



*Guida pratica all'informazione e
consultazione del CAE*

SCHEDA TEMATICA



Guida pratica all'informazione e consultazione del CAE

SCHEDA TEMATICHE

Prefazione.....	5
Scheda tematica I - Obiettivi e piano d'azione	6
Scheda tematica II - Informazione	9
Scheda tematica III - Consultazione	16
Scheda tematica IV - Transnazionalità.....	20
Scheda tematica V - Ristrutturazioni	23
Scheda tematica VI - Fusioni / Acquisizioni	26
Scheda tematica VII - Interazione tra il CAE e gli organi nazionali.....	29
Scheda tematica VIII - Interazione tra i rappresentanti membri del CAE	33
Scheda tematica IX - Formazione	36
Scheda tematica X - Coordinatore sindacale	39
Scheda tematica XI - Esperto esterno	41
Scheda tematica XII - Relazione con i lavoratori (comunicazione)	43

Prefazione - Schede tematiche

Se gli accordi e le prassi dei Comitati aziendali europei sono relativamente eterogenei, il questionario e vari scambi intercorsi durante questo studio mostrano che ci si attendono delle prospettive di miglioramento del funzionamento dei CAE. **È in quest'ottica che abbiamo elaborato con la FETBB delle schede pratiche sugli aspetti chiave del funzionamento dei CAE.** Questo lavoro si basa sull'idea che i CAE possono, al di là di circostanze straordinarie, definire obiettivi condivisi tra i loro membri, ed è a partire da questi obiettivi che si possono impostare dei mezzi e delle regole di funzionamento e che i CAE possono costruire l'utilità dell'informazione e consultazione.

Proponiamo pertanto le **seguenti schede tematiche**:

1. Obiettivi e piano d'azione
2. Informazione
3. Consultazione
4. Transnazionalità
5. Ristrutturazioni
6. Fusioni e acquisizioni
7. Interazione tra il CAE e gli organi nazionali
8. Interazione tra i rappresentanti membri del CAE
9. Formazione
10. Coordinatore sindacale
11. Esperto esterno
12. Relazione con i lavoratori (comunicazione)

Le schede sono composte di **due parti**:

- ▶ Una parte intitolata "in teoria" che espone il quadro giuridico del tema trattato
- ▶ Una parte intitolata "in pratica" che presenta raccomandazioni e prassi constatate sul tema affrontato

Queste schede sono **destinate** in particolare:

- ▶ Alle delegazioni speciali di negoziazione come supporto alla negoziazione di accordi
- ▶ Ai CAE esistenti per aiutarli a migliorare la loro pratica, ed eventualmente il loro accordo in occasione della rinegoziazione

Scheda tematica I - Obiettivi e piano d'azione

In teoria

La direttiva 2009/38/CE stipula, nel primo articolo, la propria finalità: *"migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese"* e precisa che *"tal fine è istituito un comitato aziendale europeo (...) al fine di informare e di consultare i lavoratori. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese"*. *"La competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali"*. (Si vedano le schede associate)

La direttiva distingue da una parte l'informazione, che deve permettere ai rappresentanti dei lavoratori di comprendere – *"prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla"* – e di anticipare – *"procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto"* e dall'altra parte la consultazione, che deve permettere loro *"sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce"* e che *"comporta la possibilità di ottenere una risposta motivata ad ogni parere espresso"*.

All'articolo 6, la direttiva sottolinea che *"la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste"*.



Punti chiave

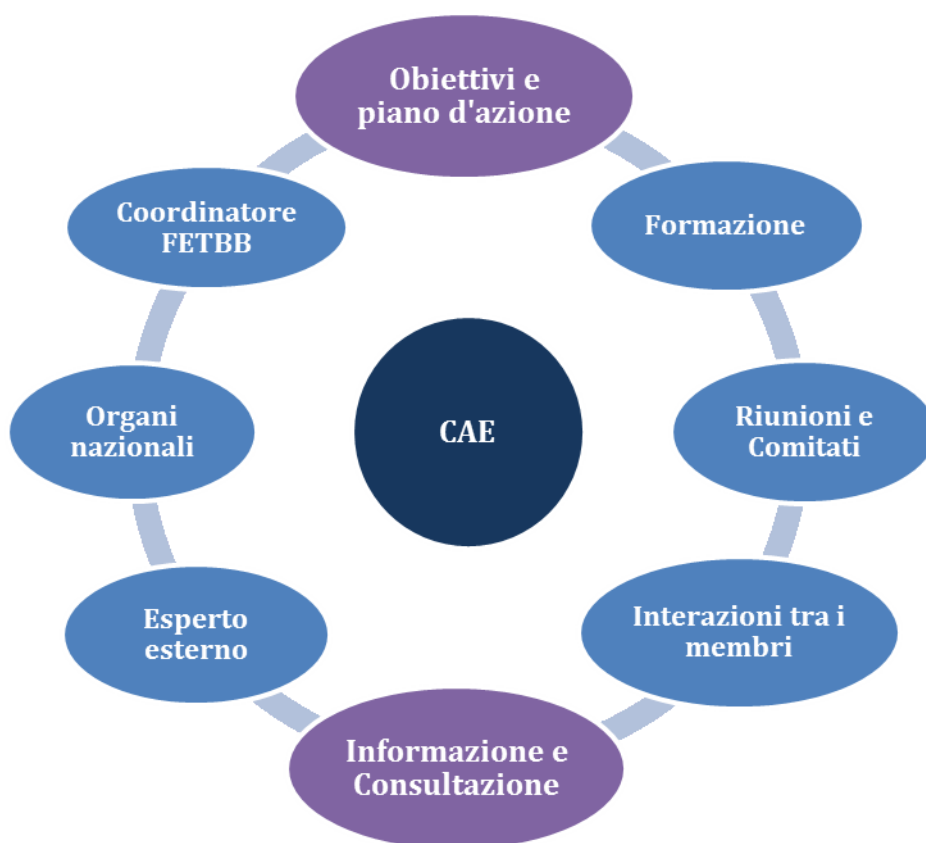
L'accordo del comitato aziendale europeo (CAE) definisce le modalità di informazione e di consultazione. L'accordo e la sua pratica sono strumenti di rappresentanza dei lavoratori. Occorre costruirli in funzione dei loro obiettivi e definire gli strumenti e i mezzi necessari al buon funzionamento dell'organo.

