



## Rafforzare i Comitati Aziendali Europei



Nelle giornate di lunedì 9 e martedì 10 giugno si è svolta a Bruxelles, alla sede della Confederazione Europa dei Sindacati, la conferenza "All'offensiva per Comitati Aziendali Europei più forti", iniziativa promossa dalla fondazione Hans Boekler e dalla CES. Oltre trecento rappresentanti sindacali provenienti dai vari Paesi dell'Unione hanno dato vita ad un intenso dibattito che ha visto la presenza di esperti, dirigenti aziendali, delegati CAE, rappresentanti delle Istituzioni e la relazione introduttiva è stata svolta da **Reiner Hoffmann**, segretario generale aggiunto della CES. Il dibattito che è seguito ha visto parecchie testimonianze sul tipo di lavoro che viene svolto dai CAE e dalle modalità di svolgimento di questo lavoro,

modalità differenziate in rapporto alle diverse "agibilità" e sensibilità delle varie aziende a queste attività transnazionali.

Così **Carlos Bravo**, belga, membro del CAE, ha parlato della situazione alla Solvey; **Maureen Keamy**, irlandese, della multinazionale AVEVA; il francese **Bruno Vannoni** del CAE della Danone; **Daniel Vaultot**, francese, del CAE della Axa.

Ancora **Oliver Burkhard**, dell'IG Metall della Rhenania, del lavoro fatto dal CAE della Nokia; **Alain Herstel**, francese, del CAE Alcatel Lucent; **Ingrid Stipanowsky**, austriaca, delle esperienze del CAE della Novartis.

Nel corso della due giorni di Bruxelles sono stati tanti gli intervenuti nel dibattito, con preoccupazioni comuni e problematiche simili, ma anche con esperienze originali e accomunati dal bisogno di poter far funzionare meglio questa esperienza sindacale.

D'altra parte, quanto sia importante l'attività che i Comitati Aziendali Europei sono chiamati a svolgere è testimoniato dalla loro ramificazione nelle varie regioni dell'Unione Europea: sono 840 i CAE in Europa, in rappresentanza di quasi quindici milioni di lavoratori. Alla iniziativa di Bruxelles sono intervenuti **Elmar Brok**, deputato europeo, membro del gruppo del Partito Popolare e dei Democratici europei nel Parlamento e **Jan Cremers**, deputato europeo, membro del gruppo Socialista al Parlamento Europeo; **Edgardo Maria Iozia**, del Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE). Nella seconda giornata è intervenuto **Vladimir Spidla**, Commissario Europeo all'occupazione, agli affari sociali e alle pari opportunità, che ha manifestato la volontà di proporre – entro l'estate – quelle modifiche alla direttiva che dovrebbero consentire di rendere più agevole ed incisivo il lavoro dei CAE.

Infine **John Monks**, segretario generale della Ces ha puntigliosamente ricordato il lavoro svolto sino ad oggi dalla Confederazione Europea dei Sindacati, ribadendo l'impegno collegiale, convinto, costante, su queste fondamentali tematiche.

Al tema dei Comitati Aziendali Europei dedichiamo questo numero monografico della nostra news letter, pubblicando:

- 1) la lettera unitaria di Guglielmo Epifani, Raffaele Bonanni, Luigi Angeletti al Commissario Europeo Vladimir Spidla;
- 2) il documento unitario di Cgil Cisl Uil sulla revisione della direttiva 94/45 sui Comitati Aziendali Europei;
- 3) alcune schede di informazione sui CAE prodotte dalla Confederazione Europea dei Sindacati.

(A.M.)

Roma, 23 maggio 2008

Mr Vladimir Spidla  
Commissioner for Employment  
Social Affairs & Equal Opportunities  
European Commission  
Berlaymont  
1049 Brussels  
[vladimir.spidla@ec.europa.eu](mailto:vladimir.spidla@ec.europa.eu)

Egregio Commissario,  
il processo di revisione della Direttiva 94/45 sui Comitati Aziendali Europei è al centro dell'attenzione delle parti sociali grazie anche alla Comunicazione della Commissione del 20 Febbraio scorso. La Comunicazione coglie aspetti essenziali che consentono un effettivo rilancio del dialogo sociale europeo attraverso il rafforzamento del ruolo dei Cae.  
Si tratta quindi di valorizzare al massimo il contributo cui è pervenuta la Commissione traducendo il testo in un provvedimento legislativo che venga quanto prima posto all'attenzione del Parlamento Europeo e del Consiglio dei Ministri per una tempestiva approvazione.  
Distinti saluti.

CGIL  
Guglielmo Epifani

CISL  
Raffaele Bonanni

UIL  
Luigi Angeletti

## *Documento unitario Cgil Cisl Uil*

### **"ALL'OFFENSIVA PER COMITATI AZIENDALI EUROPEI PIU' FORTI"**

La revisione della Direttiva 94/45 sui Comitati Aziendali Europei

Sono passati ormai tredici anni dal varo della Direttiva 94/45 sui Comitati Aziendali Europei e quindi possiamo oggi fare un bilancio del loro valore e del loro funzionamento. I CAE sono certamente diventati uno strumento importante del pilastro sociale dell'Unione Europea dimostrando tutto il loro potenziale in quanto unico organismo sindacale aziendale sovranazionale esistente. Essi rappresentano senza alcun dubbio un elemento fondamentale per la realizzazione di un sistema di relazioni industriali europeo che intengrandosi ai sistemi nazionali di rappresentanza, fornisce un luogo specifico a quei lavoratori che prestano la loro opera nelle imprese transnazionali.

