

Simon Cox

# Il vostro nuovo accordo CAE

## Cosa contiene - Cosa non contiene



*Guida per i rappresentanti dei lavoratori*

**Questa pubblicazione è stata realizzata dalla Social Development Agency (SDA)  
nell'ambito del progetto "Infopoint" 2005 con il sostegno della  
Commissione europea**

La SDA è stata creata nel 2004 su iniziativa delle organizzazioni che fanno parte della CES per sostenere la dimensione sociale europea in un mondo globalizzato. Il Consiglio di amministrazione è costituito da John Monks (Presidente) e Reiner Hoffmann (Vicepresidente). Il Direttore è Claudio Stanzani.

La SDA è composta da tre dipartimenti principali:

1. **Dialogo sociale e diritti di informazione e consultazione:** è responsabile di studi e ricerche nonché del collegamento in rete con esperti di dialogo sociale e di relazioni industriali in Europa. Il dipartimento gestisce una banca dati relativa al contenuto degli accordi CAE e può offrire le proprie competenze ai rappresentanti dei lavoratori in seno ai CAE e alle imprese europee.
2. **Progetti basati sulle linee di bilancio europee:** svolge un ruolo attivo nella selezione delle possibilità legate alle varie linee di bilancio e nella preparazione e gestione di progetti della SDA. Il dipartimento fornisce anche ai membri della SDA informazioni e assistenza in merito alle linee di bilancio, in collaborazione con l'ETUI-REHS (Istituto sindacale europeo per la ricerca, la formazione e la salute e sicurezza).
3. **Servizi comuni:** concentra le sue attività sui servizi interni, giuridici e fiscali, i servizi esterni destinati alla CES e ai membri della SDA nonché sulle gare d'appalto e i contratti. Il dipartimento si occupa inoltre di servizi di traduzione, assistenza redazionale e interpretazione di documenti e dell'organizzazione di eventi.

Email: [sda-asbl@etuc.org](mailto:sda-asbl@etuc.org)  
[www.sda-asbl.org](http://www.sda-asbl.org)

SDA asbl - Boulevard du Roi Albert II, 5 o B- 1020 Bruxelles

"Infopoint" è un progetto della SDA che fornisce assistenza gratuita alle parti sociali in merito alla linea di bilancio 04030303 con il sostegno della Commissione europea.

Convenzione VS/2004/0298 - SI2.386448



# Il vostro nuovo accordo CAE

Cosa contiene - Cosa non contiene



---

## Sommario

<i>Prefazione di Claudio STANZANI</i> .....	4
<i>Elenco delle tabelle</i> .....	12
<i>Introduzione</i> .....	13

### FONDAMENTI

<i>Direttive e atti di recepimento</i> .....	17
<i>Legislazione applicabile</i> .....	17
<i>Articolo 13/Articolo 6</i> .....	19
<i>Imprese interessate</i> .....	20
<i>Durata e rinegoziazione</i> .....	22

### COMPOSIZIONE

<i>Numero di seggi</i> .....	26
<i>Assegnazioni per paese</i> .....	27
<i>Nessun seggio e seggi condivisi</i> .....	29
<i>Membri non UE</i> .....	31
<i>Seggi per i datori di lavoro</i> .....	33
<i>Seggi per le organizzazioni sindacali</i> .....	35
<i>Comitati ristretti e incarichi di alto livello</i> .....	36
<i>Equilibrio di genere</i> .....	38

### COMPETENZE

<i>Informazione e consultazione</i> .....	40
<i>Argomenti inclusi</i> .....	41
<i>Argomenti esclusi</i> .....	43
<i>Riservatezza</i> .....	45

---

## RIUNIONI

<i>Frequenza e durata</i> .....	48
<i>Riunioni preliminari e successive</i> .....	50
<i>Comitato ristretto e riunioni straordinarie</i> .....	51
<i>Avviso di convocazione delle riunioni</i> .....	52

## RISORSE

<i>Bilanci, trasporti, alloggio e interpretazione</i> .....	55
<i>Ordine del giorno, altri documenti e traduzioni</i> .....	56
<i>Accesso e strumenti di comunicazione</i> .....	57
<i>Formazione</i> .....	58
<i>Esperti</i> .....	59
<i>Tempo</i> .....	61
<i>20 domande da porsi prima di firmare</i> .....	63
<i>La direttiva CAE</i> .....	64
<i>Elenco delle Federazioni sindacali europee</i> .....	83

---

# Prefazione

di Claudio STANZANI

## Premessa e scenario

Il modello economico e industriale europeo è chiamato a confrontare, oggi, le proprie capacità di crescita e di sviluppo con le sfide poste dall'allargamento dell'Unione e dalla competizione *globale* e con tutte le tentazioni di *dunmping* legate ai processi di ristrutturazione e delocalizzazione. Su questi terreni l'Unione Europea si gioca la sua capacità di *coesione* e la sua credibilità a difendere, attraverso una rinnovata politica comune, il proprio modello sociale ed il proprio modello di civiltà e di democrazia.

Il movimento sindacale europeo, all'interno di questo quadro, ricerca, spesso con affanno, di rinnovare la propria capacità di interlocuzione e chiede con insistenza il consolidamento di un modello di sviluppo partecipativo e democratico capace di coniugare gli obiettivi dell'efficienza e della competitività con le aspettative di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e di crescita qualitativa del lavoro.

Un modello di sviluppo nel quale possano trovare, come nel caso della costituzione e del funzionamento dei Comitati Aziendali Europei, affermazione ed esigibilità i diritti all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e essere riconosciuto il ruolo fondamentale di rappresentanza e di attore contrattuale del sindacato.

Su questo terreno esistono, però, aspetti, che hanno un'influenza critica diretta sulla realizzabilità del disegno sindacale.

In particolare vorrei sottolineare due questioni che ritengo fondamentali e che riguardano:

- *il rapporto tra rafforzamento dei diritti d'informazione e consultazione e gli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese;*
- *la capacità di esercizio di ruolo occorrente ai lavoratori ed al sindacato per partecipare e gestire efficacemente i diritti d'informazione e consultazione.*

Queste due questioni sono a mio giudizio troppo poco approfondite nei dibattiti, che si vanno facendo sui modelli e le pratiche partecipative e sui CAE. In particolare, voglio dire che troppo poco si riflette sui *perché* e sui *come* di un obiettivo di politica sindacale ritenuto, da molti, non solo importante, ma forse addirittura decisivo per il futuro del movimento sindacale europeo.

---

Vorrei tentare, dunque, su queste due questioni di offrire alcune piste di riflessione utili ad introdurre questo volume – il primo prodotto dall' Agenzia per lo Sviluppo Sociale (SDA - asbl) – sull'esperienza costitutiva dei Comitati Aziendali Europei a poco più di dieci anni dalla direttiva 94/45/CE che ne ha fissato le basi giuridiche di riferimento.

### **Partecipazione ed efficienza: è possibile coniugarli ?**

Una delle principali obiezioni degli oppositori alla partecipazione dei lavoratori nelle imprese ed alla costituzione dei CAE è che queste nuove regole di democrazia industriale rallentano le possibilità di competizione e introducono maggiori costi e vincoli ai sistemi produttivi.

Questo argomento fu oggetto di una interessante comunicazione di Wolfgang Streeck<sup>1</sup> presentata nella Conferenza della Confederazione Europea dei Sindacati sui Comitati Aziendali Europei che si tenne ad Anversa, nel dicembre 1993.

Diceva Streeck: "*Le ricerche e la teoria lasciano pochi dubbi che i diritti collettivi d'informazione, consultazione e codeterminazione per i lavoratori, espressi in organismi rappresentativi quali i comitati d'impresa, migliorano in un mercato competitivo la performance delle industrie e delle economie.*"

A sostegno di questa affermazione, Streeck presentava otto ragioni, che ritengo tuttora valide:

1. *la democrazia industriale migliora l'accesso del management all'informazione, che è una risorsa vitale delle imprese moderne.*

Le direzioni aziendali non possono sapere tutto e spesso i lavoratori conoscono cose che il management *dovrebbe conoscere, ma non conosce*. Gli organismi di rappresentanza dei lavoratori possono raccogliere e aggregare informazioni, valutazioni e aspettative dei lavoratori, che sono spesso inaccessibili al management e la cui ricerca costerebbe, comunque, oneri economici importanti per l'azienda. Pensiamo ad esempio ai temi della valutazione dei posti di lavoro e dei rischi lavorativi, ai processi d'innovazione tecnologica ed organizzativa, ai bisogni di formazione, ecc.

2. *le decisioni aziendali migliorano se queste devono essere giustificate ad un ben informato e attrezzato organismo di rappresentanza dei lavoratori.*

Normalmente, la presa di decisioni in democrazia industriale prende più tempo; i risultati, però, sono migliori. Il management, che deve informare e consultarsi con i rappresentanti dei lavoratori, è costretto a considerare e

---

<sup>1</sup> Wolfgang Streeck è Director Max Planck Institute for the Study of Societies (MPIfG), Cologne (Germany)

---

valutare prima tutte le alternative, in modo da soddisfare, poi, eventuali domande e obiezioni. Questo eviterà un maggior rischio d'errore, favorirà il consenso, la prevenzione del conflitto e darà maggiori garanzie sui risultati.

- 3. le decisioni aziendali prese secondo procedure d'informazione, consultazione e co-decisione sono più facili da attuare di quelle assunte unilateralmente.*

Il tempo "perso" in questi processi decisionali è sempre riguadagnato successivamente. Il management eviterà frizioni e la necessità di conquistare il consenso post facto dei gruppi di lavoratori interessati.

- 4. in periodi di ristrutturazioni economiche, la partecipazione dei lavoratori attraverso organismi rappresentativi aiuta ad escludere scelte strategiche del management che possono nel lungo periodo essere economicamente non ottimali.*

Quando le aziende sono sotto pressione sono generalmente portate a tagliare i costi, non solo quelli relativi ai salari, ma anche gli investimenti in formazione e ricerca/sviluppo. Nel lungo periodo queste scelte si rivelano sempre negative allo sviluppo ed alla competitività. La progettazione di ristrutturazioni produttive, tecnologiche ed organizzative se accompagnate anche da una progettazione sociale, basata sul consenso, può offrire alternative e maggiori garanzie di successo.

- 5. le aziende che sopportano una crisi o una razionalizzazione delle proprie capacità produttive hanno benefici dalla cooperazione di un organismo eletto di rappresentanza dei lavoratori.*

Se un'azienda può dimostrare di essere in una crisi profonda e che è disposta a gestire con i lavoratori la necessità di equi sacrifici, può contare sul senso di responsabilità e sul sostegno dei rappresentanti dei lavoratori in cambio di un loro maggior controllo sulle misure di aggiustamento concordate (aumento della produttività, gestione degli esuberanti, riduzione dell'orario di lavoro, ecc.).

- 6. la democrazia industriale aumenta l'efficienza industriale, legando l'interesse del capitale alle performance economiche di lungo periodo dell'impresa.*

Il capitale può fare profitti sempre; la prosperità dei lavoratori, invece, dipende dalla capacità, non solo di oggi ma anche del futuro, dell'azienda di avere risultati positivi. Per questo i lavoratori sono interessati al reinvestimento nell'impresa degli utili e su questo interesse si può basare un'intesa con il management da far valere nei confronti, ad esempio, degli azionisti.

---

Con riguardo a ciò e con riferimento ad esempio alla formazione, alla crescita delle professionalità ed alla gestione delle risorse umane, i comitati aziendali sono chiamati ad essere una risorsa importante per la riuscita dei piani d'investimento e di innovazione

7. *la democrazia industriale abilita l'azienda a costruire una "cultura della consapevolezza" che può servire come alternativa superiore al controllo burocratico.*

Un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo può favorire un processo valido ed efficace di decentralizzazione e qualificazione delle decisioni, che coinvolge i lavoratori.

Oggi si richiede nelle imprese un decentramento delle competenze (post-fordismo); la responsabilità, l'auto-motivazione e l'auto-controllo nel lavoro richiedono un'identificazione con l'organizzazione, che non può essere imposta, ma solo negoziata e praticata con il consenso. La democrazia industriale è la sola via in grado di garantire, nel lungo periodo il soddisfacimento di questo risultato, che è cruciale per un'alta performance economica dell'impresa.

8. *la democrazia industriale è uno strumento ideale per garantire i migliori risultati alle politiche pubbliche per il lavoro e l'occupazione.*

L'attuazione di un moderno programma di formazione o di occupazione giovanile, così come la giusta adozione delle misure di igiene e sicurezza del lavoro, ad esempio, richiedono la presenza nei luoghi di lavoro di "agenti" che rappresentino gli interessi non solo del management, ma anche dei lavoratori. Solo in questo modo è possibile garantire, dando spazio ad un livello di negoziazione locale, le opportune flessibilità ed i controlli al fine di raggiungere, in modo non burocratico, gli obiettivi posti dalla politica pubblica.

Le ragioni esposte da Streeck sono ancora oggi, a mio giudizio, una traccia importante di riflessione che dovrebbe aiutare il movimento sindacale a ricercare, aldilà di tante - e valide - affermazioni di principio e di valori, i motivi forti di un impegno e di un confronto con le organizzazioni imprenditoriali sui terreni della democrazia e dei modelli di sviluppo.

La partecipazione dei lavoratori, la gestione dei diritti d'informazione e consultazione, la possibilità di individuare aree negoziali da esercitare a livello europeo nelle imprese hanno bisogno di cultura e strumenti nuovi anche nel sindacato.

Il modello e la pratica partecipativa che occorre affermare in Europa devono saper coniugare la solidarietà con l'efficienza a partire dai luoghi di lavoro; nel

---

---

successo di questa strategia risiedono le speranze di una crescita politica ed economica veramente rispettosa degli interessi di tutti i lavoratori e in particolare di quelli maggiormente colpiti dalle conseguenze dell'internazionalizzazione e globalizzazione dei mercati e delle economie.

### **Cultura e strumenti sindacali nuovi a sostegno dei CAE**

Nella scelta dei CAE, il sindacato europeo si propone, almeno tendenzialmente, come un soggetto capace di stabilire, attraverso questi organismi di rappresentanza dei lavoratori europei, una relazione attiva con le direzioni aziendali, a partire dalla gestione del diritto all'informazione. Un soggetto, cioè, capace di chiedere le informazioni giuste, di saperle «leggere» e di saperle organizzare. Un soggetto a sua volta portatore d'informazioni utili ed organizzate, che si fondano sul recupero e la valorizzazione di tutte le conoscenze sociali e tecniche presenti tra i lavoratori sui luoghi di lavoro nei diversi stabilimenti e imprese del gruppo, e capace, a partire da queste, di esprimere giudizi e validazioni nel confronto con la direzione aziendale.

Se si considera il problema della gestione di questi diritti d'informazione e di consultazione dal punto di vista della capacità d'esercizio di ruolo del sindacato (e delle rappresentanze dei lavoratori), si può affermare che una tale pratica partecipativa non può che essere sostenuta adeguatamente, e in modo diffuso, *da una cultura e da strumenti idonei e coerenti* di conoscenza e valutazione. Occorre cioè evitare, per quanto possibile, il rischio che il CAE si traduca in una sequela sterile e frustrante d'incontri (peraltro assai lontani uno dall'altro), durante i quali l'azienda si concede al *beau geste* dell'informazione attraverso cui essa cerca di catturare il consenso dei lavoratori e del sindacato ai cambiamenti ed alle necessità di gestione degli stessi (soprattutto sugli «inevitabili prezzi da pagare»), mentre invece la consultazione si riduce a controdeduzioni difensive non sufficientemente supportate da approfondimenti tecnici ed elementi di giudizio circa le informazioni fornite dalla direzione aziendale.

La partecipazione alle riunioni dei CAE sembrerebbe a molti un *gioco* che solo una delle parti (il management del Gruppo transnazionale) è in grado di giocare.

Le difficoltà potrebbero, così, indurre a rifluire verso gli antichi e più noti sentieri delle pratiche rivendicative e conflittuali al solo livello nazionale, salvo accorgersi, ben presto, che anche questa via non è più in grado di dare le soluzioni di tutela volute e di corrispondere alle attese dei lavoratori.

Per il sindacato, e per tutti lavoratori, la scelta partecipativa nelle relazioni industriali nei Gruppi o nelle imprese a dimensione europea (ma anche

---

multinazionale), comporta l'adozione di solidarietà, di comportamenti e di finalizzazioni che possono discostarsi in modo anche sostanziale dal tradizionale modo di porsi e di essere del sindacato nelle pratiche rivendicativo-conflittuali tutte interne allo stabilimento od all'impresa nel proprio paese.

Il tradizionale «*zaino culturale e contrattuale*» può allora non essere più sufficiente al sindacalista o al delegato dei lavoratori impegnati nelle sedi partecipative e nella gestione dei diritti d'informazione e consultazione; la scelta partecipativa impone loro competenze e abilità nuove (ad esempio: saper leggere ed interpretare un bilancio integrato di gruppo, valutare gli investimenti e gli indici di redditività; saper ricostruire e descrivere un ciclo produttivo e l'organizzazione del lavoro; cogliere le implicazioni e le conseguenze delle possibili traiettorie innovative dal punto di vista tecnologico, professionale, della salute; ecc.).