In pratica

Per il comitato aziendale europeo si tratta di determinare degli obiettivi che strutturino la sua attività durante il mandato, attraverso l'accordo del CAE e attraverso le sue prassi: in altre parole, di far vivere il suo accordo.

- Ciò può avvenire, per esempio, in occasione di un rinnovo del mandato o di una rinegoziazione dell'accordo. Si tratta di fare un bilancio del mandato trascorso e di identificare le sfide e le preoccupazioni condivise dai membri. Ciò può essere fatto nel quadro di una riunione preparatoria o di una formazione.
- Questi obiettivi possono riguardare problematiche di **funzionamento o di mezzi** – come la comunicazione, ad esempio, ma anche problemi in materia di **informazione o consultazione**, siano essi di carattere economico o sociale.
- Ciò presuppone una distinzione tra il ritmo ordinario del comitato (e i suoi **obiettivi "permanenti"**) e le **circostanze eccezionali** la cui causa determina l'obiettivo dei rappresentanti dei lavoratori e che dà luogo a procedure particolari.

Una procedura equivalente può essere avviata dalla delegazione speciale di negoziazione (DSN) nel quadro di un nuovo accordo.



In pratica (continuazione)

Ciascuna azienda e ciascun CAE hanno le loro proprie problematiche. Per i rappresentanti dei lavoratori si tratta di definire i campi nei quali desiderano essere **informati meglio per comprendere meglio e anticipare meglio, ed essere consultati**.

Dei **punti di riferimento sono forniti dalla FETBB** che ha definito, nel suo congresso di Palermo, obiettivi che i CAE possono declinare intorno a molteplici assi: la politica dell'occupazione (a tempo determinato o indeterminato, subcontraenti...), la relazione di lavoro (rappresentanza dei lavoratori, contrattazione collettiva), la formazione professionale, la salute-sicurezza e lo sviluppo sostenibile.

Anche la direttiva fornisce dei punti di riferimento nelle sue prescrizioni accessorie. Nei campi pertinenti all'informazione, introduce la situazione e le prospettive economiche dell'impresa. Una migliore comprensione e anticipazione di questi aspetti permetterebbe di valutare meglio le sfide e i rischi sociali (occupazione, formazione, ecc.). Nei campi pertinenti alla consultazione, la direttiva introduce la situazione e la probabile evoluzione dell'occupazione (da associare all'obiettivo relativo alla politica occupazionale della FETBB), gli investimenti (indicatori della strategia aziendale) nonché le decisioni relative a trasformazioni, che sovente ricadono sotto le circostanze eccezionali *"che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori"* (cambiamenti organizzativi, fusioni, ristrutturazioni...) oggetto di procedure specifiche che possono richiedere dispositivi particolari (p.es. accordo sul metodo).

Nella pratica, in funzione dei loro obiettivi, certi CAE istituiscono dei **comitati specifici** cui conferiscono il mandato di lavorare sui temi assegnati. In seno alla FETBB, diversi CAE hanno istituito un Comitato sicurezza, che talvolta copre anche la salute. Alcuni hanno creato dei comitati Sviluppo sostenibile o Responsabilità sociale.

Questi obiettivi e piani d'azione vanno articolati da una parte con le ambizioni o **obiettivi europei dei sindacati** – possono avviare la contrattazione collettiva di accordi europei e quindi sorvegliarne l'attuazione – e dall'altra parte con i **problemi nazionali dei rappresentanti dei lavoratori**.



Definire degli obiettivi per periodo – per mandato – e per soggetto in materia di funzionamento e mezzi e di informazione e consultazione

- Obiettivi adeguati alle problematiche dell'azienda e del CAE
- Disporre di mezzi per definire tali obiettivi condivisi (formazione, riunione specifica all'inizio, in corso di mandato o alla fine...)

Scheda tematica II - Informazione

In teoria

L'articolo 2 della direttiva 2009/38/CE definisce l'informazione come: *"la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie".* E all'articolo 8, la direttiva introduce la nozione di eventuale riservatezza di talune informazioni.

La direttiva distingue l'informazione "ordinaria" trasmessa al CAE in occasione delle riunioni annuali dall'informazione fornita in casi di circostanze "eccezionali" legate a decisioni *"che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori"* e che danno luogo a procedure specifiche di informazione e consultazione.

Ai sensi delle prescrizioni accessorie, *"L'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti (...)"*

« (...) le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi" che rientrano piuttosto nelle circostanze eccezionali.

Nel quadro di una consultazione, l'informazione è una condizione preventiva alla consultazione.



Punti chiave

L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, che consentano (...) di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione.