Il ruolo e l'importanza dei CAE è oggi più che mai fondamentale rispetto all'allargamento dell'Unione a 27 Paesi e in un contesto economico sempre più caratterizzato da ristrutturazioni, fusioni e delocalizzazioni. La necessità quindi di un aggiornamento della Direttiva alle nuove sfide che abbiamo di fronte è quanto mai necessario ed è stato sottolineato in più riprese anche con atti di forte pressione dal movimento sindacale e dalla Confederazione Europea dei Sindacati.

La Direttiva 94/45 è stata adottata dal Consiglio il 22 settembre 1994. La Direttiva si applica all'insieme degli Stati membri della Comunità Europea ad eccezione del Regno Unito, la cui estensione è stata regolata attraverso la Direttiva 97/74. La Direttiva 94/45 doveva essere attuata dagli Stati membri entro il 22 settembre 1996.

Sullo stato di applicazione di questa Direttiva la Commissione ha pubblicato una relazione il 4 aprile 2000

dalla quale si evince che la grande maggioranza degli Stati membri ha cercato di recepire la Direttiva entro il termine previsto tentando anche di integrarla fedelmente nei propri ordinamenti nazionali. In Italia, vi è stato un recepimento parziale attraverso l'accordo interconfederale del 6 novembre 1996 poi completato con il decreto legislativo n. 74 del 2 aprile 2002.

L'articolo 15 della Direttiva 94/45 prevedeva il riesame della Direttiva da parte della Commissione entro il 22 settembre del 1999, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo.

La CES, a partire dal 1999, ha ricordato alla Commissione in più riprese, che è giuridicamente tenuta ad avviare questo riesame. La Commissione ha giustificato questo ritardo con la tardiva trasposizione da parte di alcuni Stati membri, nonostante sia stato avviato un numero sufficiente di esperienze concrete tale da permettere un'eventuale revisione. Alla Relazione della Commissione è seguita una Risoluzione del Parlamento Europeo del 17 luglio 2001, approvata all'unanimità. Nella Risoluzione del Parlamento Europeo si evidenzia il fatto che la Relazione della Commissione si limita essenzialmente alle misure attuate a livello nazionale per il recepimento della Direttiva, senza considerare invece i cambiamenti intervenuti dal punto di vista economico e sociale negli ultimi anni, che renderebbero una revisione della Direttiva necessaria.

In particolare la Risoluzione del Parlamento evidenzia le modifiche apportate al mercato del lavoro europeo, e le profonde ristrutturazioni avvenute in grandi gruppi di imprese, di vari settori, con conseguenze che in molti casi hanno portato alla perdita di migliaia di posti di lavoro.

Il ruolo dei Comitati Aziendali Europei è stato messo in discussione da questi processi di ristrutturazione perché l'informazione è stata ricevuta in modo tardivo e senza alcuna possibilità di incidere sugli eventi che avevano ripercussioni sui lavoratori.

E' proprio in questi casi invece che i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere efficaci ed effettivi, in particolare rispetto alla tempestività e alle eventuali sanzioni in caso di violazione. Il caso Renault-Villevorde (1997) è solo uno di questi esempi: i lavoratori vengono a conoscenza della ristrutturazione che riguarda la loro impresa solo attraverso i mezzi di informazione e solo dopo che le decisioni sono state prese, senza avere alcuna possibilità di incidere su questa decisione. La prima lacuna evidenziata dal Parlamento europeo riguarda "la procedura e il momento in cui devono aver luogo l'informazione e la consultazione", che per il Parlamento dovrebbero avere luogo qualora si "verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nei casi di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi." La Direttiva in vigore prevede invece che in casi di urgenza la riunione con il comitato ristretto o con l'intero comitato aziendale avvenga quanto prima.

Il 24 settembre 2003 il Comitato Economico e Sociale ha adottato un Parere sull'applicazione concreta della direttiva 94/45 e sugli aspetti da sottoporre a eventuale revisione. Il Parere del CESE mette in rilievo la necessità di includere, con l'allargamento dell'UE previsto a partire dal 1 maggio 2004, i rappresentanti dei nuovi Stati membri a pieno titolo nei CAE.

Bisogna inoltre rilevare che vi sono stati poi anche dei cambiamenti del quadro giuridico europeo, con l'adozione di due importanti Direttive: la Direttiva 2001/86 sul coinvolgimento dei lavoratori nelle Società Europee e la Direttiva 2002/14 che stabilisce un quadro generale relativo ai diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali. Queste Direttive rafforzano notevolmente e specificano chiaramente i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori oltre che il loro diritto di partecipazione nella vita



delle imprese.

Va rilevato poi che l'articolo 27 della Carta di Nizza, integrata nel nuovo Trattato costituzionale europeo, sancisce il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione preventive nell'ambito dell'impresa, principio che non ha precedenti in nessun'altra carta costituzionale nazionale. La Commissione, nel procedere al riesame della Direttiva 94/45 deve quindi, tenendo presente il nuovo quadro giuridico, procedere ad una fase di armonizzazione tra le varie norme, anche per evitare regimi diversi di applicazione dei diritti di informazione e consultazione.

In queste direttive infatti vi è un obbligo di informazione ai rappresentanti dei lavoratori che deve essere fornita in tempo utile e con modalità che consentano una reale consultazione, affinché tale diritto possa trasformarsi in reale capacità di intervento nel processo decisionale di confronto con l'impresa. Vi è inoltre il riconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali (che nella maggior parte dei CAE hanno fornito assistenza effettiva alla loro costituzione), cosa che avviene per la prima volta nell'ambito della legislazione europea.

