

L'action fait l'objet d'un financement de la part de l'Union



Toute communication ou publication ne reflète que le point de vue de son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette communication ou publication.

LES CEE: LE SOCLE EUROPÉEN DU DIALOGUE SOCIAL



Le socle européen
du dialogue social

L'ABC DEL DELEGATO CAE

Guida pratica per i delegati CAE

INDICE

- 5** Prefazione
- 8** Presentazione della pubblicazione e del progetto
- 12** Cosa sono i CAE e perché costituire un CAE
- 20** Il quadro giuridico
- 26** Come si arriva a costituire un CAE
- 36** Gli strumenti del CAE
- 42** Il CAE in pratica
- 46** La situazione dei CAE in Europa
- 52** Presentazione contenuti e risultati del percorso formativo
- 66** Il ruolo dei CAE durante la pandemia da Covid-19: indicazioni dalle Federazioni Sindacali Europee ed esperienze concrete
- 80** Quale futuro per i CAE?
- 86** Ringraziamenti
- 88** Bibliografia e sitografia
- 92** Indice degli acronimi

PREFAZIONE

Con la presente pubblicazione si conclude il progetto europeo **“Les CEE: le socle européen du dialogue social - I CAE: il pilastro europeo del dialogo sociale”** promosso dalla CISL Lombardia, congiuntamente a CGIL Lombardia, UIL Milano e Lombardia, CCOO de Catalunya, UGT de Catalunya, CSDR Romania, PODKREPA Bulgaria e finanziato dalla Commissione europea.

Progetto che fin dalla sua ideazione, in un partecipato confronto tra le organizzazioni sindacali italiane, spagnole, rumene e bulgare, ha confermato l’impegno dei partner a sostenere una straordinaria esperienza di rappresentanza e partecipazione di lavoratrici e lavoratori che operano in imprese multinazionali che hanno sedi in Europa. Si riconosce in tale contesto l’esperienza del lavoro come condizione che mette in relazione, unisce all’interno di una comunità, che si riconosce in un comune progetto economico e politico.

I CAE sono ad oggi una delle articolazioni di rappresentanza delle lavoratrici e lavoratori in Europa che, per complessità e necessità di evoluzione, debbono riscuotere sempre più attenzione ed impegno da parte delle organizzazioni sindacali europee. Ad oggi sono costituiti e attivi oltre 1.100 CAE in rappresentanza di circa 18 milioni di lavoratori. Se si considera che in ogni CAE siedono in media 20 membri, attualmente oltre 22.000 rappresentanti di lavoratori provenienti da tutti i paesi membri dell’Unione, ma in molti casi anche da paesi candidati ed extra UE, sono coinvolti in procedure e incontri a carattere transnazionale.

Il progetto **I CAE: il pilastro europeo del dialogo sociale** che si era avviato nel 2019, proponendo un percorso formativo che negli anni si è andato progressivamente perfezionando e consolidando, ha impattato nel 2020 con lo scoppio della pandemia da Sars-Cov2 e la gestione dell’emergenza sanitaria delle sue

diverse fasi.

All'evidente necessità di riorganizzare il percorso formativo si è affiancata l'esigenza di ripensare il significato dell'iniziativa all'interno di un mutato e drammatico contesto. Il bisogno di salvaguardare la salute sui luoghi di lavoro, di contenere la diffusione del contagio, e nel contempo di assicurare lo svolgimento delle attività e la tutela occupazionale hanno rappresentato le priorità per il sistema della rappresentanza sindacale nazionale ed europea. Le esperienze presentate nella pubblicazione sono significative.

Quanto stiamo vivendo in epoca di pandemia conferma la necessità di un rafforzamento del dialogo sociale in Europa, che sappia cogliere le sfide del nostro tempo, le nuove disuguaglianze e povertà, il cambiamento climatico, la transizione ecologica, l'evoluzione tecnologica, le sfide dell'Intelligenza Artificiale e le ricadute sulla qualità del lavoro.

La coordinata risposta europea nella gestione dell'emergenza sanitaria da Covid 19, il finanziamento e l'articolato programma Next generation UE, rendono evidente il valore di una progressiva convergenza politica ed economica, che deve essere progressivamente implementata con l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali.

Le tendenze, i nuovi scenari, chiamano a maggiori responsabilità le istituzioni nazionali ed europee, ma anche i corpi intermedi del mondo del lavoro a rafforzare i sistemi di partecipazione e di rappresentanza, a ripensare i sistemi di relazione, le basi della democrazia politica ed economica.

In tale contesto, proprio il dialogo sociale è una componente fondamentale del modello sociale europeo, che deve essere rafforzato a livello europeo, con la finalità di garantire un quadro

favorevole alla contrattazione collettiva all'interno dei vari modelli esistenti negli Stati membri dell'Unione.

Come organizzazioni sindacali rafforzeremo l'impegno a dare voce ai bisogni delle donne e uomini del lavoro, ma anche a cogliere con responsabilità le sfide e le opportunità della ripresa, per concorrere a promuovere una crescita in Europa che sia sostenibile economicamente, ambientalmente e socialmente inclusiva.

Paola Gilardoni

Segretario USR CISL Lombardia

PRESENTAZIONE DELLA PUBBLICAZIONE E DEL PROGETTO

La Cisl Lombardia attraverso il suo dipartimento internazionale è impegnata da anni in attività, azioni e progetti europei allo scopo di migliorare la preparazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese multinazionali, analizzando il legame tra l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione e la conoscenza di tali diritti, la loro reale pratica e le esperienze, condizione indispensabile per una partecipazione attiva. È fondamentale diffondere l'importanza strategica della cultura europea del dialogo sociale per un più efficace utilizzo dell'informazione acquisita da parte dei lavoratori, nella fase della consultazione con le imprese, proprio in funzione di quello "spirito costruttivo" su cui deve basarsi il rapporto tra Comitati Aziendali Europei e Direzione dell'impresa. È in questa direzione che va l'impegno della Cisl Lombardia, che da anni si adopera per rafforzare la cooperazione internazionale con le organizzazioni sindacali degli altri Paesi europei e per intraprendere azioni coordinate e congiunte sui temi dei diritti di informazione e consultazione. Da questa cooperazione nasce l'**ABC del delegato CAE** (*guida pratica*) che state leggendo, realizzato grazie al progetto europeo "I CAE: il pilastro europeo del dialogo sociale" con il sostegno della Commissione Europea (Convenzione VS/2019/0064). Questo progetto, promosso e coordinato da Cisl Lombardia e realizzato insieme alle organizzazioni sindacali di CGIL Lombardia, UIL Milano Lombardia, UGT Catalunya, CCOO de Catalunya, CSDR Romania, PODKREPA Bulgaria ed il sostegno della CES - Confederazione Europea dei Sindacati, ha reso possibile attività formative transnazionali e la realizzazione di strumenti informativi e formativi finalizzati alla sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali, alla dimensione europea delle relazioni industriali e all'importanza della costitu-

zione dei Comitati Aziendali Europei. Questa **guida** è pensata per essere uno strumento di informazione efficace, utile, di facile e veloce consultazione per i rappresentanti dei lavoratori nelle imprese multinazionali, al fine di essere un valido supporto per facilitare l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione da parte dei rappresentanti sindacali. La **guida**, scritta in tre lingue (italiano, inglese, francese) contiene: informazioni base sui Comitati Aziendali Europei (i CAE, perché costituire un CAE, cosa sono, come funzionano, processo di costituzione); la legislazione di riferimento relativa ai diritti di informazione e consultazione; la situazione dei CAE in Europa ed il ruolo dei CAE durante la pandemia Covid-19. Infine, la Cisl Lombardia e le organizzazioni partner coinvolte in questo progetto intendono, attraverso questa guida, soddisfare alcuni dei bisogni rilevati grazie alle attività formative e alle indagini realizzate nell'ambito di questo e di precedenti progetti europei in tema di diritti di informazione e consultazione e Comitati Aziendali Europei, da parte dei componenti di Comitati Aziendali Europei, i quali grazie al loro ruolo sono venuti a conoscenza di diverse buone esperienze e procedure in materia di rappresentanza dei lavoratori e necessitano di una conoscenza più dettagliata di tali differenti sistemi; organizzazioni sindacali che necessitano di una migliore conoscenza dei rispettivi sistemi di rappresentanza dei lavoratori in modo da poter essere in grado di adottare posizioni comuni per influenzare il processo decisionale all'interno delle imprese.

Istituire un CAE è complesso. Questo ABC è stato pensato per aiutare i rappresentanti dei lavoratori che vogliono istituire un CAE o rivedere il loro accordo.

Il nostro augurio è che questa guida possa costituire un utile strumento di informazione e un utile supporto all'esercizio dei

diritti di informazione e consultazione per i rappresentanti dei lavoratori, i quali data la crescente internazionalizzazione delle imprese, si trovano ad impegnarsi nella cooperazione transnazionale, in particolare all'interno dei Comitati Aziendali Europei.

Miriam Ferrari

Responsabile Dipartimento Internazionale
Cisl Lombardia

COSA SONO I CAE E PERCHÉ COSTITUIRE UN CAE

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

COSA SONO I CAE E PERCHÉ COSTITUIRE UN CAE

I Comitati Aziendali Europei (CAE), rappresentano, nello scenario delle relazioni industriali e del dialogo sociale a livello europeo, l'organismo aziendale più rilevante, dal momento che rappresentano una vera opportunità di dialogo sociale.

I CAE sono organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, composti da rappresentanti dei lavoratori dei paesi dell'Unione Europea. Il CAE è l'istituzione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo.

La costituzione di un CAE può avvenire solo nelle imprese o gruppi di imprese di "dimensioni comunitarie", cioè in quelle imprese che impiegano almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

I CAE fanno sì che nei gruppi di dimensioni europee i lavoratori ed i loro rappresentanti siano informati della situazione economica dell'azienda e vengano consultati in relazione a determinati sviluppi che incidono sugli interessi dei lavoratori stessi. Mediante la costituzione in un CAE, i lavoratori ed i loro rappresentanti sono legittimati nella loro qualità di controparte del management: determinate procedure garantiscono che i lavoratori ed i loro rappresentanti siano informati e vengano consultati.

I meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in imprese o in gruppi di imprese operanti in due o più Stati membri dovrebbero comprendere tutti gli stabilimenti ovvero

tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendentemente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o, se si tratta di un gruppo di imprese, la direzione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri.

I CAE possono agire, in base a quanto previsto dalla Direttiva e dal rispettivo accordo, solo su questioni che abbiano una dimensione transnazionale, ovvero 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.

- *I CAE sono organismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori*
- *Possano essere costituiti in aziende che impiegano almeno 1.000 lavoratori nei Paesi UE e almeno 150 dipendenti in almeno 2 Stati membri*
- *I CAE si occupano di questioni che hanno portata transnazionale*
- *I CAE rappresentano una vera opportunità di dialogo sociale.*

Per capire concretamente i vantaggi di avere un CAE, l'ETUI - l'Istituto Sindacale Europeo di formazione promosso dalla CES, ha provato a stilare un decalogo indicando 10 buone ragioni per avere un 5 ragioni per i lavoratori e 5 per le imprese.