In pratica

Nella pratica, l'accesso all'informazione in condizioni soddisfacenti è spesso riportato come una vera difficoltà dai membri di molti CAE. Ma affinché i rappresentanti dei lavoratori possano procedere a una *"valutazione approfondita"* la procedura di informazione richiede che:

- **L'informazione sia trasmessa con sufficiente anticipo.** Il CAE deve ricevere una relazione scritta. Taluni accordi di CAE fissano i termini di trasmissione delle informazioni per le riunioni "ordinarie" (alcune settimane). Altri prevedono una riunione preparatoria, con consegna delle documentazione, prima della riunione plenaria "ordinaria". Ricordiamo che nel quadro di una procedura di consultazione, l'informazione deve essere preventiva.
- **L'informazione sia comprensibile ai rappresentanti dei lavoratori.** Numerosi accordi prevedono la trasmissione delle informazioni nelle lingue del CAE. L'utilizzo di una sola lingua, l'inglese, constatato in diversi CAE, contraddice lo spirito della direttiva e il suo obiettivo di migliorare l'informazione e la consultazione. In nessun passo della direttiva si trova una forma di discriminazione legata alla padronanza delle lingue. Per esempio, l'articolo 6 che precisa il contenuto degli accordi, esorta a tenere conto *"per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato"* nella composizione del CAE.

Il contenuto dell'informazione deve corrispondere alle esigenze della consultazione in caso di circostanze "eccezionali" e agli obiettivi del CAE in caso di procedura "ordinaria" di informazione e consultazione, tenendo conto delle diverse problematiche.

- **Definizione delle informazioni.** In generale, è utile conoscere la definizione delle informazioni e degli indicatori di performance utilizzati dal Gruppo.

Se la contabilità dei gruppi è retta dalle norme internazionali (IFRS), essi hanno una relativa autonomia nella definizione dei loro principali indicatori economici. Le differenze tra i gruppi riguardano sovente a livello consolidato la valutazione o l'imputazione delle voci non ricorrenti (ristrutturazioni, cessioni...). Per le società appartenenti ai gruppi, un aspetto importante è il trattamento dei canoni e delle prestazioni pagati al Gruppo.

L'informazione sociale invece è meno uniformata, questo perché i quadri nazionali restano la struttura di fondo del diritto del lavoro. Certi gruppi più avanzati in materia di responsabilità sociale d'impresa (RSI) per produrre la loro informazione sociale utilizzano referenziali internazionali (p.es. la GRI - *Global Reporting Initiative*), che peraltro definiscono più i temi che i contenuti dell'informazione. La distinzione Management/non Management, la nozione di lavoratori permanenti, l'infortunistica sono classici esempi di informazione da definire. Taluni gruppi hanno fatto progressi su questi soggetti, in particolare in materia di sicurezza.

In pratica (continuazione)

- **Perimetro dell'informazione.** Può esserci una contraddizione tra il perimetro di transnazionalità definito nella direttiva – incentrato sui paesi dell'Unione europea – e le ambizioni dichiarate in materia di informazione e consultazione.

Una migliore comprensione della situazione aziendale e l'anticipazione delle sue evoluzioni richiedono un accesso a informazioni sul complesso del perimetro del Gruppo: strategia, scelte di investimento, finanziamento della crescita e vincoli del debito, ripartizione / trasferimento delle attività produttive o dei servizi (servizi tecnici, ufficio studi, amministrazione...), esposizione dei rischi economici, ambientali o sociali (problematica dei diritti sociali, filiera dei fornitori e subcontraenti) ...

Da questo punto di vista il perimetro dell'informazione deve essere allargato non solo ai paesi europei non membri dell'Unione europea, si tratti di paesi candidati, della Svizzera o di altri, ma anche su scala mondiale, in particolare per i gruppi che adottano una strategia di internazionalizzazione.

Diversi accordi di CAE prevedono degli osservatori per i paesi non membri dell'UE.

- **Livello dell'informazione.** Si tratta di chiedersi quale sia il livello pertinente dell'informazione, secondo i soggetti: mondiale, europeo, nazionale?

Senza sostituirsi agli organi nazionali, la migliore comprensione delle evoluzioni nei vari paesi può aiutare a comprendere meglio la probabile evoluzione dell'occupazione o la politica d'investimento, o ad anticipare decisioni di natura transnazionale, per esempio un trasferimento di produzione in seguito a una chiusura locale (legata per esempio a problemi economici), flussi di produzione tra paesi o anche di manodopera (prestazioni, distacco...), sperimentazione di una nuova tecnologia od organizzazione, cessioni o acquisizioni.

Parimenti, la migliore comprensione delle politiche aziendali nei paesi può essere la base di discussione sulla natura "transnazionale" di politiche presentate come unicamente locali: l'organizzazione della produzione e il ricorso ai subappalti, per esempio.

La direttiva precisa che sta al datore di lavoro fornire l'informazione e che questa è una responsabilità condivisa da tutte le direzioni ai vari livelli aziendali (non solo la direzione centrale).

- **Periodo coperto dall'informazione.** I dati del passato permettono di comprendere la situazione dell'azienda. In una logica di anticipazione, l'accesso alle proiezioni dell'azienda può essere utile, specialmente in caso di consultazione su *"l'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti"*.

In pratica (continuazione)

- **La riservatezza.** Le imprese possono essere reticenti a fornire informazioni per motivi di riservatezza. Le società quotate in borsa, in particolare, tendono a limitare le informazioni sulle loro prospettive nell'ottica dei vincoli di mercato (insider trading, intervento sul corso dell'azione...). La direttiva offre alle direzioni la possibilità di astenersi parzialmente dal fornire un'informazione ai membri del CAE, ma a patto che tale informazione sia considerata riservata.