La Commissione Europea ha avviato le procedure per la revisione della Direttiva il 20 aprile 2004 con la prima fase di consultazione delle parti sociali. BusinessEurope (ex UNICE), si è subito dichiarata contraria a negoziare, sostenendo di non ritenere necessaria una revisione della Direttiva. La Confederazione Europea dei Sindacati, sulla base delle due risoluzioni approvate dal Comitato Esecutivo nel 1999 e nel 2003, ha risposto invece positivamente alla Commissione.

Successivamente, nel marzo 2005, la Commissione ha pubblicato una Comunicazione orientata all'avvio della II fase di consultazione delle parti sociali in merito a due distinte questioni: le ristrutturazioni e i CAE.

La CES ha criticato la Commissione per aver affrontato congiuntamente due questioni distinte, CAE e ristrutturazioni, affermando di non considerare questa proposta come l'avvio della seconda fase di consultazione sulla revisione CAE.

Il 13 settembre 2006 è stato approvato un parere del CESE che, pur con il voto negativo del gruppo dei datori di lavoro, dichiara la necessità di procedere ad un riesame della Direttiva.

## **FASE ATTUALE**

Il Parlamento europeo, con una Risoluzione del 10 maggio 2007 invita la Commissione ad aggiornare la legislazione comunitaria in merito ai Comitati Aziendali Europei, per assicurare una cornice normativa coerente ed efficiente in grado di: garantire certezza giuridica; migliorare il funzionamento del dialogo sociale a livello nazionale ed europeo; presentare un calendario certo rispetto alla revisione, da lungo attesa, della direttiva CAE.

La Commissione ha inserito la revisione della Direttiva nel suo programma per il 2008 e ha pubblicato il 20 febbraio 2008 la Comunicazione che avvia la seconda fase di consultazione. Le questioni sollevate dalla Comunicazione riguardano in particolare:

- Complessità incontrate nel legare i differenti livelli di informazione e consultazione;
- Incertezze rispetto ai casi di fusione, acquisizioni e altri cambiamenti di assetto nelle imprese;
- Mancanza di riconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali da parte della direttiva con conseguente limitazione del numero di CAE costituiti;
- Assenza di formazione alle esigenze dei rappresentanti dei lavoratori nei CAE.

La Commissione inoltre ritiene che, al fine di risolvere le suddette criticità, debbano essere perseguiti i seguenti obiettivi:

- Assicurare l'efficacia dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale;
- Risolvere i problemi riscontrati nell'applicazione della direttiva e superare l'incertezza giuridica derivante da alcune delle sue norme o dall'assenza di altre; (ad es. rinegoziazione accordi CAE e clausola di adattamento degli accordi a nuovi assetti dell'impresa)

- Assicurare l'armonizzazione tra le varie normative comunitarie sui diritti di informazione e consultazione.

La Commissione chiede alle parti sociali, attraverso la Comunicazione, di indicare la loro volontà di avviare un negoziato sulla base della sua proposta.

Nell'Esecutivo della Ces del 4/5 Marzo 2008, l'orientamento espresso è stato che la revisione della Direttiva Cae fosse auspicabile nel quadro di una negoziazione fra le parti sociali per un rafforzamento complessivo del dialogo sociale.

In una lettera datata 2 aprile 2008 indirizzata al Commissario Vladimir Spidla, la CES informava la Commissione di essere in via di principio disponibile al negoziato, ma che questo potesse essere accettato solo con un calendario chiaramente definito tale da consentire la conclusione dell'iter di revisione entro la fine del 2008, (prima cioè della scadenza della Commissione e della fase elettorale di rinnovo del Parlamento europeo) e con la garanzia che un' eventuale accordo avrebbe apportato miglioramenti sostanziali della Direttiva.

Nonostante diversi incontri informali con BusinessEurope, la Ces non è riuscita a verificare una effettiva disponibilità dei datori di lavoro a concludere la trattativa entro i tempi necessari e sui miglioramenti richiesti, riconoscendo la Comunicazione della Commissione come documento di base per lo svolgimento del negoziato.

Autorevoli esponenti di BusinessEurope, in più sedi, hanno inoltre continuato ad esprimere riserve sulla necessità di una revisione della Direttiva, fatto grave considerando che questo organismo può approvare il risultato di un negoziato solo sulla base dell'unanimità dei voti.

In una successiva lettera indirizzata al Presidente della Commissione, Barroso, e al Commissario Spidla, del 5 maggio u.s., la Ces, ricordando le circostanze che hanno portato a declinare l'invito della Commissione al negoziato, ha richiesto alla Commissione di presentare una proposta di direttiva rivista entro giugno p.v. che tenga conto degli orientamenti presenti nel documento di consultazione e delle raccomandazioni presentate dalla CES in fase di consultazione.

La Ces ha quindi richiesto alla Commissione di presentare una proposta di revisione della Direttiva entro Giugno per poter permettere al Parlamento Europeo ed al Consiglio di adottarla entro la fine del 2008.

## CAMPAGNA DELLA CES PER LA REVISIONE DELLA DIRETTIVA CAE

Nelle prossime settimane sarà necessario un impegno comune al fine di sostenere la Commissione nella sua intenzione di procedere alla definizione di una proposta di nuova direttiva CAE, che sia migliorativa nei suoi contenuti e che tenga conto delle richieste del movimento sindacale.