Per i lavoratori:

1. Informazione e consultazione a livello europeo; molto spesso, anche nei Paesi dove ci siano le condizioni per un'efficace informazione e consultazione dei lavoratori nelle aziende, il focus resta a carattere locale, non tenendo in conto il contesto transnazionale in cui molto spesso vengono prese le decisioni nelle aziende multinazionali. Avere un CAE permette di avere uno sguardo più completo, che può aiutare a rendere più efficaci anche l'informazione e la consultazione a livello locale.
2. Tutti i Paesi dove ha sede l'azienda sono coinvolti; la partecipazione alle riunioni del CAE permette anche ai rappresentanti dei Paesi dove è più difficile organizzare l'informazione e consultazione dei lavoratori a livello locale di avere un'idea più chiara delle dinamiche dell'azienda e di poter far sentire la propria voce.
3. Accesso diretto alla Direzione Centrale del gruppo; i rappresentanti dei lavoratori dei vari Paesi hanno poche opportunità di interfacciarsi direttamente con la Direzione Centrale del gruppo, spesso gli scambi avvengono solo con le Direzioni Nazionali. Nelle riunioni del CAE invece è sempre presente la Direzione Centrale, per cui i rappresentanti di tutti i Paesi hanno la possibilità di interfacciarsi in quella circostanza con la Direzione Centrale.
4. Maggiore solidarietà internazionale; incontrarsi e confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori degli altri Paesi dove è presente l'azienda permette di sviluppare una maggiore solidarietà transnazionale tra i lavoratori del gruppo.
5. Coinvolgimento nel processo decisionale; anche se l'opinione del CAE al termine del processo di informazione e consultazione non deve essere obbligatoriamente accetta-

ta dall'azienda (la direttiva indica infatti "può essere tenuta in considerazione dall'azienda"), in alcuni casi l'opinione espressa dal CAE può influenzare in maniera più o meno maggiore le decisioni che dovrà prendere la Direzione Centrale del gruppo.



Per le imprese:

1. Comunicazione top-down; la comunicazione della Direzione Generale al CAE permette una più chiara e diretta comunicazione delle strategie aziendali verso tutte le sedi delle aziende, senza dover passare da diversi livelli di Direzione, passaggi che rendono più lungo il percorso della comunicazione e che possono anche portare a delle comunicazioni non uniformi nei vari Paesi.
2. Comunicazione bottom-up; nei CAE si incontrano direttamente i rappresentanti dei lavoratori dei vari Paesi e la Direzione Centrale. Questa rappresenta una grande occasione per portare all'attenzione della Direzione Centrale la situazione di ogni sito e di ogni Paese, evitando il passaggio dalle varie direzioni locali, che potrebbero filtrare le informazioni provenienti dai vari siti verso la Direzione Generale.
3. Verifica più veloce; il confronto tra i rappresentanti dei lavoratori nei vari Paesi e la Direzione Centrale permette a quest'ultima una verifica più semplice e diretta dell'applicazione dei vari progetti lanciati a livello transnazionale, potendo capire direttamente la percezione di questi progetti e per poter verificare eventuali correttivi da poter adottare.
4. Un più ampio coinvolgimento nel processo decisionale; nelle aziende multinazionali mettere d'accordo tutti i possibili stakeholders sulle decisioni da prendere è un elemento complicato che richiede parecchio tempo. Il fatto che il CAE racchiuda i rappresentanti dei lavoratori di tutti i Paesi coinvolti che ovviamente portano interessi e punti di vista differenti, e che quindi deve già fare al suo interno un'opera di mediazione, permette di accorciare i tempi del processo decisionale ma nel contempo di avere un'idea chiara di quali siano le varie posizioni sui piani che l'azienda intende sviluppare.

5. Responsabilità Sociale di impresa; il diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori è uno dei principi comuni a molte dichiarazioni internazionali sulla Responsabilità Sociale di Impresa e sulla valutazione non finanziaria di un'impresa. Il CAE rappresenta quindi lo strumento ideale per conseguire questo aspetto e dimostrare che un'azienda è davvero socialmente responsabile.



IL QUADRO GIURIDICO

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

IL QUADRO GIURIDICO

L'evoluzione storica

La prima Direttiva europea sui Comitati Aziendali Europei e sulle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori nelle aziende di dimensione comunitarie è del settembre del 1994.

Dopo un iter legislativo durato oltre due decenni, fu adottata la direttiva europea relativa alla costituzione dei Comitati Aziendali Europei in imprese multinazionali operanti nell'Unione Europea anche se con casa madre extra-europea. Jacques Delors, Presidente della Commissione Europea dal 1985 al 1995, fin dall'avvio del suo mandato aveva dato impulso ad una rinnovata dimensione sociale nella costruzione europea, ritenendo che quest'ultima non potesse limitarsi alla sola realizzazione di un grande mercato unificato, ma che, al contrario, vi fosse un legame inscindibile tra aspetti economici e sociali.

L'entrata in vigore nel novembre 1993 del Trattato di Maastricht portava a compimento il progetto, avviato nel 1957 col Trattato di Roma, di un grande mercato europeo all'interno del quale - unificando le regole economiche e sociali - fosse possibile la libera circolazione e mobilità dei cittadini, dei beni e delle imprese, riconoscendo alle organizzazioni europee (interprofessionali e settoriali) delle parti sociali uno spazio ed un ruolo fondamentali di informazione, consultazione e negoziazione collettiva.

Alla Commissione era assegnato il compito di favorire questo processo, sostenendo lo strumento del dialogo sociale tra le organizzazioni datoriali e sindacali - a livello europeo, nazionale e d'impresa - al fine di superare ogni ostacolo alla coesione economica e sociale ed alla realizzazione del mercato interno. Nei primi anni

'90 e nei mesi che seguono Maastricht, la situazione economica e sociale appare però profondamente sbilanciata, se non aggravata, a favore delle imprese, che possono profittare al meglio, per accrescere la propria competitività nel mercato interno e globale, della libertà di delocalizzare e riorganizzare i propri centri di attività produttiva e di servizi in ciascuno dei paesi membri dell'Unione. Non a caso, fin dalla seconda metà degli anni '80, in alcune multinazionali, soprattutto francesi (Thomson, Danone, ecc.), i Comitati Centrali di Gruppo sentono il bisogno di allargare alla dimensione transnazionale il confronto con le direzioni aziendali e chiedono la partecipazione in questi organismi di rappresentanti di lavoratori provenienti da unità produttive di altri Paesi europei.

Con intese sindacali, il perimetro dei comitati centrali di alcuni gruppi multinazionali si allarga a delegati sindacali non francesi e si anticipa la possibilità di accordi volontari che prefigurano la nascita di CAE cioè di istanze transnazionali di rappresentanza dei lavoratori e di dialogo con le direzioni dei gruppi.

Ma nel '93 mancano ancora solide basi giuridiche in Europa al diritto d'informazione e di consultazione dei lavoratori nelle imprese ed in particolare nelle imprese e gruppi multinazionali.

Nella primavera del 1993, scoppia il caso HOOVER. La multinazionale americana annuncia di voler chiudere il suo stabilimento di produzione in Francia e di trasferire le attività in Scozia per profittare dei maggiori vantaggi fiscali e contrattuali offerti da questa regione. La comunicazione, data dai giornali e non al comitato di impresa (organismo di rappresentanza), provoca una fortissima reazione dei lavoratori e dei sindacati francesi, perché la scelta dell'impresa non era stata comunicata preventivamente e nessuno scambio di informazioni era stato possibile tra i rap-

presentanti dei lavoratori a livello sovranazionale.

Il caso HOOVER mostrò la debolezza del progetto di mercato unico delle imprese privo di un bilanciamento di garanzie e di diritti a favore dell'informazione e consultazione preventiva dei lavoratori interessati e di uno strumento efficace di collegamento e scambio solidale transnazionale tra i lavoratori coinvolti.

In questo quadro e come risposta al clamore suscitato dalla vicenda, nel settembre del 1994 la Commissione Europea, dopo un tentativo fallito di negoziato tra CES e UNICE (oggi Business Europe), portò a compimento la direttiva 94/45/CE istitutiva dei Comitati Aziendali Europei o di procedure d'informazione e consultazione in imprese multinazionali.

Gli strumenti normativi

Il quadro legislativo che norma i comitati aziendali europei si articola di fatto su 3 livelli:

- **Europeo:** la Direttiva 2009/38/CE (recast della direttiva 1994/45/CE)
- **Nazionale:** leggi di recepimento della Direttiva europea. Nei Paesi coinvolti nel progetto, la Direttiva 2009/38/CE è stata recepita in Spagna il 20/05/2011, in Bulgaria il 05/06/2011, in Romania il 15/11/2011 e in Italia il 22/06/2012. Oltre alle leggi di recepimento, ci possono essere altri atti nazionali che possono aiutare l'implementazione dei CAE e delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. In Italia, per esempio, si può ricordare l'Avviso Comune parti sociali del 12 aprile 2011 stipulato tra le organizzazioni sindacali e le controparti datoriali.
- **Aziendale:** i singoli accordi CAE di ogni azienda.



QUADRO NORMATIVO ARTICOLATO SU 3 LIVELLI:

- Europeo
 - Prima Direttiva UE sui CAE: 1994/45/CE
 - Nuova Direttiva: 2009/38/CE (rifusione della Direttiva 94/45/CE)
- Nazionale
 - Legge di recepimento della Direttiva UE ed eventuali altri accordi tra le parti sociali nazionali
- Aziendale
 - Accordo CAE di ogni singola azienda

COME SI ARRIVA A COSTITUIRE UN CAE

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

COME SI ARRIVA A COSTITUIRE UN CAE

Requisiti

La costituzione di un CAE può avvenire solo nelle imprese o gruppi di imprese di “dimensioni comunitarie”, cioè in quelle imprese che impiegano almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

Secondo la Direttiva, per “gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”, si intende un gruppo di imprese che soddisfa le seguenti condizioni:

- 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.



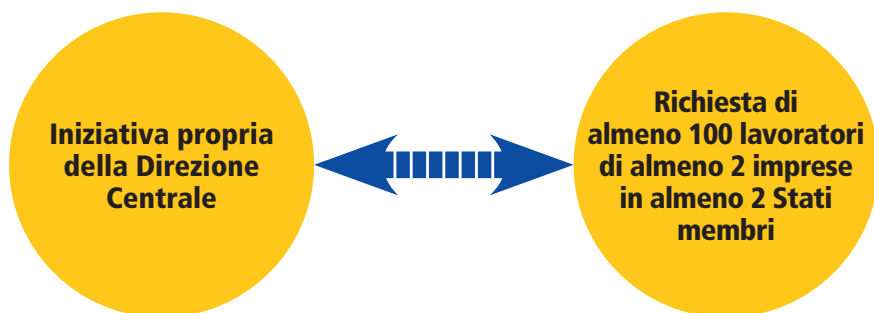
**Almeno
1000 lavoratori
in Paesi UE**

**Almeno
150 lavoratori
in almeno
2 Stati membri**

Iniziativa e richiesta

L'iniziativa e la richiesta per la costituzione di un CAE può provenire da due soggetti diversi:

- su **iniziativa propria della direzione centrale** dell'azienda o del gruppo di aziende di dimensioni comunitarie, che avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione;
- su **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**.



Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN)

Al fine della costituzione di un CAE, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo i seguenti orientamenti:

- 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 provvedono a 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;

- 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.

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.

Al fine di concludere un accordo in conformità con quanto previsto dalla Direttiva, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa di conseguenza le direzioni locali.

La negoziazione con la direzione centrale del gruppo è solitamente una questione estremamente complessa. La Delegazione speciale di negoziazione ha il diritto di consultare esperti; in questo caso, le spese relative saranno a carico del datore di lavoro.

Sia all'interno che all'esterno delle organizzazioni sindacali ci sono degli esperti che si sono specializzati su questo tipo di ne-

gozziazioni e che possono supportare con la loro consulenza sia la fase di costituzione che le prime fasi della vita di un CAE.

La Delegazione delibera a maggioranza dei suoi membri; in linea di principio, per la validità di una delibera è sufficiente la maggioranza semplice dei voti espressi.

La direzione centrale del gruppo è tenuta a garantire le premesse necessarie ai fini di un adeguato svolgimento delle proprie funzioni da parte della Delegazione, ed in particolare a consentire i necessari incontri internazionali dei lavoratori ed a fornire gli strumenti a ciò necessari (incl. interpretariato).