Tuttavia non tutto ciò che viene detto o presentato in sede di CAE può essere considerato riservato. Occorre tenere a mente che il CAE non è un organo decisionale, bensì di consultazione su decisioni che saranno prese. Di conseguenza, l'azienda è tenuta a motivare oggettivamente e circoscrivere la riservatezza in materia sia di informazione sia di durata. Il buon funzionamento del CAE dipende grandemente dalla completezza e pertinenza delle informazioni fornite.

Si tratta pertanto di definire modalità d'informazione che consentano al CAE di comprendere il soggetto trattato. Per esempio, i prezzi di vendita sono spesso considerati informazione riservata. È il loro livello in valore assoluto che deve essere presentato, o la loro variazione in percentuale rispetto all'andamento del mercato (per comprendere il posizionamento concorrenziale dell'azienda), oppure la loro variazione comparata a quella dei costi (per comprendere l'evoluzione dei risultati)?

Occorre anche distinguere ciò che può essere detto e presentato in plenaria e ciò che può essere diffuso nei resoconti destinati ai lavoratori.



L'accesso a un'informazione di qualità è un problema notevole per i CAE. Eppure la direttiva stipula che la trasmissione deve avvenire in un momento (anticipato), in un modo (comprensibile) e con un contenuto appropriato, il che ci rinvia alle sfide della definizione delle informazioni trasmesse, del perimetro coperto, dei livelli presentati e del periodo coperto dall'informazione secondo i diversi soggetti.

Esortiamo i CAE a definire le informazioni che ritengono di necessitare in funzione dei loro problemi e obiettivi specifici e delle procedure di consultazione.

Per fare dei passi avanti

Proponiamo di illustrare questa riflessione sui campi previsti dalle prescrizioni accessorie in una logica di migliore comprensione e anticipazione proponendo delle domande e informazioni che possono essere utili.

A. Struttura del Gruppo: a chi appartiene l'azienda? Come è organizzata? Quali settori o attività? Quale sviluppo internazionale?

- Struttura del capitale del Gruppo
- Organizzazione operativa: struttura organizzativa e unità di misura della performance: paesi/territorio e/o attività (unità di base della consolidazione dei conti del Gruppo)
- Organizzazione funzionale: organizzazione delle funzioni di supporto, commerciali tecniche condivise
- Organizzazione giuridica: elenco delle società del Gruppo
- Cambiamento di perimetro (cessioni/acquisizioni)

B. Attività, produzione e vendita: come evolve l'attività? Come si fanno le produzioni e l'approvvigionamento dei mercati?

- Mercati pertinenti delle unità di gestione
- Evoluzione del mercato
- Andamento delle vendite (in volume) e quote di mercato
- Evoluzione dei flussi tra paesi
 - import/export di prodotti e merci
 - flussi di manodopera e prestazioni
 - prezzo di cessione/modalità di fatturazione
- Evoluzione della concorrenza
- Andamento dei prezzi e delle vendite (in valore)
- Evoluzione dei principali indicatori di attività dell'azienda
 - BTP (p.es.): portafoglio commesse e ordinazioni
 - Cemento (p.es.): produzione clinker e cemento, tasso di utilizzo
- Effetti sul perimetro (cessioni/acquisizioni)

C. Situazione economica e finanziaria: come evolvono i risultati del Gruppo e delle sue entità? La sopravvivenza del Gruppo o di talune sue entità è in pericolo?

- Evoluzione degli indicatori chiave della performance economica e dell'utile operativo
 - Oneri di gestione
 - Subcontraenti, lavoratori a tempo determinato, spese per il personale proprio
 - Ammortamenti
 - Canoni e altre prestazioni del Gruppo
 - Oneri di ristrutturazione
- Andamento del risultato finanziario e del risultato netto
 - Imposta sulle imprese
- Flussi finanziari
 - Investimenti
 - Acquisizioni/cessioni
 - Dividendi
 - Imposte
 - Fabbisogno di capitale circolante e tesoreria
 - Variazione del debito e debito netto
 - Capitali propri
- Redditività
 - Capitali impegnati, goodwill incluso
 - Risultato operativo dopo le imposte
 - Aliquota fiscale applicata e aliquota reale
- Effetti sul perimetro (cessioni/acquisizioni)

D. Situazione ed evoluzione dell'occupazione: come evolve l'occupazione? Qual è la politica sociale? Quali i problemi legati al subappalto?

- Evoluzione dell'occupazione
 - Effettivi permanenti, in totale e per categoria
 - Effettivi non permanenti, in totale e per categoria
 - Lavoratori esterni, in totale e per categoria
- Movimenti degli effettivi
 - Entrate: assunzioni, acquisizioni, mutazioni
 - Uscite: cessioni, esuberi, altri licenziamenti, dimissioni, pensioni, mutazioni, altre partenze

- Relazioni di lavoro
 - Effettivi coperti da organi di rappresentanza del personale e/o organizzazioni sindacali
 - Effettivi coperti da contratti e/o accordi collettivi
- Formazione
 - Intensità della formazione per categoria di personale
 - Natura delle formazioni
- Subappalti
 - Occupazione in equivalenti a tempo pieno data a subcontraenti per tipo di subcontraente
 - Ricorso alle prestazioni di lavoratori distaccati
 - Condizioni sociali del ricorso al subappalto
 - Subappalto transnazionale intra-gruppo

E. Salute e sicurezza sul lavoro e condizioni di lavoro

- Condizioni di lavoro
 - Orari, flessibilità
 - Assenteismo
- Infortunistica – dipendenti, interinali, subcontraenti
 - Numero di incidenti senza fermo
 - Numero di incidenti con fermo
 - Tasso di frequenza
 - Tasso di gravità
 - Incidenti mortali
- Salute
 - Malattie professionali
 - Analisi dei rischi
 - Analisi della gravosità
 - Analisi dei rischi psicosociali
- Dialogo sociale
 - Effettivi coperti da organi del dialogo sulla salute e la sicurezza

Scheda tematica III- Consultazione

In teoria

La direttiva definisce la consultazione come *"l'instaurazione di un **dialogo** e lo **scambio di opinioni** tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, **sulla base delle informazioni da essi ricevute**, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie"* (art. 2.1g)

Qual è la finalità della consultazione?