A tal fine la CES e le Federazioni di categoria europee hanno deciso di lanciare una campagna dal titolo: **"ALL'OFFENSIVA PER COMITATI AZIENDALI EUROPEI PIU' FORTI"**, che prevede in sintesi le seguenti azioni:

- **Sostegno alla Commissione**, affinché presenti al Parlamento europeo e al Consiglio dei Ministri europei una proposta di direttiva rivista entro giugno (data ultima per il completamento dell'iter istituzionale entro il 2008). A tal fine tutte le organizzazioni sindacali sono invitate ad esercitare i loro personali contatti con i membri della Commissione europea.
- **Sensibilizzazione dei componenti del Parlamento europeo per sostenere la revisione**. Anche in questo caso tutte le organizzazioni sono invitate a contattare i deputati del Parlamento europeo perché esercitino il loro massimo impegno in questa direzione.
- **Azioni di pressione sui Governi nazionali** affinché nel **Consiglio dei Ministri dell'UE** la revisione della Direttiva possa essere approvata. Questo è ovviamente l'ostacolo più difficile da superare.

*(Giulia Barbucci - CGIL; Emanuela Di Filippo - CISL; Maria Sacchettoni - UIL)*



## ► Cosa sono i Comitati Aziendali Europei?

Lo sviluppo dell'Unione europea ha comportato che molte grandi imprese multinazionali abbiano cominciato ad operare su una base territoriale sempre più ampia e di dimensioni europee. La riduzione delle barriere commerciali e la progressiva armonizzazione delle legislazioni significa che tutto, dai capitali al lavoro, gode di una maggiore libertà di circolazione all'interno dell'UE: naturalmente anche le grandi compagnie ne traggono vantaggio. La conseguenza è che un numero sempre maggiore di decisioni di importanza fondamentale per la vita delle stesse multinazionali viene preso a livello europeo. Questo significa che sempre più spesso aspetti fondamentali delle condizioni di vita e di lavoro, che pure investono il futuro di un numero costantemente crescente di lavoratori, vengono decisi da direzioni aziendali situate al di fuori dei paesi in cui essi sono impiegati. Prima dell'avvento dei Comitati Aziendali Europei, la maggior parte dei lavoratori in simili situazioni non aveva la possibilità di far giungere la propria voce ai vertici aziendali. Le decisioni venivano loro comunicate dalle direzioni nazionali come già prese dai vertici datoriali con base all'estero. Non era neppure previsto un meccanismo che permettesse loro di comunicare ed interloquire con altri lavoratori di altri paesi coinvolti nelle medesime decisioni. Le direzioni aziendali potevano (e in alcuni casi lo fecero) riferire diversamente a lavoratori situati in diversi paesi. Così, mentre le aziende erano in grado di sviluppare nuove politiche e nuovi metodi di respiro europeo beneficiando dell'Unione, i lavoratori, pur coinvolti nell'innovazione, non avevano gli strumenti adatti per restare attivamente al passo con i tempi.

### **Bilanciare gli interessi in gioco**

Questa incongruenza, se sottovalutata, avrebbe rappresentato un fallimento dell'UE, nel bilanciamento degli interessi delle grandi compagnie da un lato, e di quelli dei lavoratori europei in esse impiegati dall'altro. Verso la fine degli anni 80, gli stessi vertici aziendali di alcune compagnie cominciarono a rilevare che la mancanza di adeguati sistemi di informazione e consultazione dei lavoratori a livello europeo era fonte di insicurezza. Senza canali di comunicazione condivisi ed affidabili per entrambe le parti, e in assenza di regole di trasparenza, paure e "voci" circa possibili ristrutturazioni diventavano facilmente causa di problemi con una manodopera altamente dispersa e frammentata.

### **A cosa servono I CAE?**

I Comitati Aziendali Europei (CAE) furono creati allo scopo di prevenire e risolvere questo tipo di problemi. Essi furono concepiti

- fornire ai rappresentanti di tutti i lavoratori europei un canale di comunicazione diretto con le direzioni situate in qualunque paese;
- garantire che lavoratori di paesi diversi ricevano allo stesso momento le stesse informazioni sulle politiche e i piani aziendali a livello transnazionale;
- assicurare ai rappresentanti dei lavoratori in seno ai sindacati e ai comitati aziendali nazionali la possibilità di consultarsi, coordinarsi ed elaborare risposte europee comuni rispetto ai piani datoriali, da presentare alle direzioni prima che tali piani vengano attuati.

### **Cos'è la direttiva sui Comitati Aziendali Europei?**

La direttiva CAE (94/45/EC) è una legge europea che obbliga tutti i governi degli Stati membri dell'UE ad adottare delle leggi nazionali che riconoscano ai lavoratori il diritto di formare dei comitati aziendali europei all'interno delle imprese multinazionali. La direttiva, risalente al 1994, sancisce che i CAE debbano essere creati a seguito di negoziati tra rappresentanti datoriali e dei lavoratori. Essa indica le imprese a cui applicarsi, l'iter delle negoziati, gli standard minimi che gli accordi negoziati devono contenere, e le prescrizioni accessorie da applicarsi in caso i rappresentanti dei lavoratori e le direzioni non giungano ad un accordo (in tre anni).