Si aggiunga a questo la necessità di utilizzare strumenti nuovi per la pratica sindacale quali ad esempio quelli legati alla necessità di raccogliere ed organizzare informazioni nella propria realtà produttiva e renderle confrontabili con quelle degli altri stabilimenti europei del Gruppo.

Nelle esperienze dei Comitati d'azienda europei, a queste esigenze si aggiungono, inoltre, i problemi legati alla conoscenza delle singole realtà locali, al coordinamento transnazionale delle informazioni e delle comunicazioni, alle difficoltà linguistiche.

L'esercizio di questa scelta di democrazia industriale è dunque complesso e chi rappresenta gli interessi dei lavoratori si trova in una situazione non simmetrica rispetto alla controparte, la quale ha più risorse (finanziarie, umane e di conoscenze) a disposizione, maggiori capacità di coordinamento e un processo decisionale meno articolato.

Nelle sedi e nelle procedure partecipative, il sindacato ed i rappresentanti dei lavoratori si confrontano con i rappresentanti dell'azienda, si danno e si ricevono informazioni, si esprimono pareri, si dà gestione agli accordi.

In queste sedi la sola arma a disposizione del sindacato e dei rappresentanti dei lavoratori è la capacità di *tenere il campo con competenza e tempestività avendo il consenso della propria base*.

Un'arma questa che occorre imparare ad usare già dalla fase di costruzione dei CAE. Non si "partecipa per partecipare", non siamo alle Olimpiadi, si partecipa per cercare di "vincere".

---

Da questo punto di vista, il problema della continuità, cioè l'interesse perché le esperienze non siano episodiche e prive di risultati, per il sindacato si pone da almeno quattro punti di vista:

- quello della *continuità temporale* (capacità d'imporre e rispettare i tempi e le scadenze nell'organizzazione e preparazione degli incontri e capacità di mantenere questo negli anni);
- quello della *continuità gestionale* (capacità di raccolta e di organizzazione delle informazioni nelle diverse lingue, di redazione di rapporti tecnici, di espressione di pareri circostanziati, di verbalizzazioni, ecc.);
- quello della *continuità democratica*, relativa alla capacità di mantenere un saldo rapporto con le altre istanze organizzative del sindacato nazionale e locale e con le rappresentanze dei lavoratori nei singoli stabilimenti (ricadute informative, negoziali, di mobilitazione, ecc.);
- quello della *continuità orizzontale*, relativa al rapporto tra le sedi della partecipazione e gli strumenti della formazione, della ricerca e della consulenza e, quindi, alla capacità di costruire una relazione stabile tra strategie partecipative e funzioni esperte *nel sindacato e per il sindacato*

La continuità tra gestione dei diritti d'informazione e consultazione e funzioni esperte rappresenta in questa chiave di lettura un passaggio decisivo per il successo della strategia partecipativa.

L'obiettivo dei Comitati d'azienda europei – e delle organizzazioni sindacali nazionali ed europee – dovrebbe essere quello di realizzare una regolazione virtuosa di sostegno tra:

- una chiara analisi dei bisogni d'informazioni e conoscenza;
- la progettazione e gestione di adeguate e ripetute iniziative di formazione e documentazione per i membri;
- la creazione di una rete di esperti e di organismi di ricerca, a carattere nazionale e sopranazionale.

Tale obiettivo può essere conseguito solo se pensato prima e se collegato ad una strategia attenta a valorizzare tutte le risorse disponibili sia sul piano europeo che nazionale. Certamente occorrono al sindacato progetti ed importanti risorse economiche ed organizzative. Esperienze in tal senso non mancano.

---

Negli ultimi anni, infatti, si è sviluppata in tutta Europa una vasta rete d'iniziative e di esperti sindacali capaci di offrire prodotti validi sia nel campo formativo che in quello della ricerca e della consulenza.

Una rete da integrare sempre più con gli strumenti e le risorse umane di formazione e ricerca, che, a livello nazionale, ciascuna confederazione sindacale si è data per i propri bisogni. Si avverte, però, la mancanza di una chiara *visibilità* degli strumenti e dei prodotti disponibili e di una sinergia complessiva legata a *progetti finalizzati*.

Dare visibilità a questi strumenti e proporre progetti finalizzati di formazione, ricerca e consulenza a favore della realizzazione di una dimensione europea delle relazioni industriali e della costituzione dei Comitati d'impresa europei, è compito, in primo luogo, della Confederazione europea dei sindacati e delle Federazioni sindacali europee di settore. La formazione rappresenta uno strumento chiave per *saper essere* e *saper fare* nel ruolo di rappresentanti sindacali e dei lavoratori nelle sedi della partecipazione e nella gestione dei diritti d'informazione e consultazione.

Partendo dall'analisi e dal confronto delle esperienze, occorre definire una politica ed un progetto formativo, flessibile e adattabile ad ogni singola realtà, da articolare a livello europeo e di ciascun paese, nelle dimensioni interprofessionali, settoriali e d'impresa.

È possibile pensare a speciali *task-force* di esperti sovranazionali da impiegare con compiti di consulenza alla CES, ai Comitati sindacali europei di settore ed ai Comitati d'impresa europei. Anche per gli esperti ed i ricercatori sindacali europei occorrerebbe prevedere dei progetti di formazione, che potremmo definire *master*, al fine di confrontare e, ove possibile, omogeneizzare i modelli di approccio e le metodologie di analisi. La costituzione di oltre 700 Comitati d'azienda europei rappresenta una fondamentale conquista strategica per il sindacato e per la stessa costruzione dell'unione europea, la quale resta ancora fortemente carente nella dimensione sociale e della democrazia economica e industriale.

La revisione della direttiva CAE resta un obiettivo indispensabile e ci auguriamo che non vi siano nuovi ostacoli ad intralciarne il cammino. Cogliendo le opportunità di una fase di attesa che non sappiamo quanto sarà lunga, con questo volume, curato da SIMON Cox, abbiamo pensato di offrire utili elementi per ripensare gli accordi vigenti e per negoziarne dei nuovi partendo dalle esperienze realizzate ed agli strumenti messi in essere. È questo il momento di raccogliere tutte le forze disponibili, di riformare quanto c'è da riformare e di operare una sintesi strategica circa il percorso ed i mezzi da portare alla affermazione di una vera cultura e pratica della partecipazione in Europa.

---

## Elenco delle tabelle

- Tabella 1** : principali legislazioni applicabili
- Tabella 2** : tipi di accordi CAE (articolo 13/articolo 6)
- Tabella 3** : accordi CAE con date di scadenza
- Tabella 4** : accordi con indicazione del numero di seggi per i rappresentanti dei lavoratori
- Tabella 5** : accordi relativi a paesi non UE/SEE
- Tabella 6** : assegnazione della presidenza del CAE o di alto incarico equivalente
- Tabella 7** : Appartenenza dei firmatari degli accordi
- Tabella 8** : altri argomenti di competenza del CAE menzionati negli accordi
- Tabella 9** : accordi CAE che escludono alcuni argomenti dalla procedura per l'informazione e la consultazione
- Tabella 10** : accordi CAE con clausole di riservatezza
- Tabella 11** : numero di riunioni annuali previste negli accordi
- Tabella 12** : riunioni preliminari e riunioni successive previste
- Tabella 13** : preavviso di convocazione di riunioni concordato
- Tabella 14** : misure di formazione negli accordi CAE
- Tabella 15** : accesso a esperti negli accordi

Tutte le tabelle sono tratte dalla banca dati della SDA relativa agli accordi sui comitati aziendali europei, che contiene un'analisi di 703 accordi attivi al 31/8/2005

---

## Introduzione

Quando si negozia o rinegozia un accordo CAE devono essere prese in considerazione molte circostanze. Le priorità e le possibilità variano da un caso all'altro a seconda dei paesi interessati, delle legislazioni e tradizioni nazionali e dell'atteggiamento della direzione dell'impresa nonché della forza e dell'unità dei rappresentanti dei lavoratori. In quasi tutte le situazioni vale tuttavia la pena di dedicare tutto il tempo e l'impegno necessari per ottenere il migliore accordo possibile. Questo non significa che un buon accordo sulla carta sia una garanzia di un buon CAE nella pratica e, in effetti, alcuni CAE funzionano molto bene con accordi inconsistenti. Finché direzione e lavoratori sono entrambi soddisfatti di un CAE e riescono a trovare un accordo sul modo di procedere, nessuno si preoccupa molto dei dettagli dell'accordo. Quando tuttavia esiste una forte divergenza di interessi, entrambe le parti ricorrono all'accordo per verificare ciò che è stato formalmente concordato. Nella maggior parte delle situazioni in cui si giunge a questo punto, non si riesce a stabilire ciò che le parti vogliono se non era stato indicato per iscritto. Per questo motivo, è importante cercare di anticipare qualsiasi problema che potrebbe presentarsi in seguito mentre si sta ancora negoziando il contenuto dell'accordo. Se vengono esclusi alcuni aspetti, è necessario sapere quali sono e i motivi della loro esclusione.

Il lavoro da me svolto nell'ambito del progetto Infopoint mi ha dato la straordinaria opportunità di acquisire conoscenza ed esperienza nel campo dei CAE e dei relativi accordi nel corso degli ultimi quattro anni. In particolare, ho letto e analizzato centinaia di accordi che si applicano a imprese multinazionali in tutta Europa e al di là dei suoi confini, in tutti i principali settori industriali e commerciali, al fine di aggiornare la banca dati relativa agli accordi sui comitati aziendali europei. Questa banca dati, che è accessibile in linea attraverso il sito web della SDA, contiene una classificazione del contenuto di oltre 700 accordi CAE in vigore e di più di 100 altri accordi ormai scaduti. In questo periodo di tempo mi sono occupato dei CAE in molti altri modi: ho svolto attività di formazione e di ricerca e ho fornito assistenza nei negoziati e consulenza alla CES in merito alla revisione della direttiva.

L'idea alla base di questa pubblicazione è condividere alcuni degli insegnamenti da me tratti in questo periodo con coloro di voi che si trovano nella posizione di dover negoziare o rinegoziare un accordo CAE nell'interesse dei lavoratori. Ho cercato di mantenere il testo leggibile e informale rivolgendomi direttamente ai miei ipotetici lettori. Se ritenete che sia troppo informale, ricordate che questa pubblicazione non pretende di essere un'opera di erudizione né di fornire consulenza giuridica o di essere un documento politico a favore di particolari priorità per i CAE. Si tratta piuttosto di un tentativo di offrire a coloro di voi cui è

---

---

affidata la responsabilità di negoziare un accordo CAE la possibilità di usufruire della mia esperienza e di alcuni dati statistici tratti dalla banca dati della SDA, che mi auguro troverete interessanti. Il mio scopo era scrivere un testo che vi consenta di prepararvi in modo più adeguato a definire la vostra posizione durante i negoziati e di essere più consapevoli di ciò che alla fine firmerete e dei motivi per cui lo farete.

Non ho molto approfondito i modi per arrivare a negoziare un accordo. Se tuttavia siete un membro di un'organizzazione sindacale che lavora in un'impresa multinazionale, con più di 1000 lavoratori nell'UE e più di 150 in almeno 2 paesi dell'UE, che non è dotata di un comitato aziendale europeo e non ha ancora avviato i negoziati per istituirne uno (e questo rappresenta ancora la maggior parte dei casi), mettetevi in contatto con la vostra Federazione sindacale europea (FSE), che dovrà solo inviare una lettera al vostro datore di lavoro per obbligarlo a istituire una delegazione speciale di negoziazione (DSN) che dovrebbe essere operativa entro sei mesi. Se siete fortunati (e interessati) potreste entrare a far parte di tale DSN. In questo caso, vi troverete a dover partecipare a una riunione con un gruppo di estranei, la maggior parte dei quali probabilmente non parla la vostra lingua né comprende la vostra cultura molto bene. Questa riunione potrebbe svolgersi in un paese estero. Una volta giunti sul posto, potreste dover iniziare a negoziare con dirigenti che il vostro superiore e addirittura la persona che lo precede nella gerarchia aziendale non hanno ancora incontrato in quanto il loro livello può non essere sufficientemente "alto". Voi e i vostri colleghi di tutta Europa dovrete comunque lavorare tutti come un gruppo in modo da poter definire il miglior accordo CAE che voi e la direzione centrale del gruppo di imprese interessato potete concludere. In questo lavoro dovrete essere aiutati da esperti. Da alcuni studi accademici emerge che potrebbe risultare particolarmente utile l'assistenza di un coordinatore della vostra Federazione sindacale europea (vedere l'elenco in fondo). Mi auguro che troverete utile anche la lettura di questa guida.

Brian Bercusson, che è un noto esperto giuridico in materia di CAE, ha detto che gli accordi vengono "negoziati all'ombra della legge". Faceva riferimento alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato della direttiva relativa ai comitati aziendali europei (direttiva CAE) che entrano in vigore se una DSN non riesce a concludere un accordo con la direzione centrale entro tre anni dalla data di avvio dei negoziati. Non mi risulta che esistano CAE che operano senza un accordo del genere, tuttavia, mentre negoziate l'accordo, vi renderete conto dell'ombra gettata dalle prescrizioni accessorie. Leggendo questa pubblicazione, dovrebbe anche diventare ovvio che molti accordi CAE alla fine riprendono semplicemente le disposizioni in esse contenute. Talvolta questa è una buona idea, altre volte è una strategia più discutibile. Le prescrizioni accessorie sono tuttavia importanti e

---

pertanto le ho evidenziate inserendo estratti pertinenti in riquadri in tutto il documento.

Vorrei dire infine che scrivere un testo su questioni inerenti all'occupazione in Europa crea vere e proprie sfide linguistiche e numerose possibilità di equivoci. Sono sicuro che ne deriveranno alcuni dal testo che segue. Vorrei tuttavia chiarire due delle questioni più comuni. Innanzi tutto, ho scelto di usare nella maggior parte dei casi il termine "lavoratori" anziché "dipendenti". Non l'ho fatto per motivi politici e non sono affatto esclusi i "colletti bianchi". Ho utilizzato questo termine in quanto include persone che non hanno una situazione professionale tradizionale in un modo che non si riscontra nel termine "dipendente". Vorrei anche spiegare l'espressione "rappresentante dei lavoratori", che è stata scelta per il suo carattere generale e onnicomprensivo per indicare chiunque abbia un diritto legittimo di rappresentare parte della forza lavoro. Potrebbe trattarsi di un delegato sindacale o di un altro funzionario di un'organizzazione sindacale, di un membro di un comitato aziendale nazionale, di un delegato eletto dal personale o di tutti e tre contemporaneamente. Esistono considerevoli differenze tra sistemi e titoli in tutta Europa. Se volete saperne di più al riguardo, vi raccomando vivamente di procurarvi una copia di "Sistemi di rappresentanza dei lavoratori nell'Unione europea e nei paesi candidati" dal sito web della SDA.

# Fondamenti



---

## Direttive e atti di recepimento

La direttiva CAE, come tutte le altre direttive comunitarie, è un atto legislativo che si applica principalmente agli stessi Stati membri dell'UE (vale a dire ai governi dei paesi che fanno parte dell'Unione europea), anziché direttamente a datori di lavoro e lavoratori. Una direttiva dice ai governi che devono emanare leggi che consentano di conseguire determinati risultati. Nel caso della direttiva CAE, è stato detto loro che dovevano legiferare per dare ai lavoratori occupati in grandi imprese multinazionali il diritto di essere informati e consultati dalla direzione centrale a un livello europeo. È ovvio che la direttiva CAE non si limita a questa disposizione, ma fornisce indicazioni di vari tipi come le procedure da istituire e i temi da includere. Tutte le direttive lasciano tuttavia ai governi nazionali un certo margine decisionale per stabilire come si possono adattare le disposizioni tenendo conto delle loro specifiche circostanze e il modo in cui i loro sistemi giuridici funzionano. Possono decidere di aggiungere ulteriori requisiti, introdurre disposizioni più rigorose per quanto riguarda le modalità e i tempi di applicazione delle disposizioni o semplicemente affidarsi alle vecchie legislazioni esistenti, a condizione che i risultati ottenuti siano quelli prescritti dalla direttiva. Tutto questo significa che i diritti giuridici, di cui ora godono le forze lavoro delle imprese multinazionali, derivano dalle legislazioni nazionali che recepiscono la direttiva, non dalla stessa direttiva. Ne consegue che chiunque voglia comprendere l'esatta situazione giuridica in un contesto specifico deve far riferimento innanzi tutto ai pertinenti atti di recepimento nazionali.