Tale parere deve essere utile al processo decisionale: *La definizione del termine "consultazione" deve tenere conto che l'obiettivo è la **formulazione di un parere che possa essere utile al processo decisionale**, il che presuppone tempi, modalità e contenuti della consultazione appropriati.* (considerando 23), ma la decisione resta responsabilità unica della direzione.

*"È opportuno operare una distinzione tra i settori cui si applica l'obbligo di informazione e quelli sui quali il comitato aziendale europeo deve anche essere consultato, il che comporta la possibilità di ottenere una **risposta motivata ad ogni parere espresso**."* (considerando 44). Le prescrizioni accessorie rafforzano questa idea che al parere del CAE deve fare seguito una risposta della direzione: i membri devono *"ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere"*. (punto 1.a)

Qual è l'ambito della consultazione?

La consultazione verte solo su **questioni transnazionali**: *"la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e devono essere limitati alle questioni transnazionali"*. (considerando 15)

Secondo le prescrizioni accessorie (punto 1.a), la consultazione deve riguardare quanto meno *"la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi"*.

In teoria (continuazione)

Queste prescrizioni prevedono delle consultazioni piuttosto regolari (p.es. sulla situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione) e altre che riguardano piuttosto il fatto che vi siano delle *"circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi"*.

Quali sono le modalità della consultazione?

La definizione di consultazione prevede l'informazione preventiva. Il parere dei rappresentanti dei lavoratori è espresso **"sulla base delle informazioni fornite"**. (Si veda la scheda sull'informazione)

Se è vero che in generale è il comitato aziendale europeo a dover essere consultato, le prescrizioni accessorie offrono la possibilità di consultare il **comitato ristretto**, se esiste, in circostanze eccezionali: *"(...) il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato. Il comitato ha il diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato (...) avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati dalle circostanze o dalle decisioni in questione. Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, sulla quale può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole. Questa riunione fa salve le prerogative della direzione centrale."*



Punti chiave

- La consultazione deve essere utile al processo decisionale, da qui l'importanza della qualità della fase di informazione
- La direzione deve dare una risposta al parere del CAE
- Chiarire il ruolo del comitato ristretto in caso di circostanze eccezionali

In pratica

La procedura di consultazione è spesso considerata dai CAE poco soddisfacente per il modo in cui si svolge e gli effetti ottenuti. Ciò emerge chiaramente dal sondaggio effettuato presso i CAE coperti dalla FETBB.

Il parere del CAE è solo consultivo. **L'informazione e la consultazione sono procedure differenti dalla partecipazione in essere in certi paesi**, dove dei rappresentanti dei lavoratori hanno seggi in organi decisionali. In questi paesi, dei progetti possono essere discussi in questi organi prima di avviare la procedura di informazione e consultazione del CAE.

Peraltro, la consultazione mira alla **"formulazione di un parere che possa essere utile al processo decisionale"**. E la direttiva indica le modalità che devono consentire questa utilità della procedura di consultazione: **"che presuppone tempi, modalità e contenuti della consultazione appropriati"**.

- La consultazione poggia su una procedura di informazione, che è un suo presupposto.
- In caso di circostanze eccezionali, la procedura di informazione dovrebbe quanto meno permettere di discutere le motivazioni del progetto soggetto a consultazione e delle sue conseguenze sociali, nella fattispecie: impatto sull'occupazione, l'organizzazione e le condizioni di lavoro, modalità di accompagnamento di eventuali esuberi, di trasformazione dei posti di lavoro...

L'insufficienza della procedura di informazione, in particolare dei dati forniti ai rappresentanti dei lavoratori per valutare in particolare le conseguenze sull'occupazione del progetto di fusione, è alla base della sentenza dei giudici francesi relativa alla consultazione sul progetto di fusione GDF SUEZ (2006).

- La procedura deve iniziare con anticipo sufficiente a permettere ai rappresentanti dei lavoratori di elaborare delle proposte o delle rivendicazioni e influire su decisioni, modalità e contenuto del progetto. Ridurre la consultazione a un'opinione su una decisione definitiva è in contraddizione con la direttiva.
- Devono essere previsti dei tempi di scambio e discussione tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione.
- La procedura di consultazione deve sfociare nell'espressione di un parere del CAE, cui la direzione è tenuta a rispondere.

L'accordo Holcim lo prevede esplicitamente (in questo caso è il comitato ristretto a esprimere il parere): *"La direzione dovrà considerare con attenzione il parere formulato dal comitato ristretto. Se la direzione decide di non conformarsi al parere, dovrà fornire una risposta scritta al comitato ristretto nella quale spiega le ragioni per cui non ne tiene conto."*

In pratica (continuazione)



Alla luce delle prassi osservate, può essere auspicabile **esplicitare negli accordi dei CAE la procedura** di informazione e consultazione.