### **Progressi, finora**

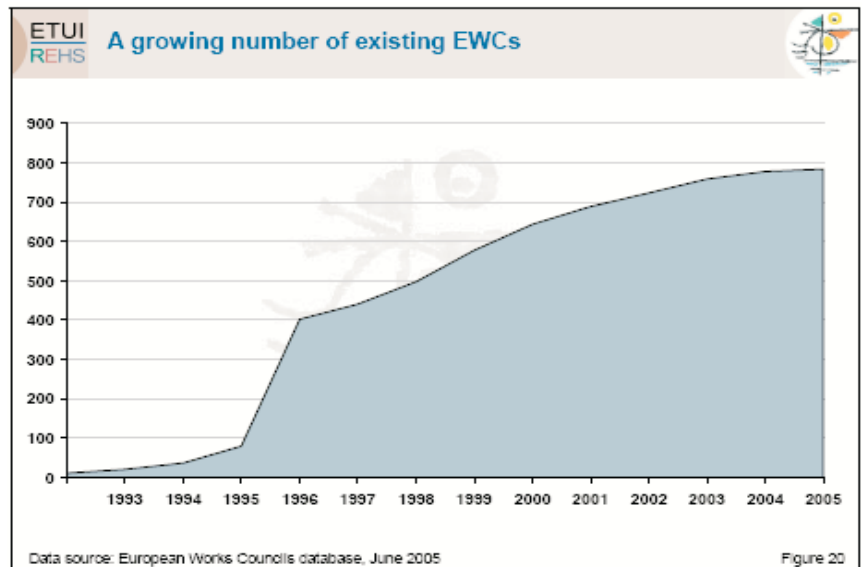
Per diversi aspetti, la direttiva CAE può essere considerata un successo. Ad oggi, più di 800 imprese multinazionali, che impiegano più di 14 milioni di lavoratori europei, hanno un CAE. Quasi tutti si fondano su accordi negoziati, quindi differiscono leggermente gli uni dagli altri. Alcuni CAE funzionano a dovere, e sono in grado di garantire effettiva informazione e consultazione dei lavoratori a livello europeo, secondo

il loro scopo. Ciononostante, altri non hanno mai potuto realmente svolgere la propria funzione, molto spesso a causa delle lacune legislative della direttiva stessa.

## Cosa ne dicono i lavoratori

*"Negli ultimi anni I CAE si sono affermati come istituti fondamentali del cosiddetto modello sociale europeo. Una revisione della direttiva 94/45/CE permetterebbe di migliorarne l'efficacia. Di fronte al processo di globalizzazione in corso, rafforzare la partecipazione dei lavoratori per evitare che essi ne escano perdenti, e' sempre più urgente".*

Bob Welham, Presidente CAE, Akzo Nobel, nella lettera al Commissario Europeo Vladimir Spidla, Novembre 2007.



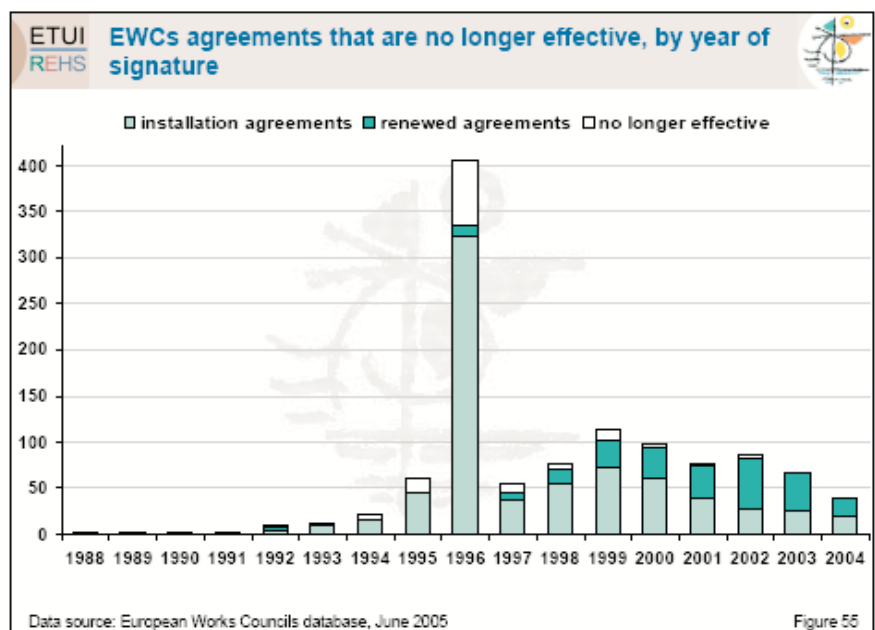
## ➡ Cosa è necessario cambiare? Le ragioni della revisione della direttiva

La direttiva CAE ha bisogno di essere migliorata sotto diversi aspetti. In particolare i punti essenziali sono cinque:

1. Il problema principale forse consiste nel fatto che molti CAE non sono in grado di assicurare adeguate *informazione e consultazione*. Noi pensiamo che questa circostanza sia almeno in parte dovuta al fatto che la direttiva non fornisce una definizione corretta e chiara di quello che «informazione» e «consultazione» devono significare a livello europeo. Noi vogliamo che la direttiva sia modificata ed adotti le definizioni di informazione e consultazione a livello europeo più chiare già contenute nella direttiva del 2001 sulla *Societas Europea* (la direttiva SE). Questo cambiamento da solo eliminerebbe in gran parte la confusione attuale e il proliferare di certe cattive pratiche.

**La CES vuole cambiare regole non eque che riguardano la dimensione delle imprese che sono soggette all'applicazione della direttiva:**

2. Un'altra richiesta importante della CES riguarda l'eliminazione, o almeno la riduzione, degli ostacoli alla creazione di un CAE. Ne esistono diversi, ma siamo particolarmente preoccupati dalla norma secondo la quale la direttiva CAE si applica solamente alle imprese che impiegano più di 1000 lavoratori in Europa e almeno 150 in due paesi dell'UE. Pensiamo che non sia ne' equo ne' conforme al diritto internazionale che i lavoratori di molte imprese multinazionali di meno di 1.000 dipendenti non possano avere un CAE. Quindi chiediamo che questa soglia sia eliminata o quanto meno ridotta, al fine di includere nel campo di applicazione della direttiva le imprese con più di 500 dipendenti in Europa e almeno 100 in due diversi stati membri.