Detto questo, la direttiva CAE è diversa rispetto alla maggior parte delle altre direttive in quanto i risultati che prescrive sono più specifici e i diritti che ha creato erano in larga misura nuovi per gli Stati membri quando venne approvata nel 1994. Questo significa che i paesi europei non avevano ancora sviluppato tradizioni giuridiche e culture delle relazioni industriali diverse per quanto riguarda il modo di gestire le informazioni *transnazionali* e gli organi di consultazione come avevano fatto per gli organi *nazionali*. Il risultato è che la legislazione che recepisce la direttiva CAE è molto simile in tutta l'Unione europea, rendendo molto più semplice lo svolgimento di una discussione generale su ciò che occorre considerare quando si negozia un accordo CAE, senza dover entrare nel dettaglio di tutti i 28 diversi atti nazionali di recepimento della direttiva.

## Legislazione applicabile

Di norma, per ragioni pratiche, la principale legislazione nazionale applicabile all'accordo CAE sarà quella dello Stato membro in cui opera la direzione centrale. Il

---

motivo è che la direzione centrale ha la responsabilità di garantire il rispetto dell'accordo ed è la parte che verrebbe perseguita penalmente in caso di violazione. Tuttavia, se la direzione al più alto livello è al di fuori del territorio dell'Unione europea, è possibile scegliere di designare la direzione di un'impresa controllata con sede in uno Stato membro dell'UE come direzione centrale. In caso contrario, la responsabilità del rispetto dell'accordo spetta alla direzione dell'impresa o del gruppo di imprese che occupa il maggior numero di lavoratori in qualsiasi Stato membro.

### PRINCIPALI LEGISLAZIONI APPLICABILI

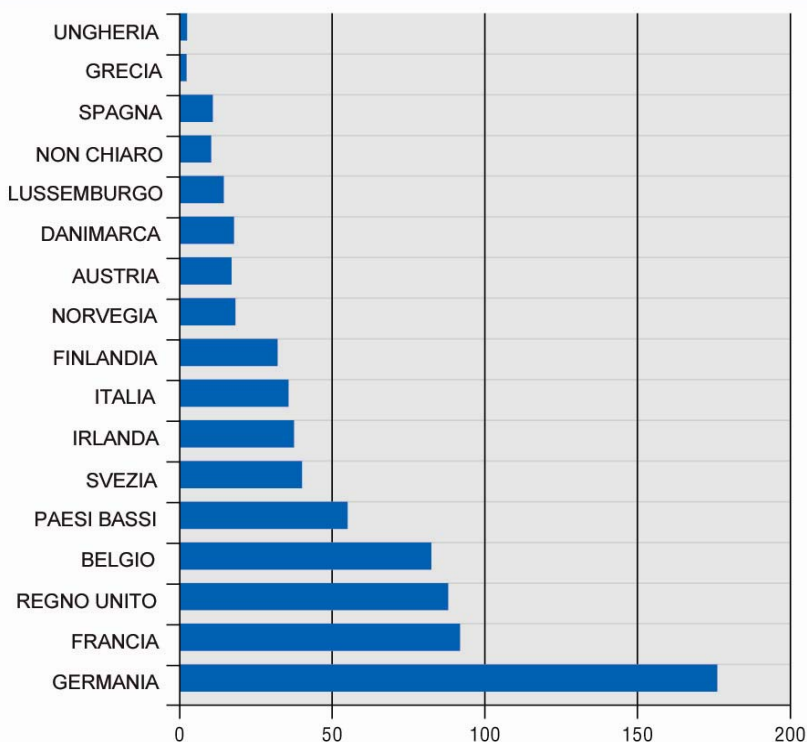


Tabella 1: principali legislazioni applicabili

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

La possibilità di affidare la responsabilità per quanto riguarda il CAE a un'impresa controllata ha indotto alcune imprese con sede al di fuori del territorio dell'Unione europea a scegliere la legislazione di recepimento che volevano applicare al proprio accordo CAE. Questo è l'unico caso in cui verosimilmente i

rappresentanti dei lavoratori potrebbero negoziare la principale legislazione applicabile per un accordo CAE. Alcune imprese in questa situazione hanno scelto la legislazione belga o irlandese. Se questo aspetto può essere negoziato, sarà opportuno valutare gli atti nazionali di recepimento in discussione per vedere quali ripercussioni potrebbero avere sul vostro CAE. Sul sito web della Commissione europea sono disponibili le traduzioni della maggior parte degli atti nazionali di recepimento in inglese, francese e tedesco.

## Articolo 13/Articolo 6

L'articolo 13 della direttiva CAE ha creato una deroga specifica per le imprese in cui esisteva già "un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori" prima dell'entrata in vigore della direttiva il 22 settembre 1996. Gli accordi di istituzione dei CAE sono diventati noti pertanto come accordi di cui all'articolo 13. Questi accordi evitano la maggior parte delle prescrizioni della direttiva. I CAE istituiti dopo tale data (o il 15 dicembre 1999 nel caso delle imprese che rientravano nell'ambito di applicazione della direttiva a seguito della sua estensione al Regno Unito), sono comunemente noti come "accordi di cui all'articolo 6" in base alla parte della direttiva che elenca i requisiti essenziali per tali accordi.

### TIPDI ACCORDI CAE



Tabella 2: tipi di accordi CAE (articolo 13/articolo 6)

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Pur non essendo più possibile concludere nuovi accordi di cui all'articolo 13, la maggior parte dei CAE ne è ancora dotata. La direttiva consente inoltre di rinnovarli indefinitamente e molti CAE istituiti ai sensi dell'articolo 13 hanno scelto di avvalersi di questa possibilità.

In realtà, il processo di revisione e rinnovo degli accordi di cui all'articolo 13 spesso consiste nella negoziazione e creazione di un accordo completamente

---

nuovo ai sensi dell'articolo 13. È chiaro che questo comporta alcuni rischi. Se si mantiene l'accordo legato all'articolo 13, lo si esclude da alcune forme di tutela previste dalla direttiva e si crea incertezza riguardo all'applicabilità giuridica dell'accordo. Tuttavia, anche l'alternativa di decretare la fine del vecchio accordo di cui all'articolo 13 e negoziare un nuovo accordo di cui all'articolo 6 in base alle disposizioni della direttiva potrebbe comportare alcuni problemi.

La direttiva CAE attualmente sembra obbligare ad affidare la conduzione di tutte le negoziazioni di nuovi accordi di cui all'articolo 6 a una delegazione speciale di negoziazione (DSN) e le legislazioni nazionali prevedono disposizioni molto rigorose per quanto riguarda le modalità di selezione dei membri di tale delegazione. La direttiva stabilisce inoltre che le DSN devono essere composte da un massimo di 17 membri, mentre molti CAE hanno più di 17 membri. Pertanto, i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte del CAE che, nella pratica, potrebbero partecipare alle rinegoziazioni del proprio accordo in conformità dell'articolo 13, corrono il rischio di essere esclusi dalla DSN se decidono di negoziare un nuovo accordo in conformità dell'articolo 6. Inoltre, la direttiva concede alla direzione centrale 6 mesi per istituire la DSN e altri 3 anni per negoziare un accordo ai sensi dell'articolo 6. Infine, si potrebbe obiettare che, da un punto di vista tecnico, un CAE dovrebbe porre fine all'accordo di cui all'articolo 13 per iniziare questo processo. Se si considerano tutti questi aspetti, i disincentivi al passaggio dall'articolo 13 all'articolo 6 sono molto forti.

La CES ha sostenuto che la direttiva dovrebbe essere modificata in modo da consentire chiaramente ai CAE esistenti in cui sono rappresentate le organizzazioni sindacali di partecipare alle negoziazioni come se fossero DSN. In altre parole, nel caso di CAE istituiti in base a un "accordo di cui all'articolo 13", essi dovrebbero avere la possibilità di negoziare un nuovo "accordo di cui all'articolo 6" (che offrirebbe loro la protezione della direttiva) mantenendo il vecchio accordo che garantisce la loro esistenza per tutta la durata delle negoziazioni. Al momento tuttavia la direttiva non prevede tale possibilità. Pertanto, se non possono essere certi di un'equa e rapida rinegoziazione in conformità "dell'articolo 6", è probabile che i CAE preferiscano continuare a "rivedere" l'accordo di cui all'articolo 13 finché la situazione non cambia.

## Imprese interessate

L'articolo 1 della direttiva CAE stabilisce che i CAE vengono istituiti a livello del gruppo e che "fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi ... i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione ... riguardano tutti gli

---

stabilimenti situati negli Stati membri ... e tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate". In effetti, entra nei particolari per chiarire quali imprese sono considerate come facenti parte di un gruppo. Se un'impresa è "un'impresa controllante" di un'altra impresa, entrambe fanno parte del gruppo. L'articolo 3 della direttiva definisce "un'impresa controllante" un'impresa che "può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa, in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano". In altre parole, tutte le imprese del gruppo situate in Stati membri dell'Unione europea (o del SEE) dovrebbero rientrare nel campo di applicazione dell'accordo. Inoltre, gli accordi di cui all'articolo 6 devono indicare quali imprese riguardano. A prima vista tutto questo sembra abbastanza chiaro, tuttavia in alcune circostanze non è così semplice capire se un'impresa debba rientrare nell'accordo.

La maggior parte dei casi di confusione riguarda il tipo di controllo esercitato da un'impresa controllante. Un esempio è costituito dai rapporti con le imprese in franchising, i subfornitori e le imprese comuni. Potrete constatare che la definizione menzionata in precedenza fornisce esempi, ma non limiti, per quanto riguarda il modo in cui un gruppo "può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa". I limiti giuridici di tale controllo variano probabilmente a seconda delle legislazioni nazionali applicabili. Tuttavia, a prescindere dalla situazione giuridica, è probabile che non sia facile risolvere i problemi senza alcune indicazioni nel vostro accordo CAE.

Le imprese in franchising e i subfornitori sono spesso controllati dal gruppo mediante monopsonio (la creazione di un mercato in cui esiste un solo acquirente) anche quando esso non detiene effettivamente una maggioranza delle azioni con diritto di voto. È pertanto interessante valutare se e in quale misura intendiate includere tali imprese nella dichiarazione sulle imprese rientranti nell'accordo. Le imprese comuni probabilmente non sono soggette a un'influenza dominante da parte di un'impresa, ma potreste voler assicurare che i lavoratori trasferiti in un'impresa comune non perdano la loro rappresentanza a livello europeo (almeno finché non disporranno di un proprio CAE). In questo caso, dovrete inserire nel vostro accordo un articolo in base al quale i lavoratori occupati in imprese comuni tra il vostro e altri gruppi siano considerati membri del vostro gruppo ai fini del CAE, se non diversamente concordato tra la direzione centrale e il comitato ristretto.

Un'altra questione che può suscitare confusione è quella in cui gruppi multisettoriali intendono istituire più di un CAE in quanto vogliono crearli in sottogruppi dell'impresa. Questo può sembrare ragionevole quando tali sottogruppi operano in modo abbastanza autonomo in vari settori. Ad esempio, in

---

un gruppo come Sara Lee, che gestisce sottogruppi nei settori dell'abbigliamento, degli alimenti e delle bevande e dei prodotti per la casa, non è difficile sostenere la necessità di istituire CAE separati per ciascuno dei sottogruppi, soprattutto quando sono abbastanza autonomi e la direzione al più alto livello del gruppo è al di fuori del territorio dell'Unione europea. Tuttavia, prima di stipulare un accordo come questo, dovrete considerare se avrete ancora un organo di informazione e di consultazione che viene informato al più alto livello. Potrete effettivamente disporre di procedure per l'informazione e la consultazione il cui ambito consenta di comprendere tutti gli stabilimenti e le imprese del gruppo situati negli Stati membri? Può accadere che per il 95 per cento del tempo i sottogruppi operino in modo autonomo. Tuttavia, se esiste un consiglio di amministrazione che decide in merito al futuro di tutte le imprese anche occasionalmente, è probabile che sia nell'interesse dei lavoratori avere la possibilità di essere rappresentati come gruppo unico a tale livello. Anche un gruppo non europeo senza un consiglio di amministrazione unificato nell'Unione europea è obbligato ad adempiere all'obbligo di informare e consultare il CAE a questo livello e dovrà scegliere rappresentanti della direzione centrale o fare in modo che tali obblighi ricadano sulla direzione dell'impresa controllata che occupa il maggior numero di lavoratori nell'Unione europea. Se pertanto dovete riflettere la struttura dell'impresa, potreste avere la necessità di prendere in esame l'istituzione di un "comitato aziendale europeo del gruppo" con "sottocomitati aziendali europei" nei sottogruppi.

## Durata e rinegoziazione

### *Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...*

Quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 6 della direttiva.

Oltre alle prescrizioni accessorie, la direttiva CAE prevede un obbligo effettivo di indicare in tutti gli accordi di cui all'articolo 6 la durata dell'accordo e la procedura per la sua rinegoziazione. Tuttavia, non è sempre chiaro se questo deve effettivamente essere fatto.

Sono due i diversi approcci che potete adottare quando si tratta di fissare la durata dell'accordo. La procedura più comune consiste nel prevedere una revisione programmata dell'accordo con un'opzione di rinegoziazione. In questi casi l'accordo continua a essere valido finché viene sostituito o giunge alla scadenza effettiva, tuttavia avete il diritto di rivedere e rinegoziare l'accordo dopo un periodo prefissato. Altri accordi contemplano una data di termine dopo la quale l'accordo scade. Se

avete questo tipo di accordo, entrambe le parti hanno l'obbligo di trovare una sostituzione prima di tale data o non avranno più un accordo di alcun tipo. Se si perde l'accordo in questo modo e nell'accordo non è prevista una soluzione di riserva, il datore di lavoro potrebbe sostenere che dovete ricominciare tutto dall'inizio con una DSN se volete disporre nuovamente del vostro CAE. Se pertanto è stata stabilita una data di scadenza effettiva, è importante includere una clausola in base alla quale entreranno in vigore le prescrizioni accessorie della direttiva se non potrà essere concluso un nuovo accordo.

A prescindere dal metodo scelto, è importante sapere come funziona e assicurare che esista un'opportunità di rinegoziare l'accordo entro un termine ragionevole. Per quanto buono l'accordo sia, è molto probabile che un giorno i membri vogliano modificarlo per riflettere le esperienze del CAE e i cambiamenti verificatisi nell'impresa. Sarebbe un grave rischio firmare un accordo che non preveda una rinegoziazione entro 5 anni dalla data di inizio. Quando si tratta di scegliere un termine, la maggior parte degli accordi sembra seguire le disposizioni delle prescrizioni accessorie e stabilire una durata di quattro anni. Questo si è rivelato accettabile per la maggior parte dei CAE, in quanto consente di creare un ragionevole equilibrio tra una volontà di coerenza e la necessità di correggere qualsiasi aspetto ridondante, obsoleto o non correttamente funzionante dell'accordo.

### ACCORDI CAE CON DATA DI SCADENZA

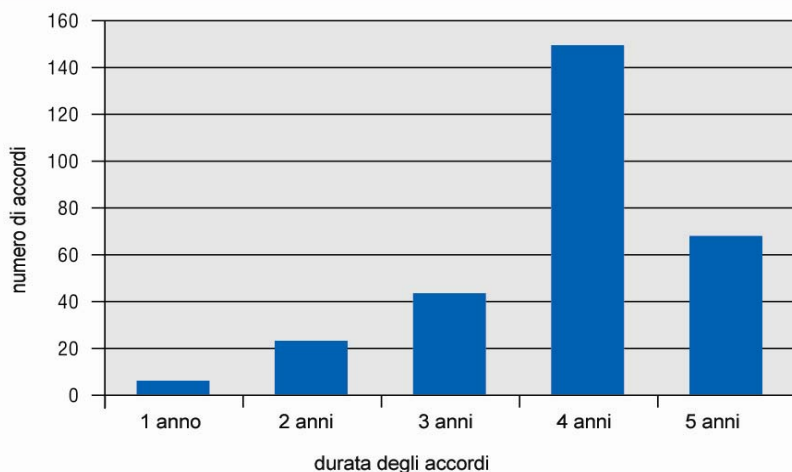


Tabella 3: accordi CAE con date di scadenza

Base: 282 accordi attivi con indicazione della data di scadenza

Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

---

Dopo aver deciso il tipo di scadenza auspicato, resta ancora aperta la questione di stabilire la procedura per la sua rinegoziazione. La situazione non è sempre chiara nella legislazione e pertanto ha senso riportare tale procedura nell'accordo. Il primo aspetto da affrontare in questo caso è chi dovrà avere il compito di negoziare. Se intendete che ad essere competente per la rinegoziazione dell'accordo CAE sia il CAE stesso o il comitato ristretto, sarebbe forse una buona idea indicarlo nell'accordo. Se non volete che per i negoziati si utilizzi il tempo assegnato per le riunioni del CAE, potreste considerare la possibilità di aggiungere qualcosa all'accordo che faccia sì che questo non avvenga. Potreste anche voler assicurare che, chiunque sia incaricato di rinegoziare l'accordo, i rappresentanti dei lavoratori possano essere assistiti da esperti e senz'altro che possa essere presente un coordinatore della pertinente Federazione sindacale europea. Infine, e soprattutto se lavorate per una delle imprese più piccole interessate dalla direttiva CAE, potreste voler garantire che il vostro CAE continui ad avere il diritto di esistere anche se la forza lavoro del gruppo di imprese diminuisce al di sotto di 1000 lavoratori in totale o di 150 in almeno due Stati membri.