L'accordo

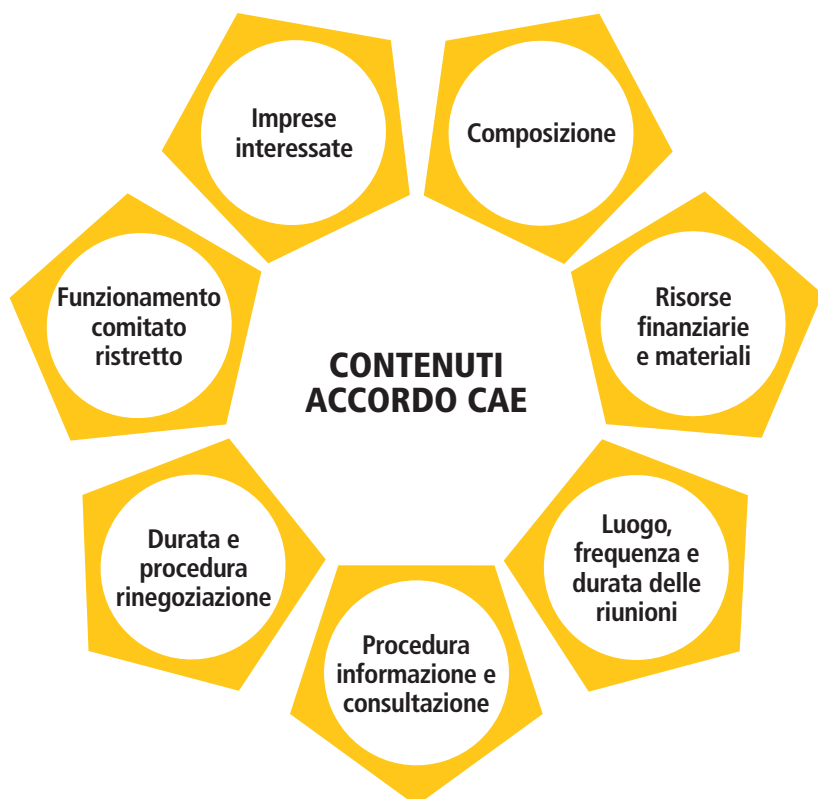
Come detto in precedenza, la delegazione speciale di negoziazione e la direzione centrale devono negoziare per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dalla Direttiva.

Tale accordo, stipulato in forma scritta tra le due parti, usualmente determina:

- le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo;
- la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;
- le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in

cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori;

- il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;
- se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;
- le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;



- la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è 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.

Oltre a quanto previsto esplicitamente nel testo della Direttiva, le parti possono decidere di includere altri elementi nell'accordo, come per esempio: definire servizio di interpretariato durante gli incontri ufficiali e traduzione di verbali/documenti; definire tempi/modalità con cui i delegati si incontreranno per discutere delle informazioni ricevute (senza management) durante le riunioni preparatorie e di debriefing.

La struttura di un CAE

Il comitato aziendale europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori. I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

I membri del CAE 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.

Per garantire il coordinamento delle sue attività il CAE elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per

esercitare le proprie attività regolarmente, adottando un proprio regolamento interno.

Una volta conclusa la procedura, la direzione centrale e qualsiasi altro livello di direzione più appropriato vengono informate della composizione del comitato aziendale europeo.

Il funzionamento dei Comitati Aziendali Europei

Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta all'anno per essere informato e consultato, in base ad una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono di conseguenza informate.

Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato.

Il comitato ha il diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato.

Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ristretto, hanno diritto di partecipare i membri del CAE eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati dalle circostanze o dalle decisioni in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, sulla quale può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole. Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.

Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente. Il CAE, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

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 si fa carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - delle spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché delle 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 CAE. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

GLI STRUMENTI DEL CAE

VS/2019/0064



GLI STRUMENTI DEL CAE

I principali strumenti che possono usare i CAE sono i diritti di informazione e consultazione che vengono loro riconosciuti dalla Direttiva.

Il testo della Direttiva rivista del 2009 ha rafforzato le definizioni d'informazione e di consultazione, il rapporto col sindacato, la comunicazione con i lavoratori dei singoli siti produttivi, la formazione dei membri e l'assistenza di esperti. I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori costituiscono elementi essenziali non solo dei sistemi nazionali di relazioni industriali ma dello stesso modello sociale europeo.

E' bene chiarire, però, cosa intende la direttiva europea per *informazione* e per *consultazione* e, inoltre, a cosa può servire l'esercizio di questi diritti, perché i due diritti non vanno confusi.

L'obiettivo del diritto d'informazione è quello di permettere ai rappresentanti dei lavoratori nel CAE di *formarsi una idea comune su una questione d'interesse transnazionale, avendo il tempo di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori a livello locale e di realizzare uno scambio tra loro.*

Per questo motivo, la Direttiva dà la seguente definizione di "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.

L'obiettivo del diritto di consultazione è invece quello di offrire ai rappresentanti dei lavoratori nel CAE la possibilità di esprimere un'opinione comune e di influenzare il processo decisionale del management.

Per questo, la Direttiva definisce la "consultazione" come:

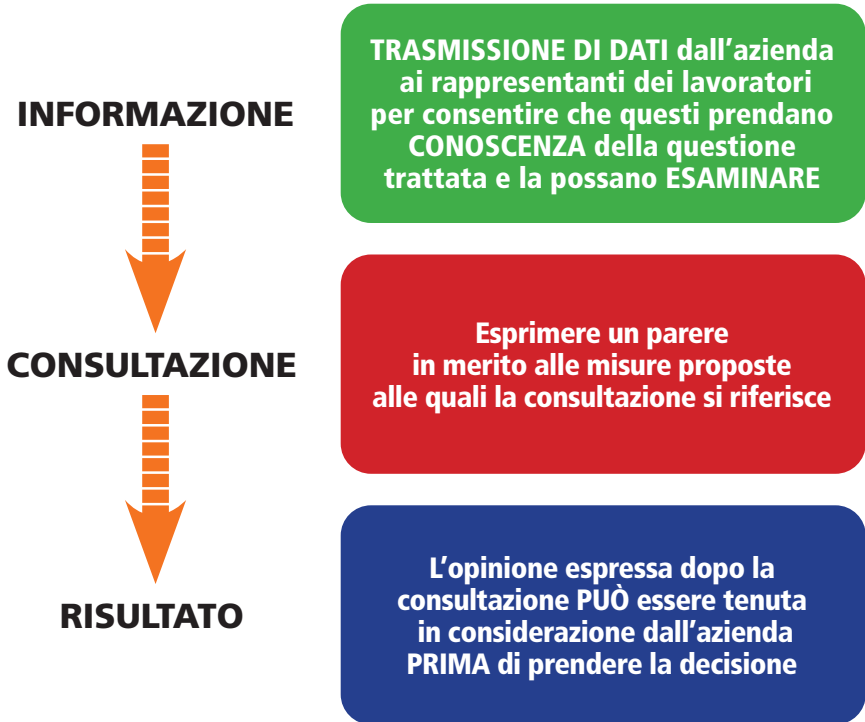
l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi 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.

Come indicato anche nelle Prescrizioni Accessorie allegate alla Direttiva, l'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere.

Il Processo di informazione e consultazione

Con tempi, modalità e contenuti appropriati



L'esercizio dei diritti d'informazione e consultazione nel CAE non sostituisce, né è da considerarsi sovraordinato al normale esercizio di questi diritti a livello locale e su questioni locali. Vale il principio della sussidiarietà.

Un altro strumento importante di cui possono godere i delegati CAE è la formazione. Come previsto nell'articolo 10 della Direttiva "Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro fun-

zioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione”.

La formazione di cui possono godere i delegati dei CAE può essere erogata dai sindacati nazionali, dalle federazioni sindacali europee, dall'ETUI o da altri soggetti che forniscono consulenza e formazione ai rappresentanti dei lavoratori nei Comitati Aziendali Europei.

Dal momento che la formazione è prevista senza perdita di stipendio, dovrebbe avvenire durante l'orario di lavoro previsto.

SUGGERIMENTO:

La formazione dovrebbe preferibilmente essere erogata a tutti i componenti del CAE per evitare differenze in termini di conoscenze tra i vari membri e per assicurare che parlino con una sola voce. Questo crea più opportunità di costruire spirito di gruppo e fiducia reciproca.

Per l'esercizio di questi diritti, i rappresentanti dei lavoratori membri del CAE hanno diritto di avvalersi di esperti e di formazione a carico dell'impresa.

Le Federazioni sindacali europee possono dare il loro supporto nominando i coordinatori. Loro o anche altri esperti esterni possono aiutare ad analizzare dati finanziari, a comprendere la strategia del gruppo e perfino a sviluppare progetti. Le Federazioni sindacali europee organizzano conferenze e workshop. L'ETUI ed altre organizzazioni a favore dei lavoratori, offrono formazione personalizzata, know-how specifico e sviluppano materiali dedicati. Molte informazioni di base possono essere rintracciate su siti web quali worker-participation.eu e ewcdb.eu. Infine, uno

scambio di buone pratiche con i rappresentanti di altre aziende multinazionali può essere alquanto utile (obiettivo questo che sta alla base anche del progetto “Les CEE: le socle européen du dialogue social”).

GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE DEI CAE

- Diritto di informazione
- Diritto di consultazione
- Diritto alla formazione dei componenti dei Comitati Aziendali Europei
- Diritto di essere assistiti da esperti provenienti dalle federazioni sindacali europee (coordinatori) o da esperti esterni

IL CAE IN PRATICA

VS/2019/0064



IL CAE IN PRATICA

Nel corso degli anni, grazie all'analisi degli strumenti concretamente utilizzati dai CAE, sono emerse alcune modalità operative che si sono dimostrate particolarmente appropriate:

- comparazioni;
- ricerca di modelli;
- coordinamento;
- assunzione di posizioni comuni;
- aiuto reciproco.

Comparazioni

Analisi. Il CAE raccoglie informazioni a livello di gruppo e dai colleghi delle altre sedi e le confronta con la situazione in atto all'interno del proprio stabilimento.

Ricerca di modelli

Le soluzioni modello applicate in una sede vengono adottate anche nelle altre sedi - frequentemente tramite diversi strumenti (ad es. mediante la cogestione in Germania ed in Austria, mediante la contrattazione in Italia).

Coordinamento

Coordinamento. Il CAE ricopre un ruolo chiave nel momento in cui i diversi rappresentanti delle diverse sedi mettono in atto provvedimenti analoghi (ad es. la segnalazione di esigenze fondamentali comuni).

Assunzione di posizioni comuni

Anche per quanto concerne l'opinione pubblica, è stato dimostrato che il fatto che i Comitati Aziendali Europei assumano posizioni comuni ha una grande rilevanza mediatica.

Aiuto reciproco

Aiuto. Il presupposto di base è normalmente rappresentato dallo scambio di opinioni dei rappresentanti locali del CAE, senza confini.

MODALITÀ OPERATIVE APPROPRIATE

- comparazioni
- ricerca di modelli
- coordinamento
- assunzione di posizioni comuni
- aiuto reciproco

Il CAE

- consente lo scambio di informazioni tra i rappresentanti dei lavoratori delle diverse sedi di gruppi multinazionali,
- contribuisce all'individuazione di omissioni (intenzionali o no) di informazioni da parte del management,
- rappresenta un sistema di preallarme, ad es. nel caso di ristrutturazioni imminenti,
- agevola lo scambio di soluzioni-modello,
- consente l'utilizzo di tutte le informazioni utili alle contrattazioni a livello di filiale,
- impedisce il dumping sociale (l'abbassamento degli standard sociali offerti),
- agevola l'elaborazione di iniziative comuni, ad es. nell'ambito della formazione continua, e lo studio di alternative comuni alle decisioni assunte a livello dirigenziale,
- consolida i contatti internazionali ed i comportamenti solidali transnazionali.