3. Un'altra questione essenziale riguarda il riconoscimento del ruolo del sindacato ed il diritto dei CAE all'assistenza di un responsabile sindacale in tutte le fasi e gli aspetti del loro lavoro. Una delle nostre principali rivendicazioni è che i membri del sindacato all'interno del CAE e degli organi fornire assistenza quando i membri lo richiedano. Questo già avviene in gran parte dei CAE che funzionano pienamente, ma in molte imprese la direzione ancora rifiuta di permettere ai delegati sindacali di prendere parte alle riunioni CAE.

4. Un gran numero di miglioramenti deve essere apportato per garantire che i CAE e le delegazioni speciali di negoziazione degli accordi CAE dispongano di mezzi e condizioni adeguati a realizzare i loro obiettivi. E' particolarmente importante sottolineare che ad oggi molti CAE non hanno diritto alla formazione. Noi quindi chiediamo che i CAE abbiano la possibilità e gli strumenti per trattare in diversi ambiti, quali le politiche aziendali in tema di salute e sicurezza e l'uguaglianza tra uomo e donna. Il fatto che non sia prevista che una sola riunione del CAE all'anno e che le riunioni di controllo senza la presenza della direzione non siano autorizzate, pongono ulteriori problemi. Inoltre, il diritto all'assistenza di esperti, quello a servizi di interpretariato e traduzione dei documenti e di accesso ai luoghi di lavoro sono garantiti in maniera insufficiente.

5. Infine, diverse *questioni più tecnico giuridiche* devono essere risolte.

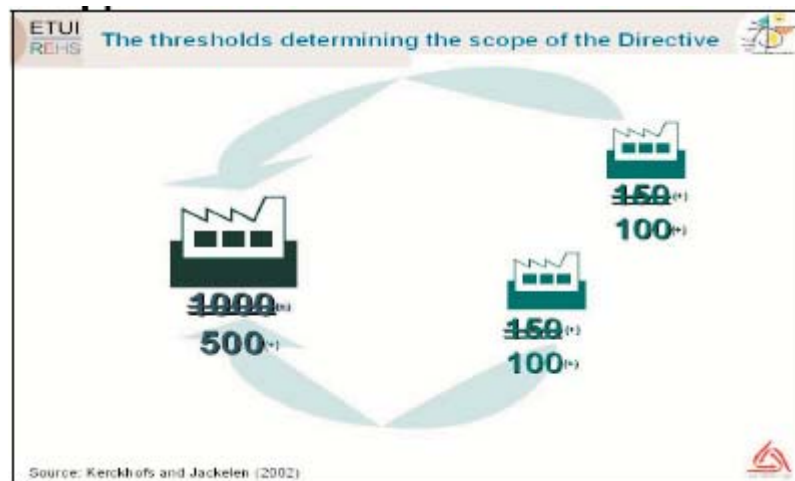
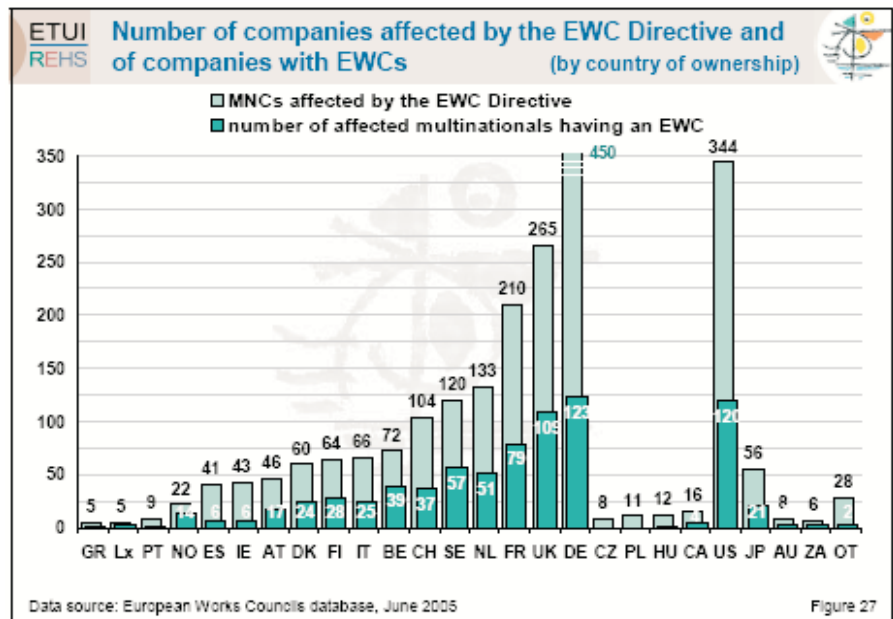
Ad esempio, la direttiva attualmente non fornisce soluzioni soddisfacenti circa i lavoratori di joint ventures e in franchises, ne' definisce alcuna procedura chiara in materia di rinegoziazione degli accordi. Noi vogliamo inoltre essere certi che la nuova direttiva sia redatta in modo da essere applicabile a tutti gli accordi CAE esistenti, che le delegazioni speciali di negoziazione godano di regole piu' eque, ivi compresi dei tempi di negoziazione più brevi, e che adeguati meccanismi applicativi siano previsti nel caso la parte datoriale non adempia agli impegni presi con gli accordi.

### Come assicurarsi che questi cambiamenti abbiano luogo?

Le sfide sono sicuramente molte, avremo bisogno del sostegno e della solidarietà di tutti i sindacati europei e dei nostri sostenitori nel mondo della politica e a livello governativo per riuscire. Ciononostante, le nostre richieste sono giuste e ragionevoli.