# Composizione



---

## Numero di seggi

Il numero medio di seggi che gli accordi assegnano ai rappresentanti dei lavoratori è 19, il che tuttavia non dice molto in realtà riguardo a quanti ne dovrebbero essere attribuiti al vostro CAE. Si tratta di uno di quei problemi su cui si deve decidere sulla base di una valutazione caso per caso. I CAE possono rappresentare poco più di 1000 lavoratori o molto più di 100 000 e possono essere presenti solo in 2 o in tutti i 27 paesi interessati. L'accordo CAE di Zumtobel prevede solo 7 membri, quello di Saint Gobain 70. In realtà, tuttavia, ciascun paese vorrà probabilmente un seggio, soprattutto se è rappresentato in una DSN costituita su tale base. È anche probabile che coloro che rappresentano i paesi con le forze lavoro più numerose possano volerne più di uno.

### **Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...**

Il comitato aziendale europeo è composto da un minimo di 3 e un massimo di 30 membri. Se le sue dimensioni lo giustificano, esso elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri.

Qualunque sia la situazione, decidere sulla composizione del CAE potrebbe rivelarsi una delle questioni più delicate da affrontare nella negoziazione di un accordo CAE. Di solito non è difficile per la parte rappresentativa dei lavoratori giungere a un accordo su ciò che è auspicabile inserire in un accordo o escludere per quanto riguarda la maggior parte delle questioni. Il problema in questo caso è su quali di questi aspetti potete convincere la direzione a firmare e a quali deve essere attribuita la priorità. Tuttavia, la composizione del CAE può creare veri e propri conflitti tra gli stessi rappresentanti dei lavoratori. Non posso dirvi come evitarli, anche se posso affermare che dovrebbero essere per quanto possibile evitati.

## Accordi con indicazione del numero di seggi per i rappresentanti dei lavoratori

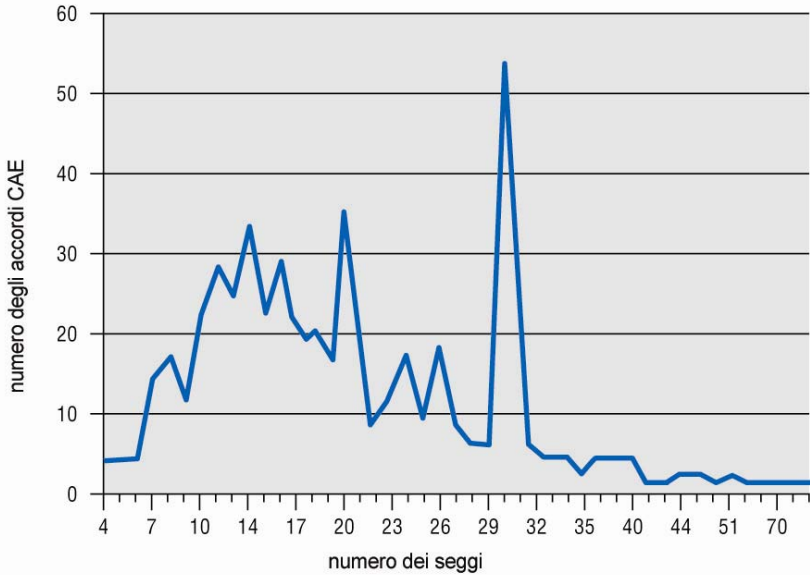


Tabella 4: accordi con indicazione del numero di seggi per i rappresentanti dei lavoratori  
Base: 529 accordi attivi che indicano il numero di seggi per i rappresentanti dei lavoratori per tutta la durata o all'inizio dell'accordo  
Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

## Assegnazioni per paese

Uno degli aspetti da considerare è quanto volete che sia europeo il vostro CAE. Questo è importante in particolar modo se la forza lavoro è concentrata in misura predominante in un paese. Se conducete il negoziato per la forza lavoro del paese dominante di un'impresa, potreste essere tentati di costituire un CAE che rifletta questa dominanza nel numero dei seggi. Molti esperti consigliano tuttavia di evitare di creare questa sorta di dominanza nei CAE, in quanto può causare divisione e disgregazione tra i rappresentanti dei lavoratori. Se esiste già un comitato aziendale nazionale a livello del gruppo di imprese (come un Konzern Betriebsrat o Comité de Groupe), vi trovate in una posizione particolarmente forte per fare concessioni su questo punto, in modo da consentire alle forze lavoro meno numerose di avere più di una voce in seno al CAE. Un buon esempio di

CAE costituito in questo modo è quello di Air France, in cui la dominanza dei lavoratori francesi nel gruppo è stata deliberatamente sminuita nella divisione dei seggi. Occorre anche rendersi conto che accettando un numero inferiore di seggi si ridurrebbe il costo delle riunioni. Questo può essere utile quando si negoziano altre questioni che incidono sui costi, come la frequenza delle riunioni o il numero degli esperti retribuiti. È ovvio che, se il vostro CAE sostituisce il comitato aziendale nazionale a livello del gruppo di imprese nel paese di origine del gruppo, non sarà così facile accettare un numero sproporzionatamente limitato di seggi. Dovreste tuttavia almeno considerare come far sì che i vostri colleghi di altre nazioni possano avere effettivamente voce in capitolo.

### **Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...**

“la rappresentanza di una persona per Stato membro” e “la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell’impresa controllante o nelle imprese controllate”

In ogni caso, dovrete considerare la base e la proporzionalità della divisione dei seggi. Molti accordi CAE indicano con precisione quanti seggi devono essere assegnati a ciascun paese. Le imprese multinazionali tendono tuttavia a modificare drasticamente la composizione nel corso del tempo a seguito di acquisti o vendite di imprese controllate e di aumenti o riduzioni della forza lavoro in varie parti dell’impresa. Queste specie di attività di ristrutturazione sono uno dei principali settori di competenza per i CAE, tuttavia non molti membri dei CAE vogliono dover aggiungere una rinegoziazione riguardo all’assegnazione dei seggi ai loro compiti in tale eventualità. Un crescente numero di DSN e CAE ha pertanto risolto il problema introducendo formule secondo cui l’assegnazione dei seggi nei CAE avviene in base alle dimensioni della forza lavoro nei paesi interessati.

Dei 703 accordi attuali presenti nella banca dati della SDA, 174 non si preoccupano di indicare il numero di seggi disponibili per i rappresentanti dei lavoratori quando l’accordo entra in vigore. Molti degli altri forniscono solo dati iniziali che possono essere riadeguati nel corso della durata di validità dell’accordo sulla base di una formula. La maggior parte di queste formule assegna un seggio per paese o per paese con un certo numero di lavoratori, prevedendo seggi aggiuntivi quando si raggiungono soglie concordate in precedenza. Ad esempio, l’accordo CAE di Nestlé assegna un seggio per ogni paese interessato con più di 150 lavoratori, se i lavoratori sono più di 2000 viene

---

assegnato un secondo seggio, quelli con più di 6000 ottengono un terzo seggio e i paesi con più di 12000 lavoratori ne dispongono di un quarto. Spesso tali formule richiedono che si concordi un numero massimo corrispondente di seggi del CAE.

Nella Nestlé la formula viene rinegoziata se comporta un numero di rappresentanti dei lavoratori inferiore a 30 o superiore a 40.

Se decidete di optare per una formula di questo genere, dovete considerare quando i seggi vengono riassegnati su questa base. Secondo la mia esperienza, molti accordi lasciano tale questione irrisolta, che in questo modo può tuttavia diventare motivo di futuri disaccordi. Una possibilità è rivalutare i numeri su base regolare. Tale operazione si effettua di norma una volta all'anno o ogni due anni. Tuttavia, nei CAE che si riuniscono solo una o due volte all'anno, questo significa che alcuni membri resteranno in carica per un periodo di tempo molto breve e questo potrebbe non essere un bene in un organo in cui i membri esperti di norma costituiscono un vantaggio per tutti i lavoratori rappresentati. D'altro canto, alcuni accordi lasciano in sospeso la riassegnazione dei seggi fino alla rinegoziazione dell'accordo. In questi casi potreste chiedervi per quale motivo si preoccupino di avere una formula. Una soluzione a questi problemi è rivalutare il numero di seggi assegnati a un paese attraverso la formula ogni volta che un rappresentante di tale paese giunge al termine del suo mandato (a prescindere dal fatto che ciò sia dovuto alla scadenza del mandato o ad altri fattori come un cambiamento di lavoro). Un'altra possibilità è indicare che si effettuerà una riassegnazione ogni volta che si verifica un considerevole cambiamento del numero e/o della distribuzione dei lavoratori rappresentati nel CAE. La soluzione migliore per voi dipenderà da circostanze quali le dimensioni e la transnazionalità del vostro gruppo e la frequenza delle riunioni del vostro CAE. La questione fondamentale è trovare un equilibrio tra equità e aspetti operativi concreti.

## Nessun seggio e seggi condivisi

La direttiva stabilisce che le DSN che negoziano accordi CAE di cui all'articolo 6 devono comprendere tutti gli Stati membri, tuttavia questo non equivale ad assegnare un seggio a ogni paese come disposto nelle prescrizioni accessorie. In effetti alcuni accordi consentono che i lavoratori di taluni paesi siano completamente privi di rappresentanza nel CAE. Un esempio può essere constatato nella formula adottata dal citato CAE della Nestlé, anche se si tratta di una soglia piuttosto alta. Nella maggior parte dei casi la forza lavoro dei paesi esclusi dagli accordi costituisce unità relativamente piccole (spesso personale di vendita e/o amministrativo) in imprese di grandi dimensioni. Se vi troverete a decidere se assegnare un seggio nel CAE a un paese con un solo ufficio vendite

---

che occupa 7 persone, quando tutti gli altri membri rappresentano più di 1000 lavoratori ciascuno, capirete presto il motivo per cui questo accade.

Tuttavia, a prescindere dal motivo della mancata assegnazione di un seggio, la forza lavoro dei paesi non rappresentati nel CAE potrebbe essere svantaggiata e questo vale anche per altri membri del CAE che non hanno la possibilità di sentire cosa accade in tali paesi. Per questi motivi, se alla forza lavoro di un paese non viene concessa alcuna rappresentanza nel vostro CAE, potreste voler considerare se intendete comunque offrire loro l'opportunità di ricevere informazioni raccolte attraverso il CAE. Potreste farlo designando un referente che potrebbe anche contribuire al processo senza essere un membro o dover effettivamente presenziare alle riunioni. Se avete questa intenzione, sarebbe senza dubbio opportuno tenerlo presente quando negoziate le risorse, in particolare se volete che i documenti vengano tradotti in un'altra lingua.

Un altro approccio talvolta adottato per affrontare la questione dei paesi con un numero di lavoratori sproporzionatamente piccolo è prevedere solo un seggio nel CAE che venga condiviso da due o più paesi. Questi raggruppamenti sono spesso regionali, per cui viene chiesto di condividere un seggio a Regno Unito e Repubblica di Irlanda oppure a Svezia, Finlandia e Danimarca. In una situazione di questo genere, se entrambi (o tutti) i paesi che condividono il seggio occupano un ridotto numero di lavoratori, può essere una buona idea consentire a ogni paese di avere il proprio rappresentante e di partecipare a riunioni alterne del CAE. In questo modo esiste una persona con accesso diretto alla forza lavoro in ogni paese con chiari collegamenti al CAE e si creerà inoltre un incentivo per tali rappresentanti a cooperare nel condividere informazioni e preoccupazioni riportate al CAE o da esso emergenti e questo dovrebbe contribuire ad assicurare una certa qualità della rappresentanza per i lavoratori rappresentati.

---

## Membrri non UE

Mentre alcuni lavoratori di Stati membri dell'UE non sono rappresentati o lo sono solo in parte nei CAE delle imprese in cui sono impiegati, altri CAE comprendono membri provenienti da paesi terzi. Si tratta di un argomento sul quale esistono opinioni molto differenti e diversità di esperienze tra coloro che sono coinvolti nei CAE. Uno dei motivi è che ai rappresentanti non UE non è garantito alcun diritto giuridico in base alla legislazione relativa ai CAE, né i datori di lavoro hanno l'obbligo di includerli. Pertanto, questa sorta di espansione del CAE non può avvenire in modo corretto senza una certa collaborazione e l'assunzione di qualche rischio. Tuttavia, per molte DSN e CAE esistenti che si trovano nella situazione di includere rappresentanti legittimi provenienti da paesi non UE, si tratta di un'opportunità per accrescere l'ambito, la legittimità e l'ampiezza delle informazioni di cui il CAE può disporre. In definitiva, se e in quale misura è opportuno perseguire tale strategia di ampliamento dipenderà dalle circostanze specifiche prevalenti al momento.

La serie di paesi non UE con lavoratori attualmente rappresentati nei CAE è piuttosto ampia, tuttavia un paese domina su tutti. Come emerge chiaramente dalla tabella di seguito riportata, pur non essendo candidato all'adesione all'UE, questo paese è la Svizzera. Uno dei motivi è che alcune FSE raccomandano di includere per quanto possibile membri svizzeri come prassi abituale. L'inclusione di un seggio svizzero è anche facilitata per la maggior parte dei CAE in quanto non comporta alcuna esigenza linguistica aggiuntiva nei casi in cui siano già previsti francese/tedesco/italiano. Come si può constatare, dopo la Svizzera i paesi da cui più comunemente provengono membri supplementari dei CAE sono quelli candidati all'adesione all'Unione europea, ossia Romania, Bulgaria e Turchia. Nel caso dei primi due almeno, questo segue un modello di anticipazione adottato quando i 10 nuovi Stati membri dell'UE erano ancora "paesi candidati" nel periodo che ha preceduto l'adesione imminente all'Unione europea e il loro conseguente diritto ad avere un posto nei CAE. Tra gli altri paesi non UE europei inclusi in alcuni CAE figurano Croazia, Serbia, Ucraina e Russia. Alcuni accordi vanno ancora oltre, includendo membri provenienti da altri continenti quali Africa, Asia o Americhe. Un esempio è costituito dal CAE della VW, in cui sono presenti membri provenienti dal Brasile. Si tratta tuttavia di situazioni eccezionali e prima di seguire questa strada occorre considerare alcune importanti questioni internazionali. La Federazione sindacale mondiale (FSM) vorrebbe quasi sicuramente essere informata, soprattutto in quanto alcune federazioni stanno già negoziando accordi quadro globali, che potrebbero sfociare nella creazione di un comitato aziendale mondiale o un CAE con membri non europei.

## Accordi relativi a paesi non UE/SEE

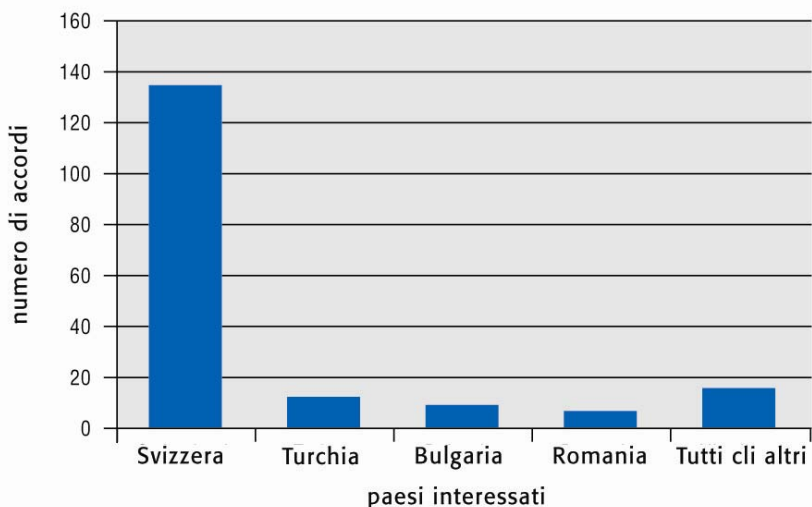


Tabella 5: accordi relativi a paesi non UE/SEE

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Se pensate che vorreste negoziare un posto nel vostro CAE per uno di questi paesi non UE, dovrete innanzi tutto verificare se esistono già un'organizzazione sindacale riconosciuta e/o altre strutture rappresentative. Il modo migliore per farlo è in primo luogo attraverso la vostra FSE e (se il paese è al di fuori dell'Europa) attraverso la propria FSM. Queste opportunità sono importanti per le federazioni sindacali europee e mondiali, anche perché se la vostra impresa non riconosce un'organizzazione sindacale in un determinato paese al momento, le federazioni possono avvertire i loro membri in tale paese che esiste la possibilità di avere un seggio nel CAE, il che per loro

potrebbe essere un'opportunità organizzativa. È ovvio che, qualora esistano già rappresentanti dei lavoratori legittimi, da parte vostra vogliate ottenere il loro parere riguardo all'inclusione nel CAE e sapere se vi sono circostanze specifiche di cui dovete tener conto.