LA SITUAZIONE DEI CAE IN EUROPA

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

LA SITUAZIONE DEI CAE IN EUROPA

I CAE sono uno strumento di rappresentanza dei lavoratori a livello transnazionale istituiti con la direttiva 94/45/CE.

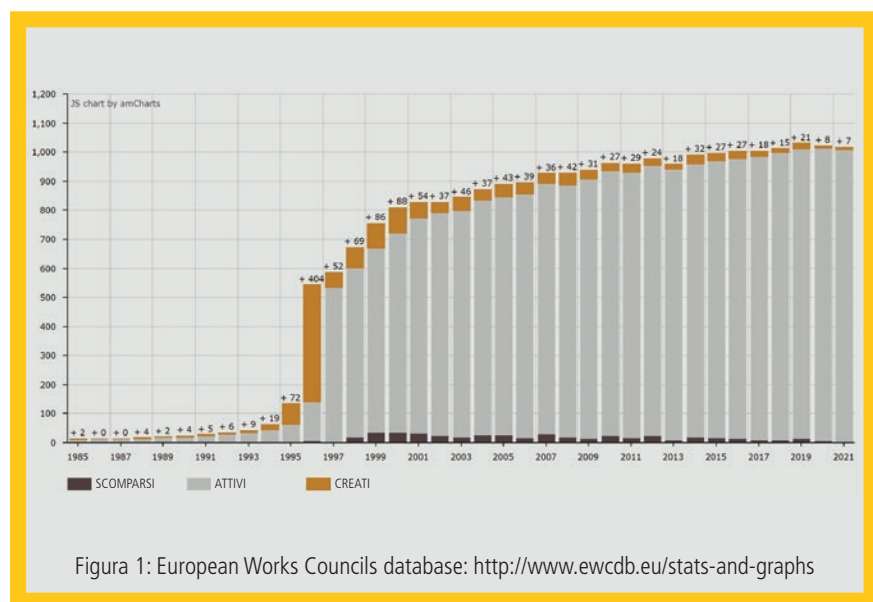
La direttiva del 1994, modificata nel 2009 dalla direttiva 2009/38/CE, prevede l'obbligo delle imprese o gruppi multinazionali basati nel perimetro dell'Unione Europea di riconoscere il diritto all'informazione ed alla consultazione su materie strategiche, economiche e sociali di loro interesse ed alla istituzione, sulla base di un accordo costitutivo negoziato, di un organismo transnazionale di rappresentanza: il CAE, Comitato Aziendale Europeo.

Le imprese o gruppi multinazionali ai quali si applica la direttiva sui CAE sono quelli operanti nell'Unione Europea con più di mille dipendenti, di cui almeno centocinquanta in due diversi Stati membri.

L'impresa o il gruppo di imprese controllate può essere a casa madre non europea (americana, coreana, giapponese, ecc.); gli obblighi della direttiva si applicano comunque per tutte le imprese filiali o le imprese controllate dal gruppo nel territorio dell'Unione Europea.

Per **imprese controllate** s'intende le imprese nelle quali l'impresa madre detiene la maggioranza del capitale sociale o la maggioranza negli organi societari o il potere di nomina degli amministratori. Le imprese od i gruppi di imprese a casa madre e quartier generale fuori dell'UE hanno l'obbligo di fornire tutte le informazioni necessarie al perimetro d'attività ed agli occupati al fine di determinare l'obbligo di negoziare e costituire un CAE. Queste imprese e gruppi devono indicare il loro quartier generale in Europa; in mancanza di questa informazione, si assume la sede con il maggior numero di occupati.

Secondo i dati dello European Works Councils Database promosso e gestito dall'ETUI, oggi in Europa sono attivi 1.189 CAE provenienti da 1.157 aziende multinazionali e in rappresentanza di circa 18 milioni di lavoratori. C'è da sottolineare come in realtà la spinta alla creazione di nuovi CAE si è affievolita nel tempo dopo la forte crescita seguita all'introduzione della direttiva, anzi, nel corso del tempo si sono persi, causa chiusura o fusione delle aziende, 322 CAE.



È interessante notare come le aziende che hanno ad oggi un CAE attivo hanno le rispettive case madri in 37 Paesi diversi, molti di più quindi del numero dei Paesi facenti parte dell'Unione Europea, anzi, sono addirittura quasi la metà, 17 su 37, i Paesi extra-UE dove hanno sede le case madri dei CAE oggi attivi. Con l'uscita del Regno Unito dall'UE, le aziende a casa madre extra-UE rappresentano oggi circa il 35,6% del totale.

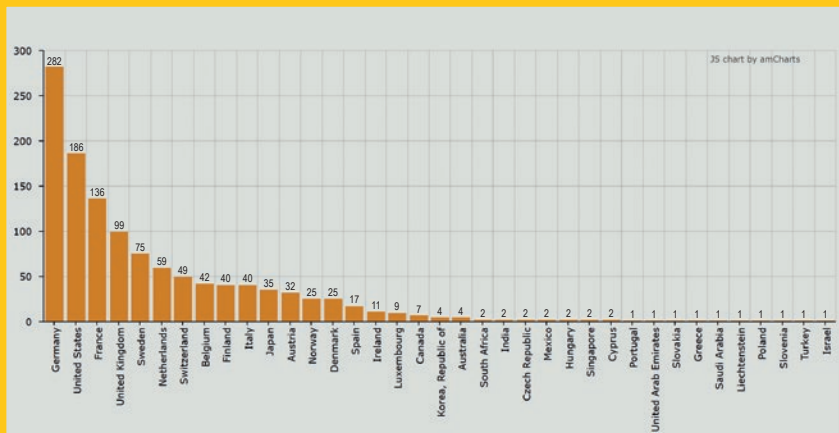


Figura 2: European Works Councils database: <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>

Più della metà dei CAE attualmente attivi appartengono al settore dell'industria (metalmecanico, chimico, tessile), seguito dal settore dei servizi, agricoltura e turismo, costruzioni, trasporti e servizi pubblici.

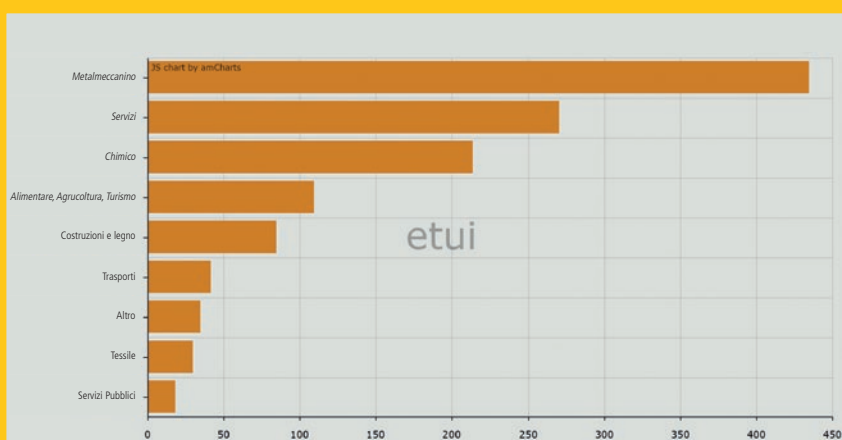


Figura 3: European Works Councils database: <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>

Come già ricordato nelle pagine precedenti, in riferimento ai singoli Paesi coinvolti nel progetto la Direttiva rifusa 2009/38/CE sui Comitati Aziendali Europei è stata recepita negli ordinamenti nazionali in Spagna il 20/05/2011, in Bulgaria il 05/06/2011, in Romania il 15/11/2011 e in Italia il 22/06/2012.

PRESENTAZIONE CONTENUTI E RISULTATI DEL PERCORSO FORMATIVO

VS/2019/0064



PRESENTAZIONE CONTENUTI E RISULTATI DEL PERCORSO FORMATIVO

Il percorso formativo realizzato nell'ambito del progetto "I CAE: il pilastro europeo del dialogo sociale" si è articolato in 3 moduli, con l'obiettivo di creare le condizioni per l'apprendimento e lo scambio reciproco di informazioni ed esperienze al fine di migliorare competenze sui CAE e sui diritti di informazione, consultazione e partecipazione, nonché creare sensibilità per una vera solidarietà tra i lavoratori europei e per una condivisione di strategie e comportamenti che rafforzano e diffondono la pratica del dialogo sociale in Europa.

Il **primo corso** si è svolto a **Barcellona dal 7 al 9 ottobre 2019**, con la partecipazione di oltre 50 delegati. I partecipanti si sono confrontati in particolare sulle loro esperienze nei rispettivi Comitati Aziendali Europei, approfondendo le proprie conoscenze su diverse tematiche quali: i contenuti della direttiva Cae e le legislazioni nazionali di recepimento; il tema della confidenzialità delle informazioni; il pilastro europeo dei diritti sociali; i TCA - accordi transnazionali di impresa ed il ruolo dei Comitati Aziendali Europei, gli strumenti a disposizione e l'approccio win-win nelle relazioni industriali.

Il modulo formativo di Barcellona si è posto i seguenti obiettivi didattici:

- favorire la conoscenza del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali
- favorire la conoscenza della legislazione europea e nazionale in materia di diritti all'informazione e consultazione dei lavoratori e le proposte di modifica della direttiva CAE della CES
- promuovere lo strumento dei TCA (Transnational Company Agreements), garantendo un dialogo continuo, durante la

fase di negoziazione, tra le federazioni europee, nazionali e il CAE (unico elemento di rappresentanza transnazionale nelle imprese multinazionali)

- diffondere l'uso degli strumenti messi a disposizione del sindacato europeo: database ETUI - CAE e TCA.

Durante il corso, sono quindi stati trattati i seguenti argomenti:

- Pilastro Europeo dei Diritti Sociali
- La direttiva CAE Recast 2009/38/CE e la proposta di modifica del sindacato europeo
- Il quadro di recepimento da parte degli Stati nazionali
- Strumenti a disposizione dei rappresentanti CAE - Banca dati ETUI
- I TCA e il ruolo dei CAE

Jesús Gallego - Responsabile Internazionale Confederale di UGT, ha illustrato il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali ponendo particolare attenzione agli aspetti di rilevanza sindacale. Partendo dalla nascita del PEDS, ha realizzato un'analisi accurata del documento da lui definito "poco normativo", illustrando gli elementi deboli e critici del Pilastro Sociale Europeo così come quelli positivi e gli elementi pratici, dando diversi spunti di riflessione per il dibattito che ne è poi seguito.

Con la comunicazione da parte di Carles Català di CC.OO. si è affrontato il tema della direttiva CAE Recast 2009/38/CE e la proposta di modifica del sindacato europeo. Grande importanza viene subito data all'aspetto internazionalista dei sindacati e all'importanza fondamentale di un coordinamento internazionale.

Dopo la comunicazione dell'esperto su informazione e consultazione nella direttiva CAE, i partecipanti hanno lavorato in gruppo al fine di favorire la riflessione sulle eventuali differenze tra la di-

rettiva CAE Recast 2009/38/CE e le diverse trasposizioni a livello nazionale della direttiva stessa.

Questo lavoro è continuato in un secondo lavoro di gruppo con l'obiettivo di riflettere sulle difficoltà che potrebbero generare le differenti trasposizioni a livello nazionale della direttiva europea per l'attività dei CAE, confrontarsi sulla reale applicazione di quanto previsto dalla normativa rispetto alla propria esperienza, e fornire una valutazione sulla proposta di modifica del sindacato europeo. In plenaria, il portavoce di ogni gruppo, moderato dal formatore, ha relazionato agli altri gruppi di lavoro l'esito dei lavori di gruppo. Il relatore Carles Català (CC.OO.) ha replicato commentando tali esiti e cogliendo l'occasione per presentare anche gli strumenti a disposizione dei membri CAE come la banca dati ETUI.