Esse sono semplicemente dirette a far si' che la legislazione realizzi quello che ci si e'sempre aspettati realizzasse: garantire a tutti i lavoratori delle più imprese europee la possibilità di partecipare ai cambiamenti che riguardano l'impresa per cui lavorano, e di essere coinvolti in modo effettivo e ad uno stadio precoce dell'evoluzione dei piani aziendali decisi dalle direzioni. Siamo in una fase della costruzione del progetto europeo in cui sempre più spesso i lavoratori cominciano a chiedersi se

effettivamente l'Europa li difenda come avviene per i grandi proprietari.



Il miglioramento della direttiva rappresenterebbe un segno positivo per tutti i lavoratori, non solo per quelli impiegati nelle multinazionali. Se la direttiva non sarà rafforzata dopo tutto questo tempo, sarà una sconfitta per tutta l'Europa. Sarà una battaglia difficile ma importante, e se restiamo uniti potremo riportare una vera vittoria per un'Europa più equa.

## Cosa ne dicono i lavoratori

«Il comitato aziendale europeo di Securitas fu costituito nel 1996 e rappresenta 90.000 lavoratori in 14 paesi europei. La riunione annuale del CAE di Securitas si è tenuta il 19 e 20 novembre 2007 a Varsavia ... I membri del CAE non sono affatto soddisfatti del sistema attuale di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo. ...

Per assicurare una migliore rappresentanza dei lavoratori, è necessario che il ruolo del sindacato sia riconosciuto in seno alla direttiva. L'assetto attuale complica inutilmente il dialogo con la direzione. La libertà di associazione è riconosciuta dalla Carta di Nizza sui diritti fondamentali, e la direttiva dovrà dunque riconoscere che i sindacati sono attori dal ruolo chiave nel dialogo sociale europeo a livello aziendale.»

*Gunnar Larson, presidente del CAE di Securitas in una lettera al Commissario Europeo Vladimir Spidla, dicembre 2007.*

« La Commissione, il Parlamento ed il Consiglio devono mostrare di essere capaci di rafforzare i diritti dei lavoratori e la dimensione sociale dell'Unione Europea, e di essere pronti a farlo. »  
*John Monks, Segretario generale della CES.*

## ► La formazione : uno strumento indispensabile per i membri dei comitati aziendali europei

Anche se nulla è previsto a riguardo dalla direttiva 94/45/EC sui comitati aziendali europei, più di 350 accordi CAE prevedono la formazione dei rappresentanti dei lavoratori in specifiche clausole. Molte ricerche hanno dimostrato che la formazione contribuisce ad aumentare la coesione tra i rappresentanti dei lavoratori e l'efficacia dell'azione dei CAE. Se ci si attende dai rappresentanti dei lavoratori nei CAE una partecipazione attiva alla anticipazione e alla gestione delle ristrutturazioni delle aziende europee, è assolutamente indispensabile che il loro bisogno di formazione sia riconosciuto e tenuto in ampia considerazione nel quadro di revisione della direttiva.

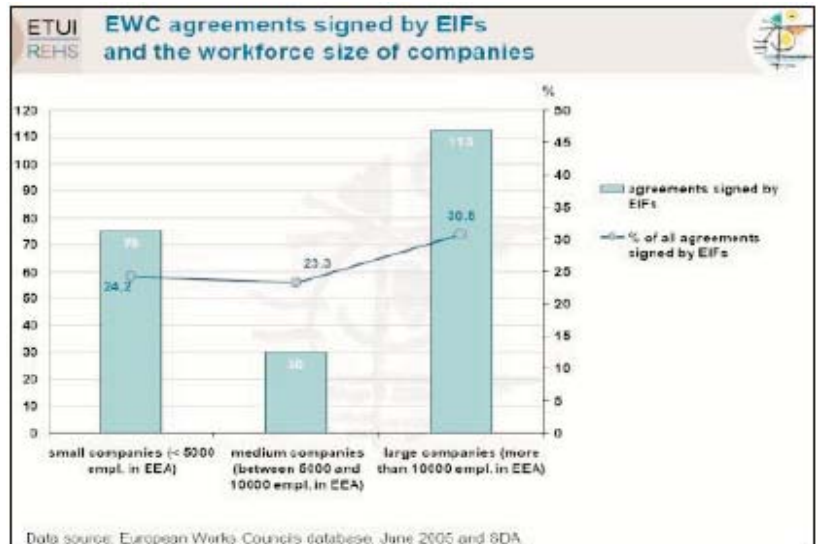
### I doveri dei rappresentanti dei lavoratori richiedono una formazione ampia e costante

La necessità di formare i rappresentanti dei lavoratori risulta evidente laddove si considerino quelle che sono le loro funzioni. Secondo la direttiva: « ...è necessario che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più Stati membri informino e consultino i rappresentanti dei loro lavoratori coinvolti nelle decisioni...; ... misure adeguate devono essere adottate affinché i lavoratori siano correttamente informati e consultati. Il comitato aziendale europeo ... deve essere informato e consultato circa le attività dell'impresa o del gruppo di imprese in modo da poterne valutare il possibile impatto rispetto agli interessi dei lavoratori ... »

La funzione propria dei rappresentanti dei lavoratori, dunque, implica che essi possano:

- comprendere le informazioni fornite circa l'evoluzione delle attività delle aziende multinazionali;
- analizzare il contenuto dei progetti e delle strategie di sviluppo avanzati dalla direzione;
- valutare il probabile impatto che le misure previste potrebbero avere sugli interessi dei lavoratori;
- sviluppare insieme ai rappresentanti di altri paesi, lingue e culture differenti pareri e posizioni comuni da presentare alla direzione.

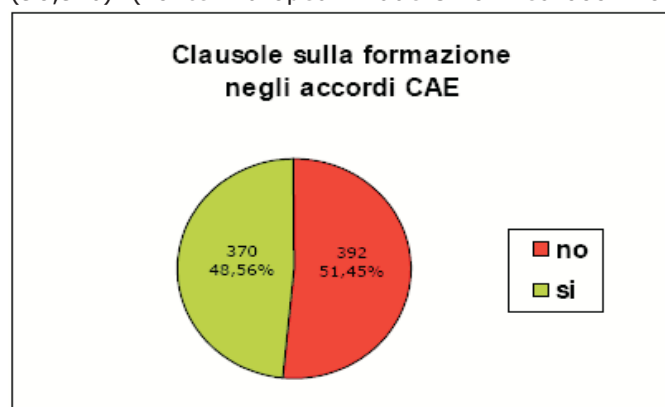
I CAE rappresentano quindi una novità tra i sistemi di rappresentanza, dal momento che essi riuniscono rappresentanti dei lavoratori, impegnati a partecipare a procedure transnazionali di informazione e consultazione con le direzioni aziendali a livello europeo. Ovviamente questo compito rappresenta una sfida e una responsabilità



per rappresentanti che, spesso, non sono stati formati a questo nuovo tipo di funzioni. E' per questa ragione che esigiamo che la formazione diventi un diritto inalienabile.

## **Secondo ricerche universitarie, confermate dai rappresentanti dei lavoratori, la formazione e' una priorità assoluta.**

Non si tratta di una mera richiesta dei burocrati del sindacato di Bruxelles. Già nel 2001, uno studio del professor Waddington ha dimostrato che i membri dei CAE ritengono che la formazione dei rappresentanti dei lavoratori sia uno dei temi più importanti da includere nella revisione della direttiva. Il 96,2% degli intervistati e' d'accordo sulla priorità della formazione, il 93,4% esige regole più chiare circa l'obbligo delle direzioni di fornire informazioni, e il 90,9% dei rappresentanti chiede la definizione di diritti specifici in caso di fusioni aziendali o acquisizioni (90,9%). (Fonte: European Trade Union Yearbook 2001)



fonte: SDA database

## **Formazione: di che genere?**

Da un punto di vista sindacale, la solidarietà a livello europeo tra lavoratori rappresenta un obiettivo fondamentale. Dunque e' molto importante sviluppare un buon livello di coesione tra rappresentanti provenienti da culture nazionali e sistemi di rappresentanza molto diversi tra loro. Anche i rappresentanti che hanno già maturato una solida esperienza presso le istanze locali o nazionali dei lavoratori, dunque, presentano nuovi e specifici bisogni di formazione quando diventano delegati CAE.

Indipendentemente dalla buona o cattiva volontà della loro direzione centrale, un CAE può essere efficace solo se costituisce il cuore di una rete di rappresentanze,

in stretta connessione con le istanze locali e nazionali. I delegati, quindi non devono accontentarsi di partecipare alle procedure di informazione e consultazione con le direzioni aziendali. Devono anche essere in grado di creare delle procedure di informazione e consultazione tra tutte le istanze locali e nazionali di rappresentanza della multinazionale per la quale lavorano. Queste procedure dovrebbero consentire loro di verificare l'affidabilità delle informazioni ricevute dalla direzione aziendale, e di evitare che i lavoratori di un sito aziendale diventino « pedine » da giocare a discapito degli interessi dei lavoratori di un altro paese dalle direzioni locali. Oltre a conoscenze tecniche, economiche o linguistiche, questi rappresentanti hanno bisogno di formazione adeguata che permetta loro di:

- familiarizzare con i diversi sistemi nazionali di rappresentanza dei lavoratori presenti all'interno del CAE;
- superare le difficoltà di comunicazione, non solamente dovute alle barriere linguistiche ma anche alla diversità di attitudine di origine culturale;
- identificare i temi oggetto di comunicazione e cooperazione con gli altri rappresentanti ;
- sviluppare una strategia di comunicazione e informazione tra i lavoratori rappresentati e i CAE;
- conoscere, al fine di farne il miglior uso e di metterle a disposizione dei colleghi meno favoriti di altri paesi, certe risorse di cui dispongano le istanze nazionali (expertise finanziaria in Francia, codeterminazione in Germania, rappresentanza all'interno dei consigli di amministrazione e sorveglianza...);

Appurato che la comunicazione interculturale sarà sempre il punto focale di tutta la formazione internazionale, nuove esigenze emergono e chiedono di essere soddisfatte. Se temi quali la responsabilità sociale delle imprese, lo sviluppo sostenibile o la salute e la sicurezza sono all'ordine del giorno nelle riunioni europee, i rappresentanti dei lavoratori avranno bisogno di essere formati di conseguenza.

## **La CES, l'Istituto Sindacale Europeo e la formazione**

La CES e l'Istituto Sindacale Europeo hanno maturato una lunga esperienza nell'ambito della formazione dei rappresentanti dei lavoratori, membri dei CAE. Il movimento sindacale e i delegati CAE sono convinti che la direttiva debba senza dubbio prevedere il diritto alla formazione. Le condizioni di lavoro e di impiego di milioni di lavoratori europei dipendono dalla capacità dei CAE di partecipare attivamente alle complesse procedure di informazione e consultazione. Senza formazione dei rappresentanti nei CAE gli obiettivi della direttiva non possono essere realizzati.

### **Notiziario del Segretariato Europa della Cgil nazionale**

Corso Italia 25 - 00198 Roma Italia  
tel. +39 06 8476328  
fax +39 06 8476321  
e-mail: [europa.web@mail.cgil.it](mailto:europa.web@mail.cgil.it)  
<http://www.cgil.it/segretariatoeuropa>

Redazione a cura di:  
Giulia Barbucci, Monica Ceremigna,  
Antonio Morandi, Nicola Nicolosi