Uno degli aspetti su cui potete voler essere informati è se potrebbe essere necessario introdurre un'ulteriore lingua per la traduzione e/o l'interpretazione. Dopo tutto, non vorrete creare un seggio che può essere occupato solo da un membro della direzione a causa di limitazioni linguistiche. Potreste anche voler valutare il modo in cui questi rappresentanti del CAE saranno selezionati (in

---

quanto non esiste alcuna legislazione nazionale al riguardo) e se disponete dei mezzi per verificare che il seggio alla fine sia occupato da un legittimo rappresentante dei lavoratori.

Un'altra questione che potreste voler considerare è quale status attribuire ai membri non UE. Molti CAE hanno deciso di accordare ai rappresentanti di paesi non UE lo status di "osservatore" o di "ospite". Questa può essere un'utile posizione di compromesso per farli accettare nei negoziati, tuttavia, prima di adottare questa soluzione in un accordo, sarebbe auspicabile essere chiari riguardo a ciò che volete questo significhi nella pratica. Nella maggior parte dei CAE che hanno adottato questa soluzione, i membri con status di "osservatore" sembrano essere trattati come quelli con status di "membri a pieno titolo" tranne quando si tratta di elezioni interne (riguardanti il presidente, il segretario, il comitato ristretto, e così via) nel cui caso non hanno alcun diritto di voto. Dovreste tuttavia almeno considerare se la direzione o altri rappresentanti dei lavoratori possano aspettarsi che questo influisca su altri aspetti quali il diritto di parola o di iscrivere argomenti all'ordine del giorno. Potreste anche considerare in quale modo presenterete questo ruolo secondario a coloro cui viene assegnato all'interno del gruppo e quali effetti psicologici tale sistema doppio potrebbe avere sulle dinamiche del gruppo.

## Seggi per i datori di lavoro

A seconda del vostro paese di provenienza, potreste trovare l'idea di avere come membri del CAE i datori di lavoro più bizzarra di quella di avere membri brasiliani. Per molti comitati aziendali europei, il fatto che la direzione sia o meno un membro del CAE dipende dalla cultura delle relazioni industriali del paese di origine dell'impresa. Ad esempio, se l'impresa è francese si può essere abbastanza sicuri che un membro della direzione centrale sarà il presidente del CAE. Se tuttavia lavorate per un'impresa in predominanza tedesca, è molto improbabile che la direzione abbia membri nel CAE, che sarà trattato quale organo per i rappresentanti dei lavoratori. Alcuni accordi

prevedono addirittura presidenze miste per i propri CAE o un'alternanza della presidenza tra lavoratori e datori di lavoro, altri includono i datori di lavoro come membri, ma non specificano alcun tipo di presidenza. In ogni caso, gli organi misti di solito non costituiscono un problema a condizione che esistano disposizioni che li prevedono nella principale legislazione nazionale che si applica al vostro CAE.

## Presidenza del CAE

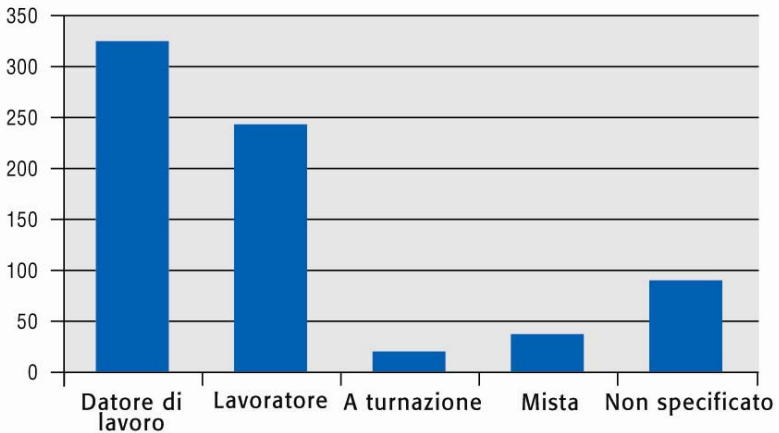


Tabella 6: assegnazione della presidenza del CAE o di alto incarico equivalente  
Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Dovreste tuttavia essere molto cauti riguardo al fatto che i datori di lavoro siano membri dei CAE quando la principale legislazione nazionale applicabile di norma non lo prevede. Ad esempio, in base alla legislazione francese, i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte di un CAE hanno la possibilità di contestare la propria impresa se non si attiene all'accordo. Il fatto che il presidente dell'impresa presieda anche il CAE non può impedirlo. In altri paesi, dove non è tradizione che i datori di lavoro facciano parte degli organi di informazione e consultazione, la situazione giuridica può essere meno chiara. Nel Regno Unito, i membri del CAE di P&O lo hanno scoperto a proprie spese quando la direzione non li ha consultati riguardo a licenziamenti collettivi e chiusure di imprese. Quando al tribunale del lavoro britannico competente è stato chiesto di esprimere una posizione preliminare sul caso, esso ha affermato che il CAE non poteva intraprendere alcuna azione contro l'impresa in quanto il presidente del CAE era anche il rappresentante legale dell'impresa. Alcuni esperti giuridici da allora hanno espresso il parere che questa posizione non avrebbe potuto essere sostenuta nella Corte di giustizia europea e che se fosse stata un'interpretazione corretta della legislazione britannica, il governo britannico avrebbe violato la direttiva. Tuttavia, sarebbe probabilmente sensato in tali circostanze per coloro che negoziano accordi da stipulare in base al diritto britannico, o nell'ambito di qualsiasi altra giurisdizione che non prevede chiare disposizioni al riguardo, evitare di nominare quali membri del CAE persone che fanno parte della direzione.

Una soluzione è distinguere tra la riunione con la direzione e quella del CAE stesso che dovrebbe essere riservata solo ai rappresentanti dei lavoratori. A molti dirigenti piace definire i CAE "Forum europei". Perché non avere quindi un CAE costituito solo da rappresentanti dei lavoratori e un "Forum europeo" composto dal CAE più la direzione? A condizione che l'accordo stabilisca chiaramente che il CAE è costituito dai rappresentanti dei lavoratori, questo potrebbe aiutare a chiarire la vostra posizione giuridica.

## Seggi per le organizzazioni sindacali

Nel testo che precede sono partito in generale dal presupposto che abbiate la possibilità di accedere a un "coordinatore" che rappresenta una delle Federazioni sindacali europee durante i negoziati. La maggior parte dei CAE dispone anche di un rappresentante di una FSE che partecipa alle riunioni del CAE, di solito nella veste di esperto. I vantaggi di coinvolgere tali figure in tutte le fasi dell'attività del CAE sono stati espressi non solo dalle organizzazioni sindacali, ma anche da molti datori di lavoro e alcuni studi accademici. Essi possono offrire assistenza, competenza e un punto di vista davvero paneuropeo nonché agire come collegamento con il movimento sindacale. In più di tre quarti dei negoziati conclusi, le Federazioni sindacali europee hanno svolto un ruolo importante nel coordinamento e/o sono state cofirmatarie dell'accordo.

**Appartenenza dei firmatari degli accordi**

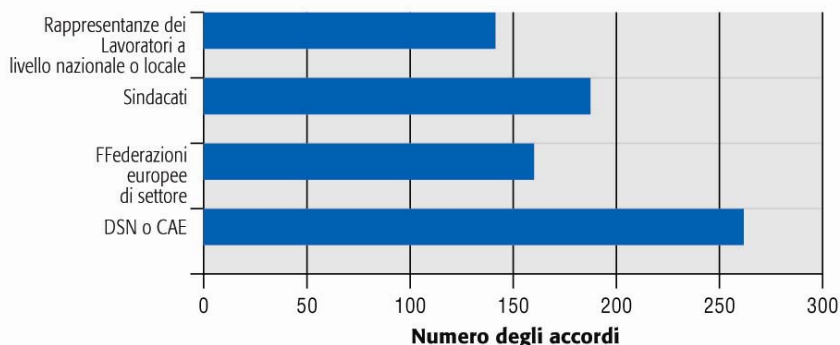


Tabella 7: Appartenenza dei firmatari degli accordi

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Il ruolo di esperto non è tuttavia proprio la posizione ideale per un funzionario di un'organizzazione sindacale, soprattutto quando si tratta di riunioni del CAE.

---

Questo status di osservatore esterno può essere sfruttato da datori di lavoro ostili per vanificare il lavoro dei coordinatori in quanto è molto più probabile che obiettino alla presenza di un “esperto”. Inoltre, molti CAE sono limitati a uno o due esperti le cui spese vengono pagate dall'impresa. Quando si verificano situazioni che richiedono più esperti diversi, un CAE può dover scegliere tra il rappresentante della FSE e il legale esperto in materia di lavoro o il contabile di cui ha bisogno per una questione specifica. Per questi motivi tra gli altri, la CES è stata molto chiara nelle sue richieste di modifica della direttiva CAE al fine di garantire un seggio in tutti i CAE a un rappresentante del movimento sindacale nominato dalla pertinente Federazione sindacale europea. La direttiva però al momento non lo prevede, per cui l'unico modo per far sì che questo accada è negoziarlo nel proprio accordo.

## Comitati ristretti e incarichi di alto livello

Di norma i rappresentanti dei lavoratori hanno un presidente in seno al CAE. Il titolo attribuito a questa persona varia a seconda delle diverse culture del proprio CAE. Potrebbe essere il “presidente” del CAE o, se quest'ultimo è un organo misto presieduto da un datore di lavoro, potrebbe essere il “segretario del CAE” o semplicemente il “presidente del gruppo dei lavoratori”. Alcuni accordi optano anche per un vicepresidente, altri prevedono una presidenza a rotazione con ruoli per i presidenti entranti e uscenti. In ogni caso, le persone che ricoprono questi incarichi di alto livello devono far parte del comitato ristretto del vostro CAE.

### **Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...**

“Se le dimensioni [del CAE] lo giustificano, esso elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri.”

“La direzione centrale prende a proprio carico – salvo che non sia stato diversamente convenuto – le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio e di viaggio dei membri del ... comitato ristretto”.

“Il comitato ad hoc ristretto può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti”.

“Qualora si verificano circostanze eccezionali 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 ha il diritto di esserne informato. Quest’ultimo ha 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 sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori”.

“Prima delle riunioni con la direzione centrale, ... il comitato ad hoc ristretto ... può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.”

Potreste anche considerare che molti accordi assicurano che i membri del comitato ristretto rappresentino vari paesi anziché avere più dei tre membri proposti dalle prescrizioni accessorie. I comitati ristretti sono fondamentali per il corretto funzionamento di tutti i CAE tranne quelli di dimensioni più ridotte. Se intendete avere più di 9 o 10 membri, dovrete fare in modo che ne sia previsto uno nel vostro accordo. L’istituzione di un comitato ristretto con il tempo e le risorse adeguati per svolgere la sua attività è una priorità nella creazione della maggior parte dei CAE.

La Federazione europea dei lavoratori del settore siderurgico ha la seguente posizione politica concordata riguardo ai comitati ristretti dei CAE:

- Il comitato ristretto discute e concorda con la direzione la sede, l’ordine del giorno e la struttura della riunione plenaria.
- In collaborazione con la direzione discute e concorda i verbali e le dichiarazioni della riunione plenaria.
- Il comitato direttivo deve avere il diritto di svolgere riunioni regolari finanziate dall’impresa.
- Deve essere informato e consultato dalla direzione in tempo utile soprattutto nel periodo tra una riunione ufficiale e l’altra se diventano pertinenti aspetti transnazionali straordinari.
- Il comitato direttivo deve avere il diritto di realizzare e distribuire documenti di sintesi. Deve avere inoltre il diritto di far tradurre tali documenti nelle lingue pertinenti.
- I diritti dei membri del comitato direttivo derivano dall’accordo e dal mandato del CAE nel complesso.

Si tratta di buone indicazioni per la creazione dei comitati ristretti dei CAE in tutti i settori. Dovreste anche considerare la questione dei membri supplenti del

---

comitato ristretto. Si tratta di membri del comitato ristretto che di norma sono quelli che hanno il diritto di chiedere la convocazione di riunioni straordinarie e di parteciparvi. Dato che queste ultime sono per loro natura organizzate con breve preavviso, ne consegue che le possibilità che uno dei membri del comitato ristretto non possa parteciparvi sono molto elevate, rendendo più importante avere rappresentanti dei lavoratori alternativi di riserva.

## Equilibrio di genere

È importante che i CAE, come tutti gli organi rappresentativi, assicurino al loro interno un equilibrio di genere. Purtroppo questo spesso non accade. Molti CAE non rappresentano le lavoratrici in modo adeguato. Questo non solo non è giusto, ma rende anche tali organi più deboli e li pone in una posizione più negativa sotto molti aspetti. Per evitare un risultato così deludente, è necessario considerare alcune questioni quando negoziate l'accordo. Potreste voler seguire l'esempio di accordi CAE come quello di Gambro, che non solo stabilisce che donne e uomini devono essere rappresentati per quanto possibile in misura proporzionale alla loro quota nella forza lavoro, ma contiene anche una clausola che assicura che qualora vengano assegnati due o più seggi a un unico Stato membro, deve essere garantito un giusto equilibrio tra rappresentanti femminili e maschili. Come in molti altri settori della vita lavorativa, le donne sono particolarmente sottorappresentate in incarichi di alto livello nei CAE, e anche questo è un aspetto da considerare. Ad esempio, potreste insistere che almeno un seggio del comitato ristretto sia occupato da una donna. Dovreste tenere conto di questo aspetto anche quando valutate la composizione di qualsiasi comitato o sottogruppo che potreste decidere di istituire.

# Competenze



---

## Informazione e consultazione

La direttiva afferma che è necessario istituire i comitati aziendali europei “per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati”. Per comprendere il ruolo e l’ambito di competenza del CAE è pertanto fondamentale definire i diritti di informazione e consultazione. La direttiva è tuttavia formulata in modo tale da non chiarire con esattezza quali sono questi diritti. Questa mancanza di chiarezza si riflette anche nella maggior parte degli atti di recepimento. Alcune direttive più recenti sull’informazione e consultazione dei lavoratori possono aiutarci a capire quali dovrebbero essere tali diritti. Forse la più importante di esse è la “direttiva SE” (2001/86/CE), che fornisce definizioni molto più chiare e precise di “informazione” e “consultazione” a livello europeo.

Le definizioni di “informazione” e “consultazione” contenute nella “direttiva SE” sono state elaborate tenendo presente l’esperienza dei CAE. Particolare importanza hanno rivestito alcune cause legali avviate dai rappresentanti dei lavoratori nell’ambito dei CAE e in particolare la causa contro la Renault per quanto riguarda la chiusura dello stabilimento di Vilvoorde. Tali cause hanno indotto molti esperti a ritenere che la sostanza delle definizioni della direttiva SE si applichi anche ai CAE, anche in base alla legislazione attuale. Tuttavia, a meno che non si ottenga una direttiva CAE riveduta con definizioni più adeguate (o almeno una sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee), ci troviamo ancora di fronte a una situazione giuridica complicata e a una direttiva CAE che può sembrare piuttosto ambigua. È probabile pertanto che, qualora venisse contestata per non aver informato e consultato in modo corretto il proprio CAE, la direzione centrale possa essere di parere diverso. Ne consegue che, se nel vostro accordo non esistono rigorose definizioni di tali termini cui possiate far riferimento, sarebbero necessari molto tempo e denaro per provare chi ha ragione. Per questo motivo, si raccomanda vivamente che gli accordi CAE contengano proprie definizioni dei diritti di informazione e consultazione.

### La direttiva SE stabilisce ...

Ai fini della presente direttiva si intende per

- “informazione”, l’informazione dei [rappresentanti dei lavoratori] sui problemi che riguardano i lavoratori [dell’impresa] con modalità e contenuti che consentano [ai rappresentanti dei lavoratori] di procedere ad una valutazione approfondita dell’eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con la direzione centrale.

- 
- “consultazione”, l’apertura di un dialogo e d’uno scambio di opinioni tra [i rappresentanti dei lavoratori] e la direzione centrale [dell’impresa] con tempi, modalità e contenuti che consentano [ai rappresentanti dei lavoratori], sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste dalla direzione centrale - un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all’interno [dell’impresa]

Nota: se usate questo testo, dovete inserire il nome della vostra impresa dove è indicato “[l’impresa]” e il nome del CAE (se è un organo costituito solo dai lavoratori) o il gruppo dei lavoratori (se il CAE include membri della direzione centrale) dove è indicato “[rappresentanti dei lavoratori]”.

Nel riquadro sopra riportato, ho tratto le definizioni dalla “direttiva SE” e le ho adattate per i CAE, nell’intento di fornire una possibile soluzione da prendere in considerazione per il vostro accordo. È ovvio che, se riuscite ad adottare definizioni ancor più rigorose o preferite una diversa formulazione, non esiste alcun motivo per cui dobbiate attenervi a quanto proposto. Alcuni accordi contengono definizioni di informazione e consultazione molto valide e interessanti, fra cui quello concluso dal CAE della Renault dopo il caso dello stabilimento di Vilvoorde. È certo tuttavia che le definizioni della “direttiva SE” contribuirebbero a migliorare la maggior parte degli accordi.