Dopo la sessione sulla legislazione, è seguita quella sui TCA (Transnational Company Agreements) e il ruolo dei CAE con l'intervento in collegamento Skype di Lorenzo Repetti Advisor presso la Confederazione Europea dei Sindacati, che ha introdotto il tema della negoziazione transnazionale e del ruolo che possono giocare i CAE a supporto delle federazioni europee nelle diverse fasi della contrattazione.

Lorenzo Repetti ha poi presentato anche la ricerca "Un approccio win-win alle relazioni industriali transnazionali", pubblicazione finale di un progetto congiunto tra CES e BusinessEurope sul tema della contrattazione transnazionale.

Partendo dagli 8 casi analizzati nella relazione di aziende che hanno firmato accordi quadro transnazionali, Repetti ha presentato i risultati di questa ricerca, evidenziando in particolare il ruolo che i TCA possono svolgere in termini di diffusione delle decisioni aziendali in tutti i siti produttivi dell'impresa e del ruolo che possono giocare per favorire le relazioni industriali tra sindacati e parte datoriale anche in paesi dove questo dialogo è più

fragile e difficile.

Come emerge anche dalla ricerca, legate al tema della contrattazione transnazionale esistono però 4 sfide particolarmente delicate per il sindacato:

1. *L'effettiva diffusione dell'accordo transnazionale globale in tutte le filiali dell'azienda, con il problema della verifica che l'accordo sia poi implementato in tutte le filiali del gruppo, da quella centrale a quelle più periferiche (sia a livello geografico che a livello di dimensione di filiale)*
2. *La specificità dei sistemi di relazioni industriali dei vari Paesi, in quanto i TCA sono stabiliti a livello globale come quadro di riferimento, ma poi l'implementazione deve essere negoziata a livello di singolo Paese con contrattazione nazionale*
3. *Il problema per il sindacato delle risorse per l'effettiva implementazione degli accordi*
4. *Gli argomenti che si possono affrontare nei TCA: quali contenuti si possono includere in tali accordi, dal momento che non ci sono regole specifiche che definiscano tali materie.*

La presentazione di Repetti è stata la premessa per la presentazione di altri casi concreti presentati da alcuni partecipanti al corso, tra cui Daniel Garcia, Presidente CAE ALSTOM, Antonia Fuentes, Presidente Comitato Salute e sicurezza CAE BBRAUN, Lachezar Petkov, CAE A1, Emil Stefan Pustianu del CAE OMV Petrom.

Il secondo modulo formativo, rinviato più volte a causa dello scoppio e dell'evoluzione della pandemia da Covid-19, si è tenuto online il 16 e 17 marzo 2021.

Hanno partecipato circa **50 delegati** che si sono confrontati in particolare sulle loro esperienze nei rispettivi CAE, approfondendo le proprie conoscenze sul tema della lettura dei bilanci con-

solidati delle imprese multinazionali; analizzando finalità, forma e struttura del bilancio consolidato; acquisendo conoscenze sui principali indici di bilancio attraverso cui effettuare l'analisi economico-finanziaria e sulla direttiva UE 95/2014 sulla Non Financial Disclosure e le politiche di CSR nelle multinazionali.

Il modulo formativo si è posto i seguenti obiettivi didattici:

- Conoscere la definizione di gruppo di imprese e le differenti tipologie
- Favorire la conoscenza delle finalità, la forma e la struttura del bilancio consolidato
- Conoscere i principali indici di bilancio attraverso cui effettuare l'analisi economico-finanziaria
- Favorire la conoscenza della direttiva UE 95/2014 sulla Non Financial Disclosure e le politiche di CSR nelle multinazionali

Durante le due giornate sono stati trattati i seguenti argomenti:

- Cos'è un bilancio consolidato
- Da quali parti è composto un bilancio consolidato
- Quali sono i principali indici di un bilancio consolidato
- La direttiva UE 95/2014 sulla Non Financial Disclosure e le politiche di CSR nelle aziende multinazionali e le altre linee guida emanate a livello europeo
- Politiche di CSR nelle aziende multinazionali e ruolo dei CAE

I lavori delle due giornate sono stati accompagnati e gestiti dall'esperto Ermanno Dalla Libera.

Il primo tema trattato è stato ***“Cosa è e come si legge il bilancio di una multinazionale”***; si è quindi analizzato cosa sia

un bilancio consolidato, quale perimetro aziendale copre, quali sono i principi internazionali che si devono seguire nella redazione di un bilancio consolidato di un gruppo multinazionale e quali domande bisogna porsi per analizzare un bilancio consolidato per valutare lo stato di salute di un gruppo.

Dopo un'esercitazione introduttiva per capire le conoscenze dei partecipanti, si è passati alla seconda comunicazione da parte del docente sul tema ***"I documenti e i prospetti del bilancio"***, analizzando quindi quali sono i documenti che compongono un bilancio, in particolare stato patrimoniale, conto economico e i flussi di cassa. Sono stati analizzati le principali voci di ciascun documento, le attività e le passività, il patrimonio netto, il significato degli ammortamenti, le voci del conto economico e le differenze con i flussi di cassa; oltre al significato tecnico delle voci, Ermanno Dalla Libera ha spiegato anche come interpretare queste voci e i relativi valori, per iniziare a valutare meglio il reale stato di salute di un'azienda, al di là delle singole cifre riportate. I partecipanti hanno poi svolto un'esercitazione in gruppi partendo da un caso di studio concreto (gruppo Inditex), cercando di riconoscere le varie voci all'interno di un reale bilancio consolidato di un'azienda multinazionale. I gruppi sono stati organizzati su base linguistica, anche per favorire una miglior partecipazione dei corsisti, vista anche la modalità a distanza.

Al termine dei lavori di gruppo, confrontandosi con il relatore, sono state verificate le voci inserite nel foglio di lavoro e si è cercato di capire lo stato di salute dell'azienda (i bilanci analizzati si riferiscono agli anni 2017 e 2018).

La seconda giornata si è aperta con la comunicazione del docente sui principali indicatori di un bilancio e su quali domande

bisogna porsi per valutare un bilancio. Gli indicatori sono stati presentati in riferimento a 5 macro-aree principali per valutare lo stato di salute di un'azienda:

1. Solidità
2. Redditività
3. Efficienza
4. Liquidità
5. Crescita

Sono stati quindi analizzati e spiegati alcuni indicatori come per esempio il Debt ratio, l'EBITDA, l'EBIT, il ROI e il ROE. Nel lavoro di gruppo successivo, è stato chiesto ai partecipanti di riconoscere e calcolare gli indicatori presentati sempre partendo dal caso di studio concreto del gruppo Inditex. Nella restituzione in plenaria, si sono confrontati i dati ottenuti da ciascun gruppo con il docente, che ha ricalcolato insieme ai partecipanti i vari indicatori per verificare nel dettaglio i vari valori considerati. In generale, tutti i partecipanti hanno identificato correttamente i valori.

Nel pomeriggio si è invece affrontato il tema della responsabilità sociale di impresa nelle aziende multinazionali e il ruolo che possono svolgere i Comitati Aziendali Europei nella compilazione dei vari documenti di sostenibilità redatti dalle aziende. Si è partiti dall'analisi della direttiva UE 95/2014 sulla Non Financial Disclosure e le politiche di CSR nelle aziende multinazionali dalle altre linee guida emanate a livello europeo. Si è quindi sottolineato come questi documenti possano presentare anche aspetti e dinamiche dei gruppi che possono essere molto utili anche nella contrattazione, per cui bisogna fare attenzione anche a questi oltre che ai documenti finanziari. Rispetto al programma iniziale, vista la situazione pandemica, si è qui introdotto un focus sull'impatto che la pandemia da Covid-19 ha avuto sulle politi-

che di CSR e sul ruolo che hanno giocato i CAE. L'ultimo lavoro di gruppo è stato quindi una riflessione e un confronto sugli impatti nelle aziende dei delegati presenti, che dopo averne discusso nei gruppi, hanno poi riportato le loro esperienze e riflessioni in plenaria e su queste si sono confrontati con il relatore.

Il terzo modulo formativo si è tenuto online il 21 e 22 giugno 2021. Hanno partecipato oltre **50 delegati** che si sono confrontati in particolare sulle loro esperienze nei rispettivi CAE rispetto alla gestione dell'impatto Covid-19, approfondendo le proprie conoscenze sul processo di digitalizzazione accelerato a causa della pandemia e sulle sfide e opportunità di Industry 4.0 in termini di organizzazione del lavoro, formazione e conciliazione tempi di vita-lavoro. Si è discusso del tema della partecipazione dei lavoratori e analizzato l'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione e le raccomandazioni delle federazioni sindacali europee sulla gestione dell'impatto Covid. Infine, ampio spazio è stato dedicato alla condivisione di buone pratiche di risposta dei CAE alla gestione della pandemia.

Il modulo formativo si è posto i seguenti obiettivi didattici:

- Aumentare la consapevolezza e migliorare la comprensione delle sfide e delle opportunità derivanti dalla trasformazione digitale del mondo del lavoro in termini di organizzazione del lavoro, partecipazione, competenze, formazione e conciliazione vita-lavoro
- Fornire un quadro orientato all'azione per incoraggiare i rappresentanti CAE a sviluppare misure e azioni per cogliere queste opportunità e affrontare le sfide poste dalla digitalizzazione
- Fornire consigli ai membri CAE su come possono e devono

svolgere un ruolo nella gestione della crisi COVID-19 nella loro azienda

- Socializzare le esperienze e conoscere le buone pratiche

Nel corso delle due giornate sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- Scenario: la rivoluzione dei network globali e la digitalizzazione
- Impresa 4.0 e cambiamento del lavoro
 - Le tecnologie 4.0: come cambia l'impresa
 - Come cambia il lavoro
 - Rischi e opportunità
 - Formazione e conciliazione vita-lavoro
- La partecipazione dei lavoratori
 - La progettazione congiunta tecnologia-organizzazione
 - Le forme della partecipazione dei lavoratori
- Accordo quadro delle Parti Sociali europee sulla digitalizzazione
- Le raccomandazioni delle federazioni sindacali europee sulla gestione dell'impatto Covid
- Buone pratiche di gestione dell'impatto del Covid-19 nelle società multinazionali e il ruolo dei CAE

La prima mattinata ha visto la partecipazione, in qualità di relatore, di Luciano Pero. Il primo tema trattato è stato ***“Le sfide e le opportunità di Industry 4.0: organizzazione del lavoro, formazione e conciliazione tempi di vita-lavoro”***; si è quindi analizzato lo scenario in cui viviamo della rivoluzione dei network globali e della digitalizzazione, di come è cambiato il

lavoro e della partecipazione dei lavoratori. Sono state approfondite le tecnologie di impresa 4.0 e gli effetti sul lavoro stimolando i membri CAE a riflettere, rispetto alle loro realtà aziendali, su quali siano i benefici più attesi dall'utilizzo delle tecnologie digitali e quali i rischi per le lavoratrici e lavoratori.

È seguita poi la seconda comunicazione dell'esperto sul tema della **partecipazione dei lavoratori: un fattore chiave per una digitalizzazione equa** e ne è seguito un ampio e intenso confronto con l'esperto.

La sessione pomeridiana si è aperta con un lavoro di gruppo per conoscere e promuovere i contenuti dell'**accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione nelle imprese**.

Ai partecipanti è stato chiesto di individuare i punti di forza dell'accordo e di evidenziare le criticità nell'applicazione di tale accordo. Quest'esercitazione ha permesso ai partecipanti di restituire i risultati dei loro lavori di gruppo a Juliane Bir - Advisor della CES che ha seguito l'iter dell'accordo quadro e la quale ha dunque presentato i contenuti dell'accordo e replicato alle domande dei partecipanti. La giornata si è conclusa al termine del confronto con l'esperta Juliane Bir.