- Ratificare l'informazione come presupposto della consultazione
- Ratificare l'utilità della consultazione
- Precisare il ruolo del comitato ristretto
- In altre parole una procedura di informazione e consultazione non può essere ridotta a priori a una sola riunione, con documenti consegnati il giorno stesso e in una sola lingua...

La procedura di informazione e consultazione – in particolare la sua agenda e i mezzi necessari – deve poter essere adattata in funzione della portata e della complessità degli argomenti, in funzione delle implicazioni con le informazioni e consultazioni nazionali e locali. Possono essere negoziati degli **accordi specifici**, com'è stato il caso per la fusione Lafarge Holcim.

Nel quadro della procedura di informazione e consultazione sul progetto di fusione Lafarge Holcim, un accordo sul metodo ha permesso ai CAE di disporre di mezzi eccezionali adeguati a questa operazione eccezionale:

- Riunioni regolari degli organi;
- Ricorso a un esperto esterno data l'ampiezza e la complessità del progetto;
- Elaborazione delle rivendicazioni sociali del CAE Lafarge in collaborazione con gli organi rappresentativi delle imprese cedute;
- Riunioni congiunte dei comitati ristretti sotto l'egida della FETBB, che hanno permesso tra l'altro la redazione comune di un progetto di accordo per il futuro CAE del nuovo Gruppo.



Scheda tematica IV- Transnazionalità

In teoria

Comprendere cosa sia la transnazionalità è fondamentale perché la direttiva 2009/38/CE **limita la competenza dei CAE alle questioni transnazionali**: *"la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e devono essere limitati alle questioni transnazionali"*. (considerando 15)

La definizione di ciò che costituisce transnazionalità nella direttiva richiede di comporre un collage di vari elementi del testo:

- In primo luogo, l'articolo 1-4: *"(...) sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri."*
- *"Si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese (...) o dei gruppi di imprese (...) siano adeguatamente informati e consultati nei casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano."* (considerando 12)
- *"È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli effetti potenziali della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. Questo include questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri."* (considerando 16)



Punti chiave

- La nazionalità dell'impresa che esercita il controllo ha poca importanza, è uno dei tre elementi seguenti a caratterizzare la transnazionalità: o la portata degli effetti potenziali di una decisione, o il numero di Stati membri coinvolti, o il livello decisionale (la direzione centrale o una direzione che non è quella dello Stato nel quale io lavoro).
- Gli effetti potenziali possono essere o non essere negativi per i lavoratori.

In pratica

La transnazionalità può essere **definita** in modo negativo: tutte le decisioni che influiscono sui lavoratori di uno Stato e che non sono prese dalla direzione nazionale; tutte le questioni o decisioni per le quali il solo livello nazionale non è pertinente.

Come esempio possiamo citare le disposizioni di riferimento della direttiva 2001/86/CE che completa lo statuto della società europea: *"La competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che eccedono i poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro"*.

Le prescrizioni accessorie danno indicazioni sui temi ordinari di informazione (*"struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite dell'impresa o del gruppo di imprese"*) e di consultazione, in particolare *"situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti"*. Il contenuto, il perimetro e il periodo coperti dall'informazione costituiscono delle sfide chiave per i CAE.

Le aziende multinazionali descrivono **strategie o politiche di Gruppo** nelle loro comunicazioni e relazioni (finanze, sviluppo sostenibile...) che, per loro natura, sono transnazionali e possono avere un impatto su un gran numero di lavoratori. Se la declinazione di queste politiche può essere locale, la decisione e il quadro generale dipendono dal Gruppo.

- Strategie di innovazione, diversificazione, internazionalizzazione:
- Politiche di riduzione o gestione dei costi;
- Politica sociale, sovente con la salute e sicurezza in primo piano, ma anche su temi come diversità, formazione, subappalti (politica degli acquisti, codice di condotta), ecc.

Queste strategie possono sfociare in cambiamenti importanti e decisioni che ricadono sotto le circostanze eccezionali di consultazione: *"modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi"*.

In pratica (continuazione)

Talune decisioni prese nel quadro della strategia del Gruppo possono avere **effetto sui lavoratori di uno Stato alla volta. Si tratterà comunque di una questione transnazionale.**

- Esempio di esternalizzazioni o riorganizzazioni presentate come decisioni locali, ma che rispondono a un nuovo orientamento del Gruppo (si veda la sentenza British Airways sul trasferimento dei servizi alla clientela a Vienna).
- Esempio del varo a scaglioni di un nuovo sistema informatico (SAP per esempio)

Il contenuto dell'accordo del CAE è importante per definire la transnazionalità.

- Certi accordi tendono ad aprire maggiormente questo campo. Per esempio l'accordo Chèque Déjeuner dice che *"Gli organi di rappresentanza del personale locale hanno la facoltà di chiedere al Comitato aziendale europeo di pronunciarsi su questioni locali nel momento in cui esse vertono su temi del dialogo sociale e/o i diritti fondamentali della rappresentanza dei lavoratori. Questa richiesta deve essere verbalizzata in seduta in una riunione dell'organo locale."*
- Altri tendono a restringere. Per esempio, taluni accordi escludono certe questioni dalle prerogative del CAE (p.es. Holcim); meglio dunque avere una definizione il più ampia possibile.



Assicurarsi bene che la definizione di "transnazionale" nell'accordo non si limiti al numero di paesi ma sia più ampia, conformemente allo spirito della direttiva.

Leggere i documenti resi pubblici dalla direzione aziendale per conoscere i soggetti pertinenti alla strategia del Gruppo.