## Argomenti inclusi

Alcuni accordi non elencano argomenti specifici per l’informazione e la consultazione, ma stabiliscono solo che il CAE ha il diritto di essere informato e consultato in merito a “questioni che interessano i lavoratori” o qualcosa di simile. Si può affermare che tali accordi lasciano i CAE in una posizione più forte per quanto riguarda la richiesta di informazione e consultazione su qualsiasi questione non altrimenti esclusa. In questo caso essi faranno tuttavia molto affidamento sul processo di definizione dell’ordine del giorno per avere la garanzia di ottenere le informazioni di cui hanno bisogno.

La maggior parte degli accordi CAE contiene un elenco degli argomenti sui quali il CAE ha un particolare diritto di essere informato e consultato. La grande maggioranza di questi accordi è conforme alle prescrizioni accessorie che figurano nell’allegato della direttiva in relazione alle materie che dovrebbero rientrare nella sfera di competenza del CAE.

## Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...

“La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti dell’impresa: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione e evoluzione probabile dell’occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l’organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti

Questo potrebbe essere considerato il “modello standard” delle problematiche di competenza del CAE ed è senza dubbio opportuno far sì che il vostro CAE sia informato e (quando necessario) consultato su di esse. Il “modello standard” non è tuttavia in alcun modo esaustivo e molti CAE aggiungono altre materie all’elenco.

### Altri argomenti di competenza del CAE

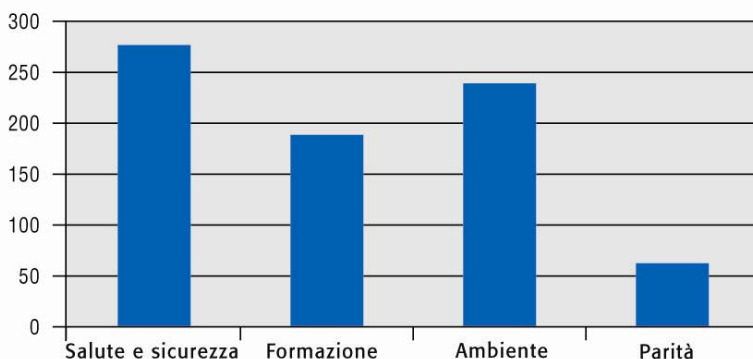


Tabella 8: altri argomenti di competenza del CAE menzionati negli accordi  
Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Tra queste le più comuni sono salute e sicurezza, formazione e istruzione, ambiente e pari opportunità. La logica alla base della scelta di tali aspetti è chiara ed essi sono abbastanza condivisibili. In effetti, sono importanti per datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori e rientrano tutti in atti legislativi europei. Altre problematiche tendono a essere un po’ più controverse o difficili da negoziare.

---

Alcune organizzazioni sindacali premono affinché la responsabilità sociale delle imprese venga trattata come un argomento di competenza del CAE, mentre altre sono molto meno interessate a farlo. È ovvio che, se l'impresa ha una politica in materia di RSI, la maggior parte dei CAE voglia essere informata al riguardo. Se tuttavia andate ancora oltre e chiedete che il CAE sia consultato sulla RSI, alcuni ritengono che si corra il rischio di approvare effettivamente o apparentemente una posizione in relazione alla RSI senza avere il potere di chiarire la situazione reale. In definitiva, si tratta di una questione su cui occorre decidere in ogni singola circostanza con l'aiuto di un rappresentante di una Federazione sindacale europea.

Anche la ripartizione degli utili e l'orario di lavoro sono questioni trattate da alcuni CAE, ma possono essere controverse dal punto di vista dei lavoratori e dei datori di lavoro. Molti ritengono che si tratti di problematiche di cui debbano occuparsi solo i sindacati. Altri sono del parere che si tratti ovviamente di questioni di livello europeo che dovrebbero rientrare nella sfera di competenza del CAE. A prescindere dalla vostra posizione, è senza dubbio opportuno considerare se tali problematiche debbano essere incluse. Infine, dovrete valutare se volete cercare di includere la questione dei diritti sindacali nell'elenco. È chiaro che alcuni datori di lavoro saranno contrari e pertanto varrà la pena di discutere quale posto tale aspetto occuperebbe nelle vostre priorità con i colleghi e il vostro rappresentante della FSE.

Alcuni CAE tengono anche riunioni interamente dedicate a un tema specifico o prevedono addirittura la creazione di speciali gruppi di lavoro, di cui un esempio si trova nell'accordo CAE della Gucci: "Il loro compito sarà presentare iniziative che illustrano la politica sociale della Gucci, vale a dire definire proposte comuni in alcuni campi quali occupazione, formazione, esercizio dei diritti sindacali, pari opportunità, sicurezza e condizioni di lavoro. Tali proposte saranno sottoposte al CAE, che le esaminerà durante la sua riunione annuale".

## Argomenti esclusi

Dopo aver considerato quali problematiche vorreste che fossero espressamente incluse nel vostro accordo quali argomenti di competenza del CAE, dovrete anche tener presente che molti accordi ne *escludono* specificamente alcune.

A questo proposito, la situazione più comune è escludere aspetti che riguardano solo un paese. Come per molte problematiche, gli accordi orientati in tal senso di norma seguono le prescrizioni accessorie della direttiva.

---

### Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...

“Le competenze del comitato aziendale europeo si limitano all’informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l’insieme dell’impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

Nel caso delle imprese o dei gruppi di imprese ... le competenze del comitato aziendale europeo si limitano alle materie che riguardano tutti gli stabilimenti o tutte le imprese del gruppo situati negli Stati membri o che riguardano almeno due degli stabilimenti o imprese del gruppo situati in Stati membri diversi.”

L’idea di un “criterio transnazionale” che esclude questioni che riguardano solo i lavoratori di un paese appare in varie forme in molti accordi CAE e ha suscitato problemi concreti per alcuni CAE. I problemi derivano dal fatto che non è sempre facile distinguere se una questione soddisfa il criterio, rendendola un argomento legittimo di informazione e consultazione del CAE. La direzione centrale di almeno un’impresa si è rifiutata di discutere la chiusura di una delle sue imprese controllate sulla base di questa regola, anche quando tutti i rappresentanti dei lavoratori hanno chiesto informazioni al riguardo. In questo modo ha potuto evitare lo svolgimento di un dibattito in seno al CAE anche se in seguito è diventato evidente che la chiusura era legata a una strategia di riorganizzazione a livello di gruppo che avrebbe avuto ripercussioni su tutta la forza lavoro. Il modo più facile per evitare un tale abuso del criterio transnazionale è non prevederlo affatto. Tuttavia, se ciò non è possibile, sarebbe auspicabile disporre almeno di un meccanismo soddisfacente per evitare vertenze sull’argomento.

## Argomenti esclusi - proiezioni

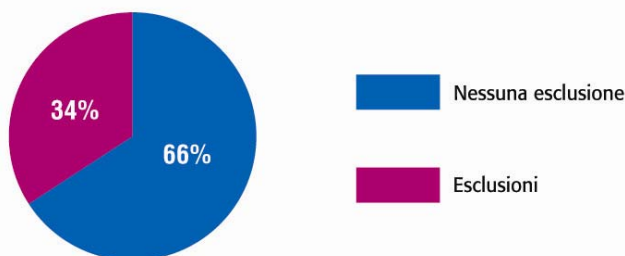


Tabella 9: accordi CAE che escludono alcuni argomenti dalla procedura per l'informazione e la consultazione

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

L'ideale in questo caso sarebbe attribuire alla direzione l'onere di provare che un argomento riguarda solo un paese. In altre parole, se si è in disaccordo sulla legittimità di una questione, dovrebbe spettare alla direzione provare che non è legittima, anziché ai lavoratori provare che lo è.

A parte il criterio transnazionale, alcuni accordi CAE escludono specificamente altre questioni. Nella maggior parte dei casi si tratta di questioni legate alla contrattazione collettiva come la retribuzione e condizioni considerate interamente di competenza dei sindacati a livello nazionale. Se il vostro accordo debba consentire che tali argomenti rientrino nell'ambito del vostro CAE è una questione su cui occorre decidere in base alle circostanze specifiche in cui vi trovate. Occorre ricordare tuttavia che l'informazione paneuropea su questi argomenti può essere utile a livello nazionale e chiederla non equivale a esigere un ruolo nel processo di contrattazione collettiva.

## Riservatezza

Come si può vedere dal grafico di seguito riportato, la maggior parte degli accordi CAE prevede una clausola di riservatezza e la maggior parte dei rappresentanti CAE non ha alcun problema al riguardo quando si tratta di informazioni effettivamente e necessariamente riservate, come formule segrete e fascicoli personali. È noto tuttavia che alcuni datori di lavoro hanno abusato delle clausole di riservatezza per eccessiva cautela o per una volontà di impedire il corretto svolgimento dei processi di informazione e consultazione. Questo può essere particolarmente problematico quando è un tentativo di bloccare la comunicazione tra i rappresentanti CAE e/o tra questi e le loro organizzazioni

sindacali. Alcuni datori di lavoro hanno anche inserito una clausola che attribuisce loro il diritto di opporre il veto a qualsiasi esperto richiesto dal CAE per motivi di riservatezza. Tale diritto potrebbe essere utilizzato per cercare di vanificare il ruolo degli esperti sindacali anche quando l'esperto è disposto a firmare un serio accordo di riservatezza in buona fede.

Le norme di riservatezza sono definite in modo diverso a livello nazionale, ma sembrerebbe strano concludere un accordo che crea più oneri di riservatezza di quelli esistenti nella legislazione nazionale. Una possibilità è pertanto stabilire nell'accordo che le violazioni delle norme di riservatezza possono essere passibili di sanzioni solo sulla base delle rispettive normative, disposizioni e tradizioni nazionali.

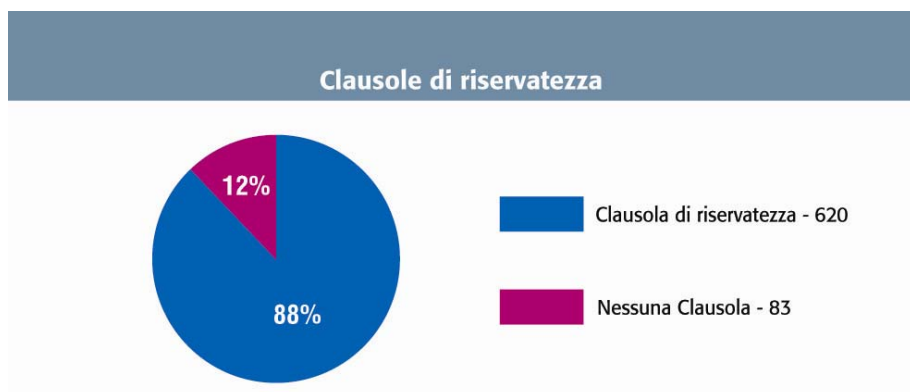


Tabella 10: accordi CAE con clausole di riservatezza

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Un'altra idea è avere una clausola che attribuisca l'onere della prova al datore di lavoro quando si tratta di dimostrare che l'informazione deve essere mantenuta riservata. In ogni caso, dovrete considerare in quale modo potete assicurare che la riservatezza non venga utilizzata per impedire ai membri del CAE di riferire legittimamente a livello nazionale in merito ai risultati dell'informazione e della consultazione anche quando questo include questioni che i datori di lavoro avrebbero preferito non discutere.

# Riunioni



---

## Frequenza e durata

### Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...

“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

Qualora si verificano circostanze eccezionali 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. Quest'ultimo ha 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 sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.”

L'efficacia finale del vostro CAE dipenderà in larga misura dalla frequenza dei contatti che i rappresentanti dei lavoratori hanno con la direzione. Le prescrizioni accessorie della direttiva prevedono solo una riunione all'anno con la possibilità di un numero maggiore in circostanze eccezionali. Non viene fatta alcuna menzione del tempo che dovrebbe essere assegnato a ciascuna riunione, e questo vale anche per la maggior parte degli accordi. In pratica tuttavia è quasi impossibile avere un CAE davvero efficace con una sola riunione all'anno. Allo stesso modo, una riunione con la direzione di durata inferiore a una giornata intera oltre a riunioni dei soli lavoratori il giorno precedente e quello successivo renderà molto difficile assicurare una seria informazione e consultazione.

In realtà, molti CAE riescono a ottenere l'assegnazione di tempi adeguati e più di una riunione all'anno, anche quando l'accordo non lo prevede. In alcuni casi queste ulteriori riunioni derivano da un uso regolare delle riunioni straordinarie. Tuttavia, alcuni datori di lavoro riconoscono che per ottenere un CAE correttamente funzionante che possa operare anche nel loro interesse, devono effettivamente riunirsi più spesso con i membri. Ciononostante, la soluzione migliore per i rappresentanti dei lavoratori è ottenere 2 o più riunioni regolari di durata ragionevole concordate sulla carta. Per molti di voi questo sarà un aspetto molto difficile da negoziare con il datore di lavoro. Solo 13 accordi presenti nella nostra banca dati prevedono più di 2 riunioni ordinarie garantite all'anno. Attualmente esistono tuttavia 92 accordi che garantiscono almeno due riunioni

ordinarie all'anno con la possibilità di ulteriori riunioni in circostanze eccezionali e questa posizione sta diventando sempre più comune nei nuovi accordi.

### Numero di riunioni annuali

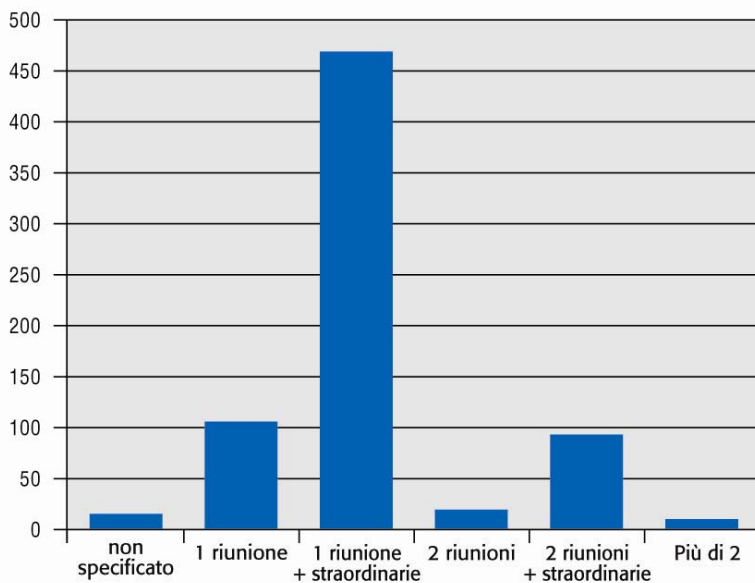


Tabella 11: numero di riunioni annuali previste negli accordi

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

È ovvio che una delle ragioni per cui questo può essere così difficile è che le riunioni dei CAE costano denaro e i datori di lavoro spesso sono contrari allo svolgimento di un maggior numero di riunioni per motivi di costi. Per rispondere alle loro obiezioni, potreste dover valutare quale posto questo problema occupa tra le vostre priorità rispetto alle altre questioni legate ai costi. Si possono tuttavia trovare soluzioni di compromesso abbastanza indolori dopo aver visto i costi previsti che il datore di lavoro utilizza a sostegno delle sue motivazioni. Approfondirò la questione nella sezione relativa alle risorse. Dovreste anche considerare la frequenza delle riunioni del comitato ristretto e di quelle dedicate a specifici argomenti illustrate in questa sezione.

---

## Riunioni preliminari e successive

Come ho menzionato in precedenza, è altamente auspicabile che si svolgano riunioni solo per i rappresentanti dei lavoratori prima e dopo la riunione con la direzione centrale. Quando si partecipa a una riunione del CAE si vorranno esaminare gli argomenti all'ordine del giorno con i propri colleghi e verificare se nei paesi che rappresentano si sono verificati sviluppi recenti che potrebbero essere importanti per la discussione. I membri del comitato ristretto possono voler informare i membri sugli ultimi contatti con la direzione e, soprattutto, dovrete far sì che vi sia la massima unità possibile tra colleghi in modo da poter presentare un fronte unito per promuovere gli interessi dei lavoratori nell'impresa. Dopo la riunione con la direzione disporrete di molte nuove informazioni, i membri vorranno sapere se tutti i colleghi sono soddisfatti dell'informazione e della consultazione ricevute e discutere se e come vogliono dare seguito a tali questioni.

### *Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...*

"Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente."

Tra le due la più importante è quasi certamente la riunione preliminare e questo è riconosciuto dalla direttiva CAE. Ne consegue che la grande maggioranza degli accordi contiene disposizioni al riguardo. Non va tuttavia sottovalutata l'importanza di una riunione successiva. Nella maggior parte dei CAE, a differenza di quanto avviene negli organi rappresentativi nazionali, si possono incontrare i propri colleghi solo una o due volte all'anno e le riunioni costituiscono una rara opportunità per trarre vantaggio dalla possibilità di usufruire di un servizio di interpretazione simultanea.