La seconda giornata si è aperta con la comunicazione di Marco Berselli, Segretario Generale della FIRST CISL Milano e membro del CAE di Unicredit, sulle "Raccomandazioni comuni delle Federazioni Sindacali Europee a Coordinatori CAE/SE e rappresentanti dei lavoratori in seno a DSN, CAE e SE" per anticipare e gestire l'impatto del COVID-19 nelle aziende multinazionali. Sono state ricordate le indicazioni date per gestire l'attività dei CAE nel periodo della pandemia, cercando anche di capire con i partecipanti se e come siano state implementate queste indicazioni nella realtà concreta. Berselli ha anche ricordato come in ogni caso la realtà post-Covid sarà sicuramente diversa rispetto alla situazione precedente, per cui ha invitato i CAE a cogliere

questa occasione per stipulare un nuovo accordo con le aziende sulle nuove condizioni di lavoro post-pandemia.

Sono state quindi presentate alcune buone pratiche da parte di Oscar Fernandez, delegato CAE della CCOO de Catalunya, di Enrico Barbanti, delegato CAE gruppo Alstom della Fiom CGIL Lombardia, di Georgi Vukarski, delegato CAE gruppo Nestlé di PODKREPA, e di Catalina-Mihaela Naum, delegata CAE gruppo E.ON di CSDR.

I lavori sono quindi proseguiti con un lavoro di gruppo in cui i partecipanti si sono confrontati, partendo dalla propria esperienza, sul ruolo che i CAE potranno giocare una volta che saremo tornati alla nuova normalità dopo la pandemia Covid-19, cercando di individuare possibili vantaggi e opportunità oppure rischi e pericoli per l'azione dei CAE.

Nel pomeriggio, dopo la restituzione dei lavori di gruppo, è intervenuta Isabelle Schömann, Segretaria Confederale della CES, che ha fatto una panoramica delle sfide che attendono i CAE nel futuro, partendo dalla possibile revisione della Direttiva e da come ci sia bisogno di rafforzare i diritti di informazione e consultazione dei CAE, anche per rafforzare il potenziale di anticipazione dei cambiamenti, elemento questo fondamentale per svolgere un ruolo attivo nei processi di transizione verde e digitale.

Il percorso formativo realizzato ha inteso proseguire un lavoro intrapreso ormai da anni sul tema dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese multinazionali, offrendo informazioni, know how, scambio di esperienze e strumenti a sostegno del miglioramento dell'esercizio di tali diritti e a supporto delle attività dei CAE. Il percorso formativo ha altresì raggiunto gli obiettivi didattici prefissati offrendo ai partecipanti un'importante occasione di scambio e crescita delle proprie competenze sulla legislazione euro-

pea in materia di diritti di ICP dei lavoratori a partire dal recente pilastro europeo dei diritti sociali; sugli strumenti a disposizione: CEE, banche dati (ETUI ecc.) e accordi TCA/AETET delle imprese transnazionali come pratica aggiuntiva per lavoratori per migliorare la loro partecipazione alle decisioni aziendali; sugli aspetti di bilancio e finanziari delle multinazionali ed infine su quali sono i cambiamenti necessari per rafforzare il potenziale dei CAE nel momento della digitalizzazione del lavoro e della società.

Tutti i materiali utilizzati durante i moduli formativi sono stati pubblicati sul sito web del progetto: www.lescee.eu.

**IL RUOLO DEI
CAE DURANTE LA
PANDEMIA DA
COVID-19:
INDICAZIONI DALLE
FEDERAZIONI
SINDACALI EUROPEE
ED ESEMPI CONCRETI**

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

IL RUOLO DEI CAE DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19: INDICAZIONI DALLE FEDERAZIONI SINDACALI EUROPEE ED ESEMPI CONCRETI

Nel marzo 2020, quando l'epidemia di Covid-19 ha colpito l'Europa, le federazioni sindacali europee (IndustriAll-Europe, EFFAT, EFBWW, EPSU e ETF Europe) hanno diramato **raccomandazioni pratiche** per i membri della DSN, del CAE e della SE. Le raccomandazioni erano volte a fornire indicazioni su come anticipare e gestire l'impatto della crisi Covid-19 sull'occupazione e sulle imprese, adattando il funzionamento della DSN (Delegazione Speciale di Negoziazione), dei CAE (Comitati Aziendali Europei) e dei Comitati Aziendali SE (Comitati Aziendali nelle aziende con statuto di Società Europea) a circostanze straordinarie.

Di fronte all'impatto senza precedenti dell'epidemia di COVID-19, i sindacati di tutta Europa hanno agito uniti nella difesa della salute e della sicurezza dei lavoratori, esprimendo fin da subito come la crisi da COVID-19 non avrebbe dovuto mettere a repentaglio posti di lavoro e redditi. Essendo le conseguenze sul lavoro molto diverse nelle varie aziende e nei vari settori, le Federazioni europee hanno sottolineato come il coinvolgimento dei lavoratori attraverso l'informazione, la consultazione e la partecipazione al processo decisionale aziendale sia più importante che mai per anticipare e affrontare le conseguenze sociali ed economiche che possono derivare da questa crisi. Considerando l'alto livello di collegamento tra le filiere dei settori, le federazioni sindacali europee hanno deciso di emanare raccomandazioni congiunte molto pratiche per i rappresentanti dei lavoratori nei Comitati Aziendali Europei (CAE) e nelle aziende secondo lo

statuto della Società Europea (SE). L'obiettivo con queste raccomandazioni era duplice: consigliare i membri del CAE/SE-Ca su come possono e devono svolgere un ruolo nella gestione della crisi COVID-19 nella loro azienda; e chiedere ai membri del CAE/SE-CA di sostenere i sindacati nazionali ed europei nel fare pressione sulla direzione per assicurarsi che in ogni sito aziendale vengano prese le misure più efficaci per proteggere la salute dei lavoratori, salvaguardare i posti di lavoro e sostenere il reddito dei lavoratori, per tutti i lavoratori, siano essi con contratti standard, temporanei o atipici.

Le Federazioni europee avevano quindi individuato 7 raccomandazioni:

- **Rinviare le riunioni annuali e straordinarie e le negoziazioni**

Se il management desidera annullare la riunione della Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN), del Comitato Aziendale Europeo (CAE) o del Comitato Aziendale della Società Europea (SE-CA) o se il management propone di tenere la riunione a distanza tramite videoconferenza, le Federazioni consigliavano di chiedere invece che la riunione fosse rinviata e si svolgesse fisicamente appena possibile al termine della crisi COVID-19. La raccomandazione era consigliata anche per le riunioni plenarie ordinarie del CAE/SE-CA, per le riunioni dei gruppi di lavoro/comitati CAE/SE-CA, per i seminari di formazione CAE/SE-CA e per qualsiasi riunione volta a (ri) negoziare l'accordo CAE/SE. Questa raccomandazione intendeva garantire che la videoconferenza non avrebbe sostituito un vero e proprio incontro di persona e che la direzione non avrebbe usato la crisi COVID-19 come scusa per annullare le riunioni ordinarie nel corso del 2020.

Ecco alcuni esempi concreti:

In occasione di **Generali**, la riunione del comitato ristretto del CAE prevista per i primi di marzo è stata annullata.

Il Comitato ha chiesto alla Direzione di condividere le copie elettroniche delle presentazioni previste, che hanno ricevuto.

Presso i Partner europei di **Coca-Cola**, la prima riunione del CAE doveva svolgersi alla fine di marzo. La riunione è stata rinviata e non cancellata.

Alla **Korian**, un gruppo attivo nei servizi di assistenza agli anziani, le trattative per la creazione di un CAE si sono concluse alla fine del 2019. La prima riunione del CAE era prevista per marzo 2020. Anche lì è stato deciso di non annullare, ma di rinviare la riunione in un secondo momento.

- **Richiedere una riunione straordinaria online su COVID-19**

La crisi COVID-19 non ha sospeso i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione né le disposizioni degli accordi CAE/SE-CA. Le aziende multinazionali dovevano rispettare le procedure di informazione e consultazione anche nelle circostanze eccezionali dettate dalla crisi COVID-19 anche se c'è la volontà di adattare le loro operazioni in questo contesto. Non può esserci alcuna decisione in merito a ristrutturazioni, ridimensionamenti o tagli di posti di lavoro senza previa informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati sia a livello europeo che nazionale. Sebbene la riunione ordinaria del vostro CAE/SE-CA possa essere rinviata, la crisi COVID-19 è tale da poter essere considerata una circostanza eccezionale di natura de facto transnazionale che giustifi-

ca la convocazione di riunioni straordinarie per informare e consultarsi sul potenziale impatto della crisi sugli interessi dei lavoratori. Le federazioni sindacali europee hanno sempre sostenuto la necessità di incontri di persona tra CAE e SE-CA. Tuttavia, nelle attuali circostanze, gli incontri fisici devono essere vietati per proteggere la salute degli altri e fermare la diffusione del virus. Pertanto, le federazioni sindacali europee raccomandano eccezionalmente l'uso di incontri online, a condizioni specifiche da concordare tra le due parti. Richiedere una riunione straordinaria sulla crisi COVID-19, da tenersi in videoconferenza, dopo aver stabilito le regole per l'utilizzo eccezionale degli incontri online, fermo restando che lo svolgimento di riunioni in videoconferenza è limitato al periodo di crisi di COVID-19.

Ecco alcuni esempi concreti:

Presso Alstom, il CAE ha dapprima richiesto un aggiornamento d'emergenza sulla situazione COVID-19 attraverso una teleconferenza con la Direzione, durante la quale è stata fornita l'interpretazione simultanea in tutte le lingue. Sulla base delle informazioni ricevute, il CAE ha presentato una richiesta formale di riunione straordinaria.

Alla Kraft Heinz, il CAE ha richiesto una riunione straordinaria e ha ricevuto una presentazione tradotta in tutte le lingue del CAE sulle misure adottate in ogni paese per proteggere la salute dei lavoratori. Si è tenuta una teleconferenza tra il Comitato Direttivo del CAE e il gruppo dirigente europeo, che comprendeva i rappresentanti dei dirigenti responsabili delle catene di fornitura, della produzione, della salute e sicurezza e delle risorse umane.

- **Richiedere alla direzione aggiornamenti periodici su COVID-19 per iscritto**

Bisogna essere in grado di anticipare il prima possibile le probabili conseguenze della crisi COVID-19 sull'occupazione. Questo può avvenire richiedendo un aggiornamento regolare (ad es. giornaliero) sulla situazione e chiedendo alla direzione di inviare per iscritto e per paese le seguenti informazioni:

- misure adottate dalla direzione o negoziate con i sindacati nell'azienda e lungo tutta la catena di fornitura e subappalto per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, così come la salute e la sicurezza dei pazienti e dei clienti
- misure adottate in azienda nel caso in cui i lavoratori o i loro familiari abbiano una malattia correlata alla COVID-19
- misure adottate nell'azienda e lungo tutta la catena di fornitura e subappalto per attenuare le potenziali conseguenze sull'occupazione
- misure adottate dal management per attenuare le conseguenze sulle operazioni commerciali
- tendenze relative ai livelli occupazionali
- evoluzione della situazione economica e finanziaria

In queste circostanze, il Comitato ristretto dovrebbe garantire un dialogo permanente con la direzione centrale sempre in coordinamento con il CAE/SE-CA. Allo stesso tempo, la direzione deve consentire ai membri del Comitato ristretto di effettuare videoconferenze tra di loro e con altri membri del CAE/SE-CA.

Ecco alcuni esempi concreti:

Presso **Lafarge Holcim**, il CAE ha redatto un elenco di domande alla direzione e ha richiesto un aggiornamento settimanale delle informazioni.

In **UniCredit**, la Direzione ha creato una pagina intranet dedicata a tutti i dipendenti per tenerli aggiornati sugli sviluppi di COVID-19.

In **Compass**, la Direzione condivide per iscritto con i membri del CAE aggiornamenti periodici sulle restrizioni governative (chiusure di scuole e ristoranti per paese) e sul numero di lavoratori infetti e in quarantena in ogni paese. La Direzione fornisce anche una chiara visione d'insieme delle misure governative e delle misure complementari adottate dall'azienda in relazione agli accordi salariali per le malattie, alla sospensione temporanea del lavoro, alla cura delle persone a carico, ecc.

- **Condividere tra i membri CAE le informazioni sulla situazione in ogni paese**

Oltre alle informazioni fornite dalla direzione, la comunicazione all'interno del CAE/SE-CA e lo scambio di informazioni tra i membri del CAE/SE è più importante che mai. Le federazioni consigliavano di prevedere che ogni delegato del CAE/SE riferisse regolarmente sulla situazione nel proprio paese, anche in merito a:

- misure governative (in particolare blocco totale o parziale, adozione di una legislazione d'emergenza, rafforzamento dei regimi di disoccupazione temporanea e indennità salariali statali in caso di licenziamento)
- misure adottate dalle parti sociali e/o dal governo attraverso accordi bilaterali o tripartiti a livello nazionale o settoriale (in particolare accordo sull'orario di lavoro; protocolli per la

tutela della salute dei lavoratori e definizione della portata e della natura delle “attività cruciali ed essenziali”)

- misure adottate a livello aziendale tramite accordi aziendali o decisioni di gestione unilaterali (ad esempio, misure di protezione dei lavoratori, misure di distanza per evitare contatti, misure di pulizia e disinfezione, chiusura temporanea, integrazione dell’indennità legale per garantire il 100% dello stipendio netto, congedi straordinari retribuiti, estensione del telelavoro, applicazione di misure ai lavoratori, anche con contratti di lavoro atipici, e misure applicabili agli operai e ai colletti bianchi)
- come i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti nella gestione della crisi COVID-19.

Ecco alcuni esempi concreti:

Alla **BASF** è stato redatto un questionario per ogni delegato del CAE a cui rispondere (ad esempio, i rappresentanti dei lavoratori / i sindacati del vostro paese sono informati sui casi di lavoratori infetti?) Le risposte sono raccolte dalla Segreteria del CAE e vengono fornite a tutti i delegati del CAE.

Alla **Volkswagen**, un regolare aggiornamento viene inviato via e-mail ai membri dei Comitati Aziendali Europeo e Globale. L’aggiornamento comprende un rapporto sulla situazione in tutti i paesi colpiti, Cina inclusa.

Alla **KBC**, il Comitato ristretto del CAE è in costante comunicazione per mantenersi aggiornato sulla situazione in evoluzione in ogni paese interessato.

Alla **Mondelez**, la presidenza del CAE ha preso l’iniziativa di creare un documento Excel con informazioni sulla situazione in ogni paese e sito. Questo documento viene regolarmente aggiornato e diffuso grazie al contributo di tutti i membri del CAE.

- **Sollecitare il management ad affrontare la crisi sulla base del dialogo sociale**

Le Federazioni europee hanno sottolineato come il dialogo sociale e la contrattazione collettiva abbiano un ruolo essenziale da svolgere nella gestione di questa crisi sanitaria senza precedenti. Per questo, suggerivano di invitare la direzione a impegnarsi con i sindacati a livello nazionale e locale per adottare misure efficaci a tutela della salute dei lavoratori e a negoziare accordi che mettano in atto misure efficaci per salvaguardare l'occupazione e il reddito di tutti i lavoratori. In particolare, le parti sociali devono lavorare insieme per raggiungere intese a tutti i livelli su accordi di lavoro a orario ridotto che prevedano un elevato livello di compensazione salariale per i lavoratori.

Ecco alcuni esempi concreti:

Alla **Safran**, a causa della persistente mancanza di dialogo sociale nel Regno Unito, il CAE ha inviato una lettera alla Direzione chiedendo "l'immediata costituzione di uno specifico gruppo negoziale nazionale COVID-19 per il Regno Unito con i sindacati locali e i loro rappresentanti, al fine di trovare molto rapidamente le migliori soluzioni per gestire in modo coordinato le conseguenze a tutti i livelli".

- **Richiedere una riunione straordinaria di persona non appena la crisi di COVID-19 sarà finita**

Non appena l'epidemia sarà finita, per garantire una gestione socialmente responsabile delle conseguenze della crisi COVID-19, le Federazioni suggerivano di richiedere una riunione straordinaria di persona in tempi brevissimi per informarsi sull'impatto della crisi sull'attività, i siti e i posti di lavoro dell'azienda in ogni paese.

- **Contattare la federazione sindacale europea di riferimento se il dialogo con il management fallisce e nel caso in cui:**
 - le misure adottate dalla vostra azienda in ogni paese per proteggere la salute dei lavoratori, salvaguardare i posti di lavoro e il reddito non sono sufficienti;
 - i lavoratori non sono trattati allo stesso modo a causa del loro status (ad esempio, le misure non si applicano ai lavoratori temporanei o agli operai) o della loro ubicazione (ad esempio, le regole differiscono da un sito all'altro o da un paese all'altro);
 - il management approfitta della crisi per effettuare licenziamenti collettivi;
 - i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati sono esclusi dalle decisioni che possono incidere sugli interessi dei lavoratori.

Nell'ottobre 2020, a distanza di 6 mesi da queste prime raccomandazioni, è apparso evidente che quelle circostanze straordinarie continuavano ad esistere e che le distanze sociali e le restrizioni di viaggio avrebbero continuato ad impedire le riunioni in presenza della DSN, del CAE e della SE per un tempo considerevole.

Ricordando che la democrazia al lavoro non si ferma alla crisi di Covid-19 e che il diritto dei CAE ad essere informati, consultati e a partecipare alle decisioni aziendali che possono avere un impatto sull'occupazione e sul reddito dei lavoratori è più importante che mai, le Federazioni esortano a impegnarsi il più possibile per garantire che tali diritti vengano rispettati e che le riunioni della DSN, del CAE e della SE non siano semplicemente annullate con il pretesto della situazione sanitaria. Le federazioni

sindacali europee ricordano che gli incontri in presenza sono la norma per costruire un lavoro efficace della DSN, del CAE e della SE e una solida comunicazione tra i delegati. Strumenti digitali come la videoconferenza non devono sostituire il diritto della DSN, del CAE o della SE di incontrarsi di persona. Non appena la situazione lo consentirà, le riunioni fisiche in presenza devono diventare il modo normale di operare della DSN, del CAE o della SE. Nel frattempo, è chiaro che la videoconferenza online o ibrida (in parte online, in parte fisica) con interpretazione simultanea, per quanto insoddisfacente, serve come soluzione molto temporanea per le riunioni ordinarie/annuali e straordinarie del CAE/SE, così come per i seminari di formazione CAE/SE. Le federazioni sindacali europee raccomandano che l'uso temporaneo della videoconferenza sia disciplinato dai seguenti principi:

1. **Concordare formalmente con la direzione** le regole e le condizioni specifiche per l'utilizzo eccezionale di incontri online o ibridi. Il primo obiettivo è quello di garantire che tutti i delegati beneficino allo stesso modo delle stesse condizioni di lavoro di alta qualità, e che nessuno sia svantaggiato.
2. **Richiedere il sistema di videoconferenza di migliore qualità**, cioè quello che prevede:
 - Partecipazione in video, con la possibilità di vedere ogni partecipante sullo schermo
 - Interpretariato simultaneo in tutte le lingue richieste, fornito da interpreti professionisti
 - Possibilità per tutti i partecipanti di richiedere la parola
 - Una chat room separata, dove i delegati possono interagire durante l'incontro con la dovuta riservatezza
 - Partecipazione di esperti esterni e coordinatori sindacali che assistono il CAE/SE
 - Un alto livello di sicurezza informatica e di protezione

della privacy, garantendo al contempo che i firewall e gli altri dispositivi di sicurezza della rete non impediscano ai delegati di 2 convocare riunioni tra loro (senza la direzione), né impediscano il coinvolgimento di esperti esterni e coordinatori sindacali.

3. **Accesso sicuro e formazione** sul sistema di videoconferenza per tutti i delegati. I membri della DSN, del CAE e della SE devono avere accesso alle attrezzature necessarie (computer/tablet, connessione Internet ad alta velocità, cuffie, webcam) e ad un ufficio dedicato o ad una sala (casa) per consentire la loro significativa partecipazione alla riunione. Prima della prima riunione online/ibrida deve essere effettuata una sessione di formazione sul sistema di videoconferenza scelto, nonché un test del sistema di videoconferenza scelto.
4. **Adattate la vostra riunione.** Evitate gli incontri online o ibridi di una giornata intera, che possono essere particolarmente estenuanti e portare a confusione e mancanza di concentrazione. Chiedete invece che gli incontri siano distribuiti su più giorni, con sessioni della durata massima di mezza giornata. Inoltre, se è necessario votare (ad es. per un'elezione all'interno del CAE), evitate il più possibile il voto segreto. Se inevitabile, richiedere l'istituzione di una procedura di verifica (ad es. nominare un perito o un comitato elettorale in grado di controllare la validità delle votazioni elettroniche).
5. **Contattate la vostra federazione sindacale europea in caso di DSN di recente costituzione** o quando è appena iniziata una trattativa CAE/SE. Anche se la videoconferenza potrebbe temporaneamente, ed in via del tutto eccezionale, sostituire gli incontri in presenza quando i membri si conoscono già abbastanza bene, riteniamo che non sia consigliabile ricorrere agli incontri online nella fase iniziale di una trattativa

per stabilire un futuro nuovo CAE/SE. Naturalmente, spetta ai delegati della DSN, del CAE o della SE decidere, insieme alla loro federazione sindacale, ciò che è meglio in funzione della loro situazione specifica, a condizione che il dialogo sociale sia mantenuto in condizioni di alta qualità. L'esperto/coordinatore sindacale nominato per assistere la vostra DSN, il CAE o la SE, così come le federazioni sindacali europee, restano a vostra completa disposizione in caso di domande.

Come emerso anche durante i momenti formativi previsti dal progetto, non sempre tali raccomandazioni si sono tradotte concretamente nella pratica. Un livello di coordinamento e di interscambio così costante non è avvenuto così spesso, sia a causa di una mancata disponibilità da parte dell'azienda a concedere modalità, strumenti e informazioni, sia per le difficoltà da parte dei membri CAE, spesso coinvolti nella definizione di soluzioni a livello nazionale e con meno possibilità quindi di poter condividere tempestivamente ed esaurientemente tutte le informazioni suggerite dalle raccomandazioni delle Federazioni sindacali europee.

Dall'altra parte c'è un rischio differente che è rappresentato dal mantenimento, da parte delle aziende, di alcune misure e modalità introdotte durante la fase emergenziale che diventano usuali e nuove modalità anche al termine della crisi. Questo in particolare è legato alle riunioni annuali e plenarie, che alcune aziende intendono continuare a tenere a distanza, anche al termine della pandemia, con evidenti ripercussioni sull'efficacia dell'informazione e consultazione dei rappresentanti CAE.

Al termine della pandemia, saranno utili nuove raccomandazioni delle Federazioni europee per dare ai CAE nuovi suggerimenti concreti per affrontare la nuova realtà.

QUALE FUTURO PER I CAE?

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

QUALE FUTURO PER I CAE?

La crisi causata dal Covid-19 ha evidenziato molto chiaramente come l'attuale quadro giuridico non salvaguardi appieno **i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, troppo spesso ignorati dalle direzioni delle imprese.** La ripresa dalla crisi del Covid 19 dovrebbe indirizzarci verso una società più equa e più sostenibile, basata sul progresso sociale e sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. In questo contesto, i miglioramenti al quadro giuridico in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori rivestono un ruolo essenziale e dovrebbero essere introdotti nel medio termine.

Attualmente nell'UE è in corso un numero considerevole di processi di ristrutturazione in diversi settori a seguito della crisi causata dal Covid-19. Risulta quindi assolutamente necessario come sostiene la CES:

- Assicurare che i processi di ristrutturazione rispettino i diritti dei lavoratori e siano gestiti in modalità socialmente responsabili.
- Garantire che il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione sia pienamente attuato prima di qualunque decisione delle direzioni d'impresa che comporti conseguenze sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.
- Che sindacati e rappresentanti dei lavoratori possano accedere alle competenze necessarie per discutere le possibili alternative ai piani delle direzioni d'impresa, al fine di garantire che i processi di ristrutturazione vengano attuati in modalità socialmente responsabili, evitando conseguenze negative, ivi compresi i licenziamenti.
- Assicurare il pieno coinvolgimento dei rappresentanti dei la-

voratori a livello di consiglio nei dibattiti e nelle decisioni sulle ristrutturazioni.

Tuttavia spesso le imprese non rispettano i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, sanciti negli strumenti di tutela dei diritti umani e nella legislazione europea.

Di conseguenza, il movimento sindacale europeo si propone di migliorare il quadro legislativo europeo tra l'altro attraverso:

a. La revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei (Direttiva 2009/38/CE).

La CES sostiene la revisione della Direttiva CAE al fine di garantire che il diritto dei lavoratori di essere informati e consultati prima che vengano prese le decisioni pertinenti, sia pienamente rispettato e ha presentato 10 richieste di revisione della Direttiva.

La CES richiede tra l'altro:

- sanzioni efficaci e dissuasive e garanzia di accesso alla giustizia;
- un coordinamento più efficiente tra i livelli locale, nazionale ed europeo (tra l'altro garantendo ai rappresentanti dei lavoratori i diritti e le risorse necessarie);
- miglioramento e chiarimento delle norme in materia di negoziazione con le Delegazioni Speciali di Negoziazione;
- la prevenzione delle violazioni della riservatezza e il rafforzamento delle prescrizioni accessorie;
- chiarimento e rafforzamento del ruolo dei "rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario" e l'inclusione del concetto di "carattere transnazionale di una questione" nel corpo principale della direttiva;

- l'introduzione di parità di condizioni applicando tutte le disposizioni di cui alla direttiva a tutti gli accordi (ivi compresi i cosiddetti accordi volontari ex Articolo 13), automaticamente oppure attraverso procedure di rinegoziazione.

b. Un nuovo quadro europeo per i diritti di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio per le forme di società europee e per le imprese che utilizzino strumenti di mobilità delle imprese.

Un tale quadro dovrebbe tra l'altro:

- assicurare la creazione e il funzionamento di Comitati Aziendali Europei (o di Comitati Aziendali di Società Europee) per le forme di società europee e per le imprese che utilizzino strumenti di diritto societario dell'UE che permettano la mobilità delle imprese;
- assicurare lo svolgimento di un processo di informazione e consultazione adeguato e approfondito prima dell'assunzione delle decisioni in materia di ristrutturazione. Tra l'altro, è necessario fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni utili sui cambiamenti della struttura e dell'organizzazione dell'impresa, sulle motivazioni della ristrutturazione e su qualsivoglia conseguenza su occupazione e condizioni di lavoro;
- mettere a disposizione le risorse e i tempi necessari a garanzia della piena partecipazione e del collegamento tra i diversi livelli (nazionale e transnazionale) e, se del caso, gli strumenti (ad esempio in materia di trasferimento delle imprese, licenziamenti collettivi, insolvenza, eccetera) per l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
- assicurare che le imprese avviino i negoziati con la forza lavoro al fine di giungere ad un accordo sulla rappresen-

tanza dei lavoratori a livello di consiglio nelle società che risulteranno dal processo di ristrutturazione. Il nuovo quadro dovrebbe quindi prevedere il diritto dei lavoratori di istituire un sistema di rappresentanza in seno al consiglio. Qualora non si giunga ad un accordo entro una tempistica definita nel quadro orizzontale per le negoziazioni con la direzione d'impresa, si applicheranno le prescrizioni accessorie, ivi compreso il cosiddetto escalator approach, ovvero l'approccio proporzionale ;

- introdurre sanzioni efficaci e dissuasive nei casi di non conformità, che stabiliscano tra l'altro che le decisioni e i processi di ristrutturazione intrapresi senza rispettare appieno i diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori debbano intendersi privi di valore giuridico. Il quadro dovrebbe anche prevedere strumenti e meccanismi che garantiscano l'accesso alla giustizia per l'istanza transnazionale per l'informazione e la consultazione in caso di violazione dei diritti dei lavoratori.

Da questo quadro si evince che la strada da percorrere per i CAE è ancora lunga e impegnativa ma chiara è la necessità di rendere i CAE più forti per permettere ai lavoratori di essere adeguatamente informati e consultati prima che vengano assunte decisioni che li riguardano.

Aumento di formazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori e aumento di iniziative a sostegno della costituzione e del corretto funzionamento dei CAE e di altri organismi transnazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori sono obiettivi fondamentali e necessari da perseguire per rendere i CAE più forti.

RINGRAZIAMENTI

**BIBLIOGRAFIA E
SITOGRAFIA**

**INDICE DEGLI
ACRONIMI**

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

RINGRAZIAMENTI

Nel progetto europeo “I CAE: il pilastro europeo del dialogo sociale” l’USR CISL Lombardia, che ha promosso e coordinato il progetto, ha voluto coinvolgere, in tutte le fasi del progetto, le organizzazioni partner ed associate che si sono impegnate nell’azione. Il lavoro cooperativo, il supporto e il sostegno costante nell’organizzazione dei vari incontri previsti e soprattutto dei moduli formativi realizzati, sono un esempio concreto della collaborazione e dell’amicizia che lega le organizzazioni sindacali coinvolte nel progetto.

Un grazie particolare va quindi ai colleghi di UGT Catalunya, CCOO de catalunya, CSDR Romania, CGIL Lombardia e UIL Milano e Lombardia, che con il loro impegno e il loro lavoro hanno contribuito alla buona riuscita del progetto.

Un grazie lo rivolgiamo anche agli amici della Confederazione Europea dei Sindacati e di IndusriAll, associati al progetto, che hanno condiviso con noi il cammino svolto partecipando al percorso formativo realizzato.

Un grazie ancora più grande lo rivolgiamo però a tutti i rappresentanti dei lavoratori nei CAE che hanno partecipato ai vari incontri e ai momenti formativi previsti nel progetto. La buona riuscita del progetto “I CAE: il pilastro europeo del dialogo sociale” è infatti soprattutto merito di chi ha partecipato, di chi si è messo in gioco, di chi ha scelto e voluto di aprirsi e confrontarsi con gli altri. Ne sono testimonianza anche le testimonianze delle esperienze che abbiamo raccolto e pubblicato sulla piattaforma web del progetto, dove abbiamo deciso di dare anche un volto alle persone che hanno voluto raccontare la propria esperienza.

Grazie anche a tutti i formatori e agli esperti che hanno ideato, organizzato e messo in campo il percorso formativo transnazionale realizzato nell'ambito del progetto.

Un ringraziamento sincero va anche alle e agli interpreti che ci hanno accompagnato ed aiutato durante tutti i moduli formativi e durante la conferenza finale del progetto. La possibilità di poter parlare e di poter ascoltare quanto discusso nella propria lingua madre, ha permesso a tutti i partecipanti una più intensa e proficua interazione e confronto in tutti i momenti previsti.

Un grazie particolare lo rivolgiamo anche a Monica Zardoni e a Linda Canali, che hanno realizzato le traduzioni per la presente pubblicazione.

Ed infine, ultimo in elenco, ma non per importanza, un ringraziamento a tutte le persone del Dipartimento Politiche Europee ed Internazionali, di Cooperazione e Migrazioni Cisl Lombardia che da anni si impegnano per rafforzare la realizzazione di percorsi di collaborazione tra organizzazioni sindacali europee, per realizzare progetti di solidarietà internazionale e per accrescere le conoscenze e competenze sui temi europei ed internazionali.

BIBLIOGRAFIA

“WORKING PAPER N. 8 Le frontiere della contrattazione: gli accordi aziendali transnazionali (TCA)”, Fondazione Ezio Tarantelli-Centro studi, ricerca e formazione, Settembre 2017

“I Comitati Aziendali Europei: strumenti di coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese multinazionali”, SindNova, La biblioteca essenziale di SindNova, Fascicolo 3, Anno 2017

“Come prepararsi ai cambiamenti aziendali”, ETUI, 2018

“Come rendere i vostri incontri delle riunioni di successo”, ETUI, 2015

“Come organizzare la vostra rete di comunicazione”, ETUI, 2015

ETUC position paper - For a modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era, Adopted at the ETUC Executive Committee on 15-16 March 2017 in Malta

“Working together for European recovery: workers involvement in companies future as a cornerstone - A toolkit for EWCs”, Syndex, 2016

“Dialogo Sociale e diritti dei lavoratori in Europa”, SindNova Cisl

“Il vostro nuovo accordo CAE Cosa contiene-cosa non contiene” - settembre 2005

Kit di sopravvivenza - “Navigare nel Mar dei CAE” - VS/2010/0671

Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations? - Etui 2012

**Implication des travailleurs dans la Société européenne (SE).
Guide pour les acteurs de terrain** - Etui 2013

**European Social Partners Framework Agreement on Digitali-
sation, ETUC** - BusinessEurope - SmeUnited - CEEP, Giugno 2020

**Raccomandazioni comuni delle Federazioni Sindacali Euro-
pee a Coordinatori CAE/SE e rappresentanti dei lavoratori in
seno a DSN, CAE e SE**, Marzo 2020

**Un approccio win-win alle relazioni industriali transnazionali
nelle società multinazionali**, ETUC-BUSINESSEUROPE, 2018

La democrazia sul lavoro conta ora più che mai, ETUC, 2020

Il Comitato Aziendale Europeo, Werner Pramstrahler, AFI-IPL,
2004

SITOGRAFIA

ETUC - European Trade Union Confederation: www.etuc.org
<https://est1.etuc.org/it/social-dialogue-and-involvement-of-workers>

EWADB - European Works Councils database: www.ewadb.eu

Les CEE: le socle européen du dialogue social: www.lescee.eu

BE BOP: www.projetbebop.eu

USR CISL Lombardia: www.lombardia.cisl.it

UGT Catalunya: www.ugt.cat

UIL Milano e Lombardia: www.uilmilanolombardia.it

CGIL Lombardia: www.cgil.lombardia.it

CFDT Auvergne-Rhône-Alpes: auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr

EAEA - European Arts and Entertainment Alliance:
www.iaea-globalunion.org/eaea

EUROCOP - European Confederation of Police: www.eurocop.org

EFBWW/FETBB - European Federation of Building and Woodworkers:
www.efbww.org/default.asp?Language=EN

EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions: www.effat.org/en

EFJ/FEJ - European Federation of Journalists: www.ifj.org

IndustriAll - European Federation for Industry and Manufacturing workers: news.industriall-europe.eu

EPSU - European Federation of Public Service Unions: www.epsu.org

ETF - European Transport Workers' Federation: www.etf-europe.org

ETUCE/CSEE - European Trade Union Committee for Education:
www.csee-etu.org/en

UNI-EUROPA - European trade union federation for services and communication: www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa/news

INDICE DEGLI ACRONIMI

CA - Comitato Aziendale

CAE - Comitato Aziendale Europeo

CES - Confederazione Europea dei Sindacati

DSN - Delegazione Speciale di Negoziazione

EFA - European Framework Agreements

ETUI - European Trade Union Institute

EWC - European Works Councils

ICP - Informazione Consultazione Partecipazione

RSA - Rappresentanza Sindacale Aziendale

RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria

SE - Società Europea

TCA - Transnational Company Agreement

Finito di stampare nel mese di ottobre 2021
da Grafiche Riga S.r.l. - Annone Brianza (LC)