilmente, una nuova fase di consolidamento, anche per facilitare e rafforzare il turnover dei membri.

Quella del turnover dei membri è una esigenza molto diffusa alla quale alcuni CAE ed i sindacati europei e nazionali stanno cominciando a dare risposta.

Dobbiamo considerare che tra comitati a casa madre italiana e presenza in CAE esteri, possiamo stimare in non meno di 1000/1200 i delegati italiani che vivono da più anni questa esperienza.

Ai primi pionieri, spesso isolati e privi di sostegno, abbiamo oggi rappresentanti dei lavoratori più attrezzati sia sul piano delle competenze sindacali che linguistiche.

In alcuni CAE a casa madre estera sono proprio i delegati italiani che hanno conquistato il ruolo e la responsabilità del coordinamento; è il caso ad esempio del gruppo assicurativo francese AMA o del gruppo americano, leader mondiale nei sistemi di comunicazione, AVAYA.

Queste realtà influenzano e sempre più influenzeranno la qualità delle relazioni industriali nel nostro paese ed il futuro della cultura e dei diritti di partecipazione nelle imprese.

Anche su questa evoluzione e sulla contaminazione che si registra, attraverso l'esperienza dei CAE, nelle singole tradizioni di relazioni industriali sarà necessaria una ricerca approfondita per comprendere i fenomeni in atto e le ricadute nei modelli organizzativi e d'azione sindacale, nelle pratiche partecipative e di rappresentanza ma anche nelle politiche di governance delle imprese.

L'obiettivo del presente rapporto era quello di presentare una prima ricognizione dei temi legati al recepimento della direttiva 2010/38/CE ed un primo bilancio "di superficie" dell'esperienza europea e italiana di costituzione e funzionamento dei CAE. Questa presentazione si completa con la raccolta dei testi degli accordi relativi alla costituzione ed al funzionamento dei 46 casi di CAE individuati.

La raccolta dei testi degli accordi può rappresentare l'inizio di una banca dati più approfondita, anche con iniziative di ricerca, a cui il CNEL potrebbe dedicare un proprio progetto.