## Riunioni preliminari e riunioni successive previste

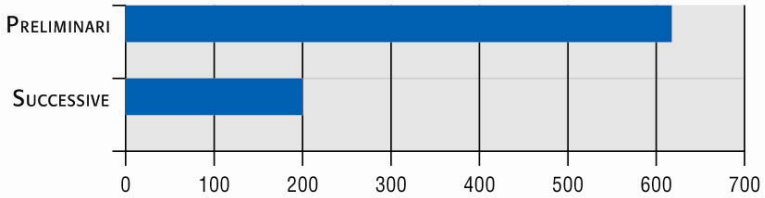


Tabella 12: riunioni preliminari e riunioni successive previste

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

La CES ha affermato che prevedere riunioni successive attualmente viene considerato un indicatore standard di buona prassi ed è un elemento sempre più comune nei nuovi accordi.

## Comitato ristretto e riunioni straordinarie

### *Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...*

“Qualora si verificano circostanze eccezionali 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. Quest’ultimo ha 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 sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

Alla riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati dalle misure 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, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole. Questa riunione lascia impregiudicate le prerogative della direzione centrale.”

---

L'importanza di un comitato ristretto è già stata illustrata in precedenza, tuttavia, per svolgere i suoi compiti in modo corretto, avrà bisogno di tempo per riunirsi, per conto proprio come organo rappresentativo dei lavoratori o con la direzione. Un approccio comune sembra essere quello di avere una riunione del comitato ristretto uno o due mesi prima di ogni riunione ordinaria per esaminare l'ordine del giorno proposto con la direzione. Alcuni CAE aumentano anche il numero di riunioni del comitato ristretto legandole a riunioni di rappresentanza nazionale programmate nel paese di origine alle quali spesso partecipano comunque uno o due membri. La maggior parte dei comitati ristretti sono composti da un numero di membri compreso tra tre e cinque, rendendo le loro riunioni molto meno costose della maggior parte di quelle dei CAE. Se i membri del comitato ristretto condividono una lingua comune si può anche fare a meno dell'interpretazione o della traduzione consecutiva in una riunione con due sole lingue. Pertanto, ulteriori riunioni del comitato ristretto possono essere un compromesso con il datore di lavoro che non concede riunioni ordinarie aggiuntive. È ovvio che minore è il numero delle riunioni ordinarie, più importanti diventano le riunioni del comitato ristretto.

In ogni caso, è molto importante che oltre alle riunioni programmate il comitato ristretto abbia la possibilità di convocare riunioni di emergenza in caso di circostanze eccezionali nel senso indicato nelle prescrizioni accessorie. La formulazione contenuta nelle prescrizioni accessorie è utile nella definizione di tali disposizioni, ma può essere migliorata. È certo che il comitato ristretto deve essere al centro di qualsiasi riunione "straordinaria" e questo vale anche per ogni altro membro del CAE proveniente dai paesi direttamente interessati. Le riunioni straordinarie dovranno essere convocate il più rapidamente possibile e sarà vostra cura mantenere l'obbligo per la direzione di presentare una relazione sulla situazione e la possibilità che il comitato ristretto chieda la presenza di altri rappresentanti idonei della direzione. Tuttavia, come la CES ha sottolineato, è anche importante, se si vuole che la consultazione sia efficace, che le parti coinvolte in tali riunioni possano riconsiderare le loro posizioni alla luce delle discussioni quando non riescono subito a raggiungere un accordo. Queste riunioni sono spesso le più importanti per i CAE. Se volete una seria consultazione in questi casi, sarebbe utile sapere che sono previste ulteriori riunioni se necessario.

## **Avviso di convocazione delle riunioni**

L'ultimo aspetto da considerare quando si esamina la programmazione delle riunioni è l'avviso di convocazione che dovrebbe essere dato per le riunioni programmate. È chiaro che questo non vale per le riunioni straordinarie che devono svolgersi il più rapidamente possibile dopo la loro convocazione. È

importante tuttavia che la convocazione venga comunicata ai membri con il maggior preavviso possibile per le riunioni regolari. Si tratta di una questione che, per le sue implicazioni in termini di esigenze familiari, potrebbe essere importante per assicurare che il vostro CAE non sia viziato da una mancanza di equilibrio di genere. Molte donne sono scoraggiate dall'assumere un ruolo in seno ai CAE per le conseguenze per la vita familiare che derivano dal fatto di dover partecipare a riunioni che si svolgono in altri paesi. Questo almeno può essere evitato in una certa misura assicurando che il vostro accordo CAE garantisca un considerevole periodo di preavviso per le riunioni, consentendo ai membri di disporre di tempo sufficiente per organizzare la custodia dei figli o di parenti anziani. È ovvio che questa misura potrebbe essere vantaggiosa per tutti i membri, siano essi uomini o donne.

### Preavviso di convocazione delle riunioni (proiezioni)

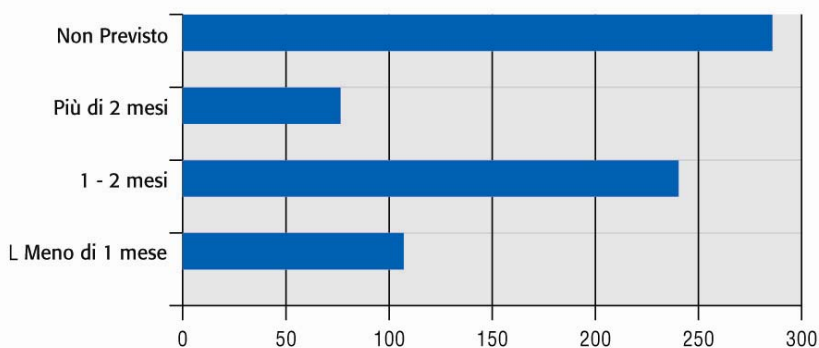


Tabella 13: preavviso di convocazione di riunioni concordato

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Risorse



---

## Bilanci, trasporti, alloggio e interpretazione

### Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...

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

Alcuni CAE dispongono di propri bilanci, ma la maggior parte di essi lascia che sia la direzione centrale a sostenere i costi concordati. Pertanto, se, per motivi di costo, da parte della direzione vengono sollevate obiezioni in merito a questioni importanti, come il numero dei membri del CAE, la frequenza o la durata delle riunioni e il numero di esperti, può essere opportuno esaminare alcuni degli altri costi previsti che il datore di lavoro utilizza a sostegno delle sue motivazioni. Per tutte le riunioni del CAE sono necessari alloggio, vitto, strutture per le riunioni e voli aerei. Tuttavia, data la presenza della direzione al più alto livello e la non inusuale strategia di gestione delle risorse umane che consiste nel “sedare” i rappresentanti dei lavoratori con lussi di vario genere e bevande gratuite, può esservi la possibilità di trovare il denaro che, secondo quanto a voi riferito, l'impresa non poteva permettersi di spendere. Alcuni CAE hanno constatato che, proponendo semplici iniziative per ridurre il costo per ogni singola riunione, sono riusciti a far accettare le richieste di riunioni aggiuntive. La soluzione può essere molto facile, come ad esempio trovare voli aerei economici o chiedere che, quando si tratta di svolgere una riunione, si scelgano città e alberghi meno costosi.

Esiste tuttavia una misura per risparmiare sui costi in questo ambito cui dovrete prestare molta attenzione. Negli ultimi tempi è diventato sempre più comune che i datori di lavoro propongano di condurre le riunioni del CAE attraverso il sistema delle videoconferenze. Pur non potendo escluderlo del tutto per alcune riunioni, è chiaro che questo sistema è insoddisfacente quale metodo di comunicazione primario. L'efficacia del vostro CAE dipende dalla creazione di fiducia e di rapporti personali tra gli stessi rappresentanti dei lavoratori e tra questi ultimi e la direzione centrale. Nella maggior parte dei casi questo può avvenire negli spazi informali tra una riunione e l'altra, quando si può approfondire la conoscenza reciproca. Non è possibile farlo con un collegamento video. Se è possibile ottenere una riunione aggiuntiva del comitato direttivo ogni anno concordando di svolgerla mediante videoconferenza, potrebbe valer la pena prendere in

---

considerazione questo sistema, ma per le riunioni ordinarie è quasi sicuro che sarà molto insoddisfacente.

A parte l'alloggio e il viaggio, la spesa maggiore per le riunioni del CAE è costituita dall'interpretazione simultanea. Come ho sottolineato in precedenza, alcuni accordi cercano di ovviare al costo degli interpreti offrendo in alternativa una formazione linguistica. L'apprendimento di una lingua richiede tuttavia un certo periodo di tempo ed escludere rappresentanti legittimi a causa di scarse competenze linguistiche può essere rischioso. È possibile pertanto che dobbiate assicurare che la direzione centrale provveda all'interpretazione simultanea e alla traduzione ove necessario. D'altro canto, può essere interessante esaminare i costi previsti degli interpreti utilizzati dalla direzione. Tali costi possono variare in misura considerevole e mi sono trovato in situazioni in cui le imprese negano le tanto necessarie strutture o si rifiutano di concedere riunioni supplementari ai propri CAE pur pagando importi molto elevati per i loro interpreti.

## Ordine del giorno, altri documenti e traduzioni

Se volete disporre di un CAE efficace, il comitato ristretto deve elaborare e distribuire documenti e poi analizzare le reazioni dei membri, anche al fine di preparare l'ordine del giorno.

Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...

"Il comitato aziendale europeo ha diritto di ... 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 informate."

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

L'importanza dell'ordine del giorno dipenderà in larga misura dal tipo di cultura dei rapporti di lavoro esistente nell'impresa. In alcune imprese sarà una priorità fondamentale e gli argomenti non inclusi nell'ordine del giorno non verranno discussi dalla direzione, a prescindere dal sostegno che potrà ottenere la richiesta di farlo nella riunione. In altre imprese l'ordine del giorno sarà più flessibile e più indicativo che definito e le riunioni consentiranno uno svolgimento più libero del dibattito.

---

In entrambi i casi, l'ordine del giorno deve essere preso sul serio. È perlomeno un'opportunità per i membri di effettuare alcune ricerche di base sugli argomenti attinenti e per garantire che vengano tradotti i documenti pertinenti. Il comitato ristretto di norma vorrà far sì che tutti i membri abbiano l'opportunità di proporre argomenti da inserire nell'ordine del giorno e che possano quindi vedere i progetti di proposta con qualsiasi altro documento pertinente per esprimere ulteriori osservazioni prima che venga reso definitivo in una riunione con la direzione. Per fare tutto questo in modo corretto sarà necessario avere accesso a un'assistenza amministrativa e la possibilità di far tradurre i documenti nelle lingue necessarie.

Dovrete anche assicurare che l'ordine del giorno venga distribuito in tempo utile e che per quanto possibile la direzione distribuisca una relazione che affronti le questioni concordate nell'ordine del giorno con anticipo sufficiente per consentire ai membri di leggerla ed esaminarla prima di partecipare alla riunione. Dopo la riunione vi assicurerete inoltre che i verbali siano distribuiti e approvati in tempo utile. Per tutti questi documenti dovrete considerare il tempo necessario per la traduzione nelle lingue richieste. La traduzione di documenti può essere particolarmente problematica per alcuni membri del CAE, soprattutto quelli che hanno bisogno dei documenti in una delle lingue europee meno comuni. Per evitare che questo costituisca un problema per il vostro CAE, l'accordo deve essere chiaro riguardo al diritto, per tutti i membri del CAE per i quali i documenti devono essere tradotti, di ottenerli in una lingua adeguata entro un termine che non ne sminuisca l'utilità.

## **Accesso e strumenti di comunicazione**

Il compito di un rappresentante dei lavoratori è rappresentare la forza lavoro. Sebbene i membri del CAE capaci siano in grado alla fine di considerare gli interessi di tutta la forza lavoro dell'impresa, essi ottengono il loro seggio per rappresentare la forza lavoro di un paese particolare o di una sua parte. In ogni caso, è chiaro che devono poi riferire a coloro che li hanno eletti in merito all'esito delle procedure di informazione e consultazione. Devono anche essere accessibili alla forza lavoro che rappresentano per essere messi al corrente di qualsiasi questione che ritengono opportuno sollevare a livello europeo. A tale scopo, devono avere il diritto di incontrare i lavoratori che rappresentano nonché altri rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale e avere accesso a tutte le sedi dell'impresa di cui rappresentano i lavoratori.

## Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...

“i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente allegato”

Non si tratta tuttavia solo di una questione di accesso fisico. I moderni rappresentanti dei lavoratori devono anche avere accesso a strumenti di comunicazione quali telefoni, telefax e computer con servizi di posta elettronica e collegamento a Internet. Questo è importante per tenersi in contatto con le persone che rappresentano e anche con i colleghi del comitato aziendale europeo. Le tecnologie dell'informazione rivestono particolare importanza sotto questo profilo in quanto gli strumenti di traduzione in linea possono aiutare i membri a superare le barriere linguistiche.

## Formazione

È molto difficile sopravvalutare l'importanza della formazione per i membri dei CAE. I CAE sono organi multilingue al centro di imprese di grandi dimensioni e complesse che riuniscono culture delle relazioni industriali molto diverse. Tuttavia, anche se la “direttiva SE” lo riconosce, non troverete alcuna disposizione nella direttiva CAE che riguardi le esigenze di formazione dei membri. Ne consegue che gran parte degli accordi in vigore non fa alcuna menzione dell'argomento. La CES ha sottolineato che si tratta di un grave ostacolo al corretto funzionamento dei CAE e che la direttiva dovrebbe essere modificata in modo da includere disposizioni relative alla formazione. Tuttavia, anche senza alcun sostegno giuridico, il 46% degli accordi analizzati nella banca dati della SDA contiene ora disposizioni sulla formazione.

Non tutti gli accordi con disposizioni in materia di formazione soddisfano le esigenze dei membri dei CAE. Alcuni si limitano alla formazione linguistica. Pur essendo indubbia la sua importanza, la formazione linguistica non è sufficiente e dovrete anche prestare attenzione a qualsiasi compensazione cui acconsentiate tra formazione linguistica e interpretazione simultanea. L'apprendimento di una lingua richiede tempo ed escludere rappresentanti legittimi a causa di scarse capacità linguistiche può essere rischioso. In ogni caso, un CAE efficace richiede che i suoi membri acquisiscano varie conoscenze e sviluppino alcune capacità per svolgere in modo adeguato i loro compiti. La formazione linguistica non serve a soddisfare l'esigenza di

approfondire le conoscenze in campo economico/contabile e in altre materie tecniche e sociali. È importante quindi che i CAE ricevano una formazione su un'ampia serie di argomenti.

È anche auspicabile assicurare che i membri dei CAE possano formarsi insieme a livello centrale e che i costi siano sostenuti dalla direzione centrale. Le attività formative congiunte per i membri dei CAE costituiscono un'opportunità per rafforzarsi come gruppo e spesso in tali occasioni si impara molto più dai colleghi del CAE che da formatori e assistenti.

### Misure di formazione negli accordi CAE

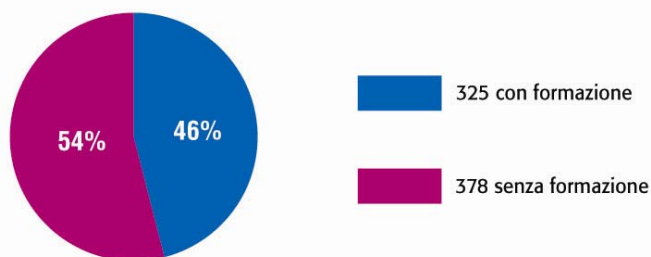


Tabella 14: misure di formazione negli accordi CAE

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

Accordi come quello di Euronext, che offre 5 giorni di formazione all'anno in corsi il cui argomento viene deciso dal comitato ristretto, sembrano essere i "modelli di buona prassi" da emulare in questo settore. Può anche essere utile sapere che esiste una linea di bilancio della Commissione europea (04030303) che può offrire sostegno per progetti che hanno lo scopo di migliorare la qualità dell'informazione e della consultazione nell'ambito dei CAE. Anche se questa opportunità non è garantita e la linea non può essere certo destinata a sovvenzionare le esigenze di formazione annuali dei CAE, può essere utilizzata per sostenere progetti che promuovono seminari ad hoc per sviluppare le competenze in seno ai CAE. Se siete interessati a saperne di più al riguardo, la SDA vi fornirà gratuitamente assistenza e consulenza nell'ambito del progetto Infopoint.

## Esperti

Gli esperti sono fondamentali almeno quanto la formazione per il corretto funzionamento dei CAE. Anche se è indubbio che i membri debbano rafforzare le

---

proprie competenze e la capacità di comprensione attraverso la formazione, va rammentato che dovranno probabilmente trattare questioni quali le norme in materia di informazioni fiscali, il diritto internazionale e le analisi macroeconomiche. Anche prevedendo la migliore formazione possibile, è difficile che si possano dotare i membri di tutte le conoscenze di base necessarie su tali questioni in modo che siano preparati ad affrontarle in modo adeguato quando vengono sollevate. La direzione si avvarrà certamente di esperti che la assistano nell'adozione delle proprie decisioni su questioni di questo tipo e altrettanto faranno i rappresentanti dei lavoratori. Fortunatamente, a differenza di quanto avviene per la formazione, la direttiva CAE riconosce la necessità di esperti pagati dal datore di lavoro.

### **Le prescrizioni accessorie stabiliscono ...**

Il comitato aziendale europeo, o il comitato ad hoc ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti. Gli Stati membri possono ... limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

Dovete stare attenti a far sì che il vostro accordo vi riconosca il diritto di invitare gli esperti *di vostra scelta* a tutte le riunioni. Alcuni accordi consentono di invitare esperti solo per alcuni argomenti predeterminati dell'ordine del giorno. Altri prevedono la loro presenza solo nelle riunioni preliminari con rappresentanti dei lavoratori o solo nelle riunioni plenarie con la direzione. Entrambe le situazioni limitano i possibili vantaggi derivanti dal fatto di avere accesso a tale esperto e questi tipi di restrizioni non hanno alcun senso, se non come tentativo di vanificare l'opera dei rappresentanti dei lavoratori in seno al CAE. Più di recente ho iniziato a vedere accordi che consentono alla direzione di escludere gli esperti che hanno lavorato per altre imprese nello stesso settore. Anche questa è una disposizione cui occorre opporsi.

## Accesso a Esperti

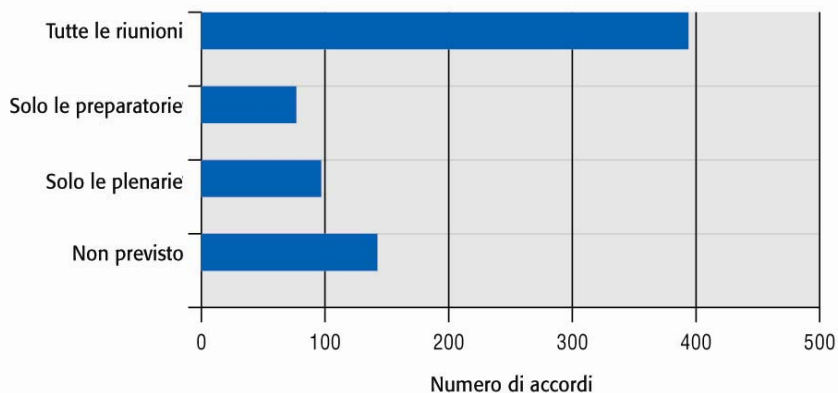


Tabella 15: accesso a esperti negli accordi

Base: 703 accordi attivi – Fonte: banca dati della SDA relativa agli accordi CAE (31/08/05)

È ovvio che è meglio avere diritto a un esperto piuttosto che non averne. Tuttavia, adottando il limite del numero di esperti che devono essere finanziati dal datore di lavoro a uno solo per riunione, come proposto nelle prescrizioni accessorie, possono sorgere difficoltà in alcune circostanze.

Casi complessi di ristrutturazione possono creare un'esigenza di competenza in più di un campo allo stesso tempo: ad esempio, in materia giuridica ed economica/contabile. Un ulteriore problema può sorgere se, come illustrato altrove, il rappresentante della FSE del vostro CAE deve rivestire l'incarico di esperto, anziché avere un seggio separato e garantito nel CAE. La CES sostiene che, oltre a un seggio per il rappresentante della FSE, tutti i CAE devono avere diritto a un esperto retribuito di loro scelta in ogni riunione nonché a un secondo esperto se e quando è necessario. Se riuscite a negoziare questi diritti nel vostro accordo, per voi sarà certamente un vantaggio.

## Tempo

Una delle risorse di cui tutti i membri del CAE hanno bisogno per svolgere i loro compiti è il tempo, tuttavia, quando i membri del CAE ritornano al loro posto di lavoro questo non è sempre così chiaro per i loro dirigenti locali, soprattutto se sottraggono già tempo al loro normale lavoro per svolgere altre funzioni rappresentative.

---

Svolgere i compiti del CAE può anche significare effettuare lavoro straordinario ed essere impegnati durante i fine settimana. Tenuto conto di tutto questo, è una buona idea fare chiarezza riguardo all'orario di lavoro e ai compiti del CAE. Alcuni accordi lo fanno includendo una disposizione formale nell'accordo. Ad esempio, l'accordo CAE di Suez prevede crediti di tempo da concordare tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione.

---

## 20 domande da porsi prima di firmare

Avete ...

1. individuato qual è la principale legislazione di recepimento applicabile al vostro accordo e considerato le implicazioni di un negoziato ai sensi "dell'articolo 13" o "dell'articolo 6"?
2. un chiaro elenco delle imprese che dovranno rientrare nell'accordo?
3. ottenuto una durata ragionevole per l'accordo e pensato cosa accadrà se non riuscirete a concludere un nuovo accordo quando giungerà il momento di rinegoziare?
4. deciso a quali persone assegnare i seggi, quante saranno e se avranno tutte lo stesso status?
5. valutato le implicazioni della posizione del datore di lavoro nel vostro CAE?
6. definito i comitati ristretti e i rappresentanti di alto livello?
7. assicurato un adeguato equilibrio di genere?
8. inserito appropriate definizioni di informazione e consultazione ?
9. scelto quali argomenti devono essere inclusi e quali eventualmente esclusi?
10. ottenuto una posizione soddisfacente riguardo alla riservatezza?
11. concordato frequenza, durata e sede delle riunioni?
12. considerato la possibilità di svolgere riunioni specializzate, straordinarie e dedicate ad argomenti specifici?
13. assicurato il diritto a riunioni preparatorie e di seguito?
14. pensato al bilancio e alle disposizioni relative a trasporti e alloggio?
15. assicurato la disponibilità di adeguati servizi di interpretazione e traduzione e strumenti di comunicazione?
16. organizzato la procedura per l'ordine del giorno?
17. affrontato l'esigenza di altri documenti e traduzioni?
18. affrontato le esigenze di formazione dei membri?
19. assicurato il diritto agli esperti necessari?
20. assicurato che ai membri sia concesso il tempo necessario per svolgere i compiti legati all'attività del CAE?

---

## La direttiva CAE

DIRETTIVA 94/45/CE DEL CONSIGLIO del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale, allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare il suo articolo, 2, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione (1),

visto il parere del Comitato economico e sociale (2),

deliberando in conformità all'articolo 189 C del trattato (3),

considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, il Regno del Belgio, il Regno di Danimarca, la Repubblica federale di Germania, la Repubblica ellenica, il Regno di Spagna, la Repubblica francese, l'Irlanda, la Repubblica italiana, il Granducato del Lussemburgo, il Regno dei Paesi Bassi e la Repubblica portoghese (in appresso denominati «Stati membri»), desiderando mettere in atto la Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale;

considerando che ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2 di detto accordo il Consiglio può adottare mediante direttive le prescrizioni minime;

considerando che, in virtù dell'articolo 1 di tale accordo, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo sociale;

considerando che il punto 17 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che «occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri»; che la Carta prevede che «ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri»;

considerando che, malgrado l'esistenza di un ampio consenso tra la maggioranza degli Stati membri, il Consiglio non è stato in grado di deliberare sulla direttiva riguardante la costituzione di un comitato aziendale europeo nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in vista dell'informazione e della consultazione dei lavoratori (4), direttiva modificata il 3 dicembre 1991 (5);

---

considerando che la Commissione, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie;

considerando che la Commissione, ritenendo opportuna dopo questa consultazione un'azione comunitaria, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3 dell'accordo suddetto, e che queste hanno trasmesso il loro parere alla Commissione;

considerando che, al termine di questa seconda fase di consultazioni, le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare il processo che potrebbe portare alla conclusione di un accordo, nei termini di cui all'articolo 4 dell'accordo;

considerando che il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese; che, se si vuole che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, occorre che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni;

considerando che le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori; che ciò può provocare disuguaglianze di trattamento tra i lavoratori sulle cui condizioni incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese;

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

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

---

considerando che appare a tal fine necessario definire la nozione di impresa controllante, esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni delle nozioni di gruppo e di controllo che potrebbero essere adottate in testi che saranno elaborati in futuro;

considerando che i meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori di queste imprese o di questi gruppi devono 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;

considerando che, in conformità del principio dell'autonomia delle parti, spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa che esercita il controllo di un gruppo determinare di comune accordo la natura, la composizione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del comitato aziendale europeo o di altre procedure per l'informazione e la consultazione, in modo da far sì che esse siano adeguate alla loro situazione particolare;

considerando che, in conformità al principio della sussidiarietà, è compito degli Stati membri di determinare quali siano i rappresentanti dei lavoratori e, segnatamente, di prescrivere, ove lo reputino opportuno, una rappresentanza equilibrata delle varie categorie di lavoratori;

considerando, tuttavia, che è opportuno prevedere talune prescrizioni accessorie che saranno applicabili qualora le parti lo decidano, in caso di rifiuto da parte della direzione centrale di avviare negoziati o in caso di mancato accordo al termine degli stessi;

considerando inoltre che i rappresentanti dei lavoratori possono decidere di non richiedere l'istituzione di un comitato aziendale europeo, o che le parti interessate possono convenire su altre procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

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

---

---

interessi dei lavoratori; che il comitato aziendale europeo deve avere la facoltà di formulare un parere al termine della riunione;

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

considerando che è opportuno prescrivere che i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nel paese in cui sono impiegati; che essi non devono subire alcuna discriminazione per il fatto del legittimo esercizio della loro attività e devono godere di una protezione adeguata in materia di licenziamento e di altre sanzioni;

considerando che le disposizioni sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori stabilite dalla presente direttiva debbono essere attuate, nel caso di un'impresa o di un'impresa che esercita il controllo di un gruppo la cui direzione centrale sia situata fuori dal territorio degli Stati membri, dal suo rappresentante in uno Stato membro, eventualmente designato, oppure, in assenza di tale rappresentante, dallo stabilimento o dall'impresa controllata che impiega il più alto numero di lavoratori negli Stati membri;

considerando che è opportuno accordare un trattamento specifico alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui esiste, alla data di messa in applicazione della direttiva, un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che gli Stati membri devono prendere provvedimenti adeguati in caso di mancata applicazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva,

---

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

DISPOSIZIONI GENERALI

### *Articolo 1*

Oggetto

1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva.
3. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.
4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate.
5. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile.

### *Articolo 2*

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

- 
- (a) «impresa di dimensioni comunitarie», un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
  - (b) «gruppo di imprese», un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
  - (c) «gruppo di imprese di dimensioni comunitarie», un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:
    - il gruppo impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri,
    - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e
    - 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;
  - (d) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle legislazioni e/o delle prassi nazionali;
  - (e) «direzione centrale», la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;
  - (f) «consultazione», lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;
  - (g) «comitato aziendale europeo», il comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2 o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
  - (h) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2.
2. Ai fini della presente direttiva, i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.
-

---

### Articolo 3

#### Definizione della nozione di «impresa controllante»

1. Ai fini della presente direttiva si intende per «impresa controllante» un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa «impresa controllata», in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano.
2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa, direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:
  - (a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa, oppure
  - (b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa, oppure,
  - (c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.
3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.
4. Nonostante il disposto dei paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata una «impresa controllante» rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratta di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c) del regolamento (CEE) n. 4064/89 del Consiglio, del 21 dicembre 1989, relativo al controllo delle operazioni di concentrazione tra imprese (1).
5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le sue funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti concordato o altra procedura analoga, non fa presumere l'influenza dominante.
6. Per determinare se un'impresa sia una «impresa controllante» si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata.

Nel caso in cui un'impresa non sia disciplinata dalla legislazione di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio sono situati il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, quella dello Stato membro sul territorio del quale è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

- 
7. Allorché, in caso di conflitto di leggi nell'applicazione del paragrafo 2, due o più imprese di un gruppo rispondono a uno o più criteri stabiliti al medesimo paragrafo 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato alla lettera c) è considerata impresa controllante, salvo prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.

## SEZIONE II

### ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

#### *Articolo 4*

Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare – se del caso – assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 1 incombe alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

3. Ai fini della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma sono considerati come direzione centrale.

#### *Articolo 5*

Delegazione speciale di negoziazione

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

---

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

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

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

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

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

- c) In occasione di tali elezioni o designazioni occorre garantire:

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

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

- d) La direzione centrale e le direzioni locali sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione.

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

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

---

Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

5. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso.

Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato non sono applicabili.

Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione – da parte degli interessati – di un termine più breve.

6. Le spese relative ai negoziati di cui ai paragrafi 3 e 4 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione.

Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

## *Articolo 6*

### Contenuto dell'accordo

1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1.
2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal paragrafo 1, stipulato per iscritto tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:
  - a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo;
  - b) la composizione del comitato aziendale europeo, in numero di membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;
  - c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo;

- 
- d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;
  - e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;
  - f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo.
3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire uno o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un comitato aziendale europeo.
- L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate.
- Queste informazioni riguardano segnatamente questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.
4. Gli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria in tali accordi, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato.
  5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

### *Articolo 7*

#### Prescrizioni accessorie

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale:
  - qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero
  - qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1, ovvero
  - qualora — entro tre anni a decorrere da tale richiesta — le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5.
2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono soddisfare le disposizioni dell'allegato.

---

## SEZIONE III

### DISPOSIZIONI VARIE

#### *Articolo 8*

##### Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rilevare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

L'obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria preliminare.

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati nel suo territorio che perseguano direttamente e fondamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legislazione nazionale.

#### *Articolo 9*

##### Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

---

## Articolo 10

### Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

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

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

## Articolo 11

### Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.
2. Gli Stati membri provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a e c).
3. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono — in particolare — procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
4. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità dell'articolo 8 medesimo.

---

Queste procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

### *Articolo 12*

Relazioni fra la presente direttiva e altre disposizioni

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

### *Articolo 13*

Accordi in vigore

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

In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

### *Articolo 14*

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva entro il 22 settembre 1996 o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in

---

qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

### *Articolo 15*

Verifica da parte della Commissione

Al più tardi il 22 settembre 1999, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione della stessa e – in particolare – esamina la validità dei limiti numerici per il personale e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

### *Articolo 16*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles il 22 settembre 1994.

Per il Consiglio

Il Presidente

N. BLUEM

- (1) GU n. C 135 del 18. 5. 1994, pag. 8 e GU n. C 199 del 21. 7. 1994, pag. 10.
- (2) Parare reso il 1° giugno 1994 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).
- (3) Parere del Parlamento europeo del 4 maggio 1994 (GU n. C 205 del 25. 7. 1994) e posizione comune del Consiglio del 18 luglio 1994 (GU n. C 244 del 31. 8. 1994, pag. 37).
- (4) GU n. C 39 del 15. 2. 1991, pag. 10.
- (5) GU n. C 336 del 31. 12. 1991, pag. 11.
- (6) GU n. L 395 del 30. 12. 1989, pag. 1.
- (7) GU n. L 48 del 22. 2. 1975, pag. 29. Regolamento modificato da ultimo dalla direttiva 92/56/CEE (GU n. L 245 del 26. 8. 1992, pag. 3).
- (8) GU n. L 61 del 5. 3. 1977, pag. 26.

---

## ALLEGATO

### PRESCRIZIONI ACCESSORIE

di cui all'articolo 7 della direttiva

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1 della direttiva e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1 della direttiva è istituito un comitato aziendale europeo, le cui composizione e competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:

- (a) Le competenze del comitato aziendale europeo si limitano all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

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

- (b) 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.

- (c) Il comitato aziendale europeo è composto da un minimo di 3 e un massimo di 30 membri.

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

Esso adotta il suo regolamento interno.

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

- in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti,

---

oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;

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

- (e) La direzione centrale, o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, è informata della composizione del comitato aziendale europeo.
- (f) Quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 6 della direttiva oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6 della direttiva, si applicano mutatis mutandis gli articoli 6 e 7 della direttiva e l'espressione «delegazione speciale di negoziazione» è sostituita dal «comitato aziendale europeo».

- 2. 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 informate.

La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti dell'impresa: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

- 3. Qualora si verificano circostanze eccezionali 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. Quest'ultimo ha 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 sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

Alla riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati dalle misure 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, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione lascia impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

4. 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 conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.

5. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 8 della direttiva, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente allegato.
6. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ad hoc ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.
7. Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

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

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

---

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

---

## Elenco delle Federazioni sindacali europee

- European Federation of Building and Woodworkers  
<http://www.efbww.org/>
- European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions  
<http://www.effat.org/>
- European Federation of Journalists  
<http://www.ifj.org/>
- European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation  
<http://www.emcef.org>
- European Metalworkers' Federation  
<http://www.emf-fem.org>
- Federation of Public Service Unions  
<http://www.epsu.org/>
- European Transport Workers' Federation  
<http://www.itfglobal.org/ETF>
- European Trade Union Committee for Education  
<http://www.csee-etu.org/>
- European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather Union Network International  
Nessun sito – email [fse.thc@skynet.be](mailto:fse.thc@skynet.be)
- Uni-Europa  
<http://www.uni-europa.org>

Printed by Cover snc  
Ariccia - Roma - Italy  
at September 2005