Organizzare la circolazione di informazioni tra i membri del CAE, incluse informazioni informali, per identificare eventuali trasformazioni e politiche condivise da più di un paese.



Scheda tematica V- Ristrutturazioni

In teoria

La direttiva 2009/38/CE non contiene riferimenti espliciti alla parola "ristrutturazione". Tuttavia le ristrutturazioni (che si tratti di chiusura, rilocalizzazione, esternalizzazione, acquisizione o fusione) sono chiaramente comprese nelle "**circostanze eccezionali o decisioni [...] che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori [...] in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi [...]**" (Art. 7, 3). Ne consegue che il CAE è effettivamente competente sulle ristrutturazioni e le loro conseguenze: *"L'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi. »* (Art. 7,1a)

Per di più, nel 2013 la Commissione europea ha presentato un quadro di qualità dell'Unione europea per **l'anticipazione del cambiamento e delle ristrutturazioni**, dove stipula chiaramente che *"i rappresentanti dei lavoratori, anche tramite i comitati aziendali europei, rappresentano un punto di riferimento per la direzione aziendale nell'anticipazione e nella gestione dello sviluppo dei posti di lavoro e delle competenze richiesti, nonché nel condurre determinate operazioni di ristrutturazione"*.



Punti chiave

- Il CAE è competente sulle questioni di ristrutturazione che possono essere di varia natura;
- La Commissione europea promuove l'anticipazione del cambiamento e delle ristrutturazioni, nella fattispecie anche tramite i CAE.

In pratica

Spesso è con il metro delle ristrutturazioni che si misura l'interesse dei CAE. L'informazione - consultazione in circostanze eccezionali (come sono le ristrutturazioni) diviene una **leva di azione**.

Una delle principali preoccupazioni dei membri del CAE è dunque di ottenere informazioni preventive ed essere consultati a tempo per esaminare la pertinenza delle decisioni strategiche e delle alternative economiche e sociali per mettere in sicurezza l'occupazione e i percorsi professionali. Ma troppo spesso nella pratica il ruolo del CAE si riduce a quello di uno studio di registrazione del progetto di ristrutturazione. In questi casi la sua utilità può essere rimessa in questione.

Alcune difficoltà tipiche incontrate dai CAE per assumere il loro posto nell'anticipazione e gestione delle ristrutturazioni:

- La questione è stralciata dall'ordine del giorno perché il datore di lavoro considera la ristrutturazione come un affare puramente nazionale.
- Anche il carattere riservato delle informazioni può essere fatto valere per giustificare l'esclusione dall'ordine del giorno del CAE.
- Le informazioni sulle misure di ristrutturazione arrivano troppo tardi al CAE o addirittura non arrivano proprio. Ciò limita notevolmente le possibilità dei comitati di influire sulla ristrutturazione.
- Parimenti, delle logiche di alleanze nazionali possono essere un freno per il funzionamento del CAE. Di fronte a progetti di ristrutturazioni pesanti o, al contrario, di intercettazione di investimenti, ciascuno può essere tentato di tirare i remi in barca per cercare di privilegiare i suoi impianti nazionali. D'altra parte, talune direzioni centrali giocano su questo per dividere e indebolire il CAE.

Alcune azioni che possono aiutare il CAE ad anticipare certe ristrutturazioni:

- Sviluppare il proprio sistema di allerta. Per farlo, è necessario instaurare legami con i rappresentanti degli organi nazionali / locali, verificare la veracità delle voci che circolano, consultare fonti esterne all'azienda come i coordinatori dei CAE. Ciò può aiutare a identificare le evoluzioni transnazionali e anticipare la richiesta di informazioni da parte del CAE.
- D'altra parte, sempre più aziende sono soggette a ritmi sostenuti di trasformazione e cambiamento. Spesso queste scelte operative (p.es. l'introduzione di un nuovo software, la flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro) incidono sulle condizioni di lavoro del personale. Per di più, possono incidere (direttamente o indirettamente) sulle operazioni di altri siti in altri paesi.
- La qualità della procedura di informazione "ordinaria" sulla situazione e l'evoluzione dell'azienda può permettere di anticipare delle trasformazioni pesanti.
- Non esitate a chiedere una riunione straordinaria per ottenere delle informazioni, senza attendere la convocazione dei datori di lavoro.

Esempi di indicatori che possono permettere di anticipare delle ristrutturazioni:

- Contrazione del mercato, diminuzione delle vendite e/o dei risultati delle società del Gruppo
- Indebitamento persistente, calo del corso dell'azione delle società quotate
- Annuncio di piani di riduzione delle spese, adozione di nuovi strumenti, in particolare sistemi informatici
- Riorganizzazione dei concorrenti e/o loro vendite/cessioni

In pratica (continuazione)

La procedura di informazione e consultazione può essere adattata in funzione della portata e della complessità del progetto di ristrutturazione, in particolare il calendario e la qualità della procedura stessa, per:

- Comprendere le motivazioni della ristrutturazione, il varo del progetto, le sue conseguenze sull'occupazione e il trattamento degli esuberanti, l'impatto sull'organizzazione e le condizioni di lavoro nonché la salute e sicurezza dei lavoratori
- Rendere utile la consultazione
- Rendere utile la concertazione con le informazioni e consultazioni degli organi nazionali (si veda l'esempio Tenneco più oltre)

Il coordinatore può essere un appoggio in questa procedura che può includere:

- Il ricorso a un esperto esterno secondo le questioni trattate
- Delle visite ai siti interessati. Questo è previsto per esempio nell'accordo del CAE Eiffage *"Previo accordo tra i membri del comitato ristretto e il presidente del Gruppo Eiffage, un rappresentante designato dal comitato ristretto può visitare i siti per raccogliere informazioni sull'operazione in questione. "*
- Una valutazione a progetto concluso della conduzione e degli effetti della ristrutturazione.

Un esempio di giurisprudenza

Spagna: una decisione di ristrutturazione in **Tenneco** dà luogo a una procedura di informazione-consultazione, a livello nazionale (con un obiettivo di negoziazione) e sul piano europeo (**Comitato aziendale europeo basato in Belgio**). I rappresentanti dei lavoratori di Tenneco, sostenuti dal CAE, hanno chiesto di fare ricorso a un esperto ai sensi della direttiva europea. Benché la relazione dell'esperto prevedesse diverse soluzioni alternative alla chiusura dell'impresa, la direzione non si è impegnata sulla via del dialogo sociale. Di fronte all'immobilità della direzione, **i rappresentanti sindacali di USO, CCOO, UGT e CSI decidevano a gennaio 2014 di adire il tribunale competente delle Asturie** (Spagna) per chiedere l'annullamento dei licenziamenti. Nella sua sentenza, il tribunale dichiara la nullità dei licenziamenti intervenuti sul sito Tenneco. Il giudice fonda il dispositivo della sua sentenza **sull'assenza di negoziazione in buona fede** da parte della direzione che in nessun momento delle riunioni di consultazione ha preso in esame le soluzioni alternative alla chiusura raccomandate dall'esperto.



Le procedure di informazione e gli scambi tra i membri sono leve che servono ad anticipare le ristrutturazioni.

La qualità della procedura di informazione e consultazione è determinante per l'utilità della consultazione.

Può essere necessario l'adeguamento della procedura di informazione e consultazione alla portata e complessità delle ristrutturazioni, per esempio mediante un accordo.



Scheda tematica VI - Fusioni / Acquisizioni

In teoria

Le operazioni di fusione e acquisizione, allorché concernono imprese o gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, costituiscono per loro natura un'operazione transnazionale. Le prescrizioni accessorie della **direttiva 2009/38/CE integrano le fusioni tra le questioni sulle quali il CAE deve essere informato e consultato**. Dati i vincoli normativi e di riservatezza delle società quotate in borsa, le operazioni di acquisizione non fanno oggetto sistematicamente di una procedura di informazione e consultazione a monte della decisione, ma piuttosto quando l'annuncio è stato fatto (ma prima che l'acquisizione sia finalizzata a tutti gli effetti).

Se un'impresa o un gruppo di imprese di dimensioni non comunitarie fa parte dell'operazione di fusione o acquisizione, per il CAE dell'impresa comunitaria si tratta di valutare le conseguenze di tale operazione su scala transnazionale.

L'articolo 13 della direttiva spiega che in caso di modifiche significative della struttura dell'impresa *"in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili"* occorre avviare la negoziazione di un **nuovo accordo del CAE**.

Quanto alle operazioni di cessione di titoli di proprietà di un'impresa, la Commissione europea, considerando che la posizione giuridica dei lavoratori rispetto al datore di lavoro resta immutata, non includeva questo tipo di cessioni nella direttiva 2001/23/CE sul trasferimento di proprietà. Tuttavia, secondo la direttiva 2002/14/CE queste operazioni di cessione di titoli devono essere oggetto di un'appropriata informazione e consultazione, secondo i dispositivi previsti nei rispettivi paesi.



Punti chiave

- ***Le fusioni e acquisizioni transnazionali danno luogo a una procedura di informazione e consultazione dei CAE. Al pari delle acquisizioni, possono portare alla rinegoziazione dell'accordo del CAE.***
- ***La procedura di informazione e consultazione merita di essere adattata alla complessità e alla portata dell'operazione di fusione o acquisizione quando l'accordo lo permette.***

In pratica

Una fusione / acquisizione può essere un'operazione lunga e complessa. **Da un punto di vista normativo la procedura può variare se:**

- Se la società è o non è quotata in borsa.
 - Si tratta di un'operazione per licitazione privata? Questo è il caso per esempio allorché la società acquisita non è quotata, allorché il fondo d'investimento rivende le sue partecipazioni uscendo da un LBO, o allorché vengono cedute delle attività di un gruppo. Queste operazioni richiedono procedure d'informazione specifiche per la vendita e la selezione dell'acquirente.
 - Si tratta di un'acquisizione che richiede non solo l'accettazione degli eventuali azionisti di riferimento ma anche della maggioranza degli azionisti? Può trattarsi di un'offerta pubblica di acquisto o scambio (OPA / OPS), che comporta procedure specifiche presso le autorità di mercato (per esempio la fusione Lafarge - Holcim)
- L'operazione costituisce una concentrazione?
 - Si tratta di una concentrazione di dimensione comunitaria, che riguarda imprese di dimensioni importanti (fatturato totale mondiale superiore a 5 miliardi di euro, e fatturato totale realizzato individualmente nell'Unione europea da almeno due delle imprese interessate superiore a 250 milioni di euro).
 - Una concentrazione di dimensione comunitaria non può essere realizzata né prima di essere stata notificata né prima di essere dichiarata compatibile con il mercato unico europeo. La durata della procedura presso le autorità dipende dalle posizioni concorrenziali delle imprese: 25 - 35 giorni lavorativi dopo la notifica per i casi più semplici, che possono arrivare a 90 - 125 giorni nei casi più complessi.
 - In questo contesto le autorità possono esigere delle cessioni. La consultazione verte sulla cessione di attività e la scelta dell'acquirente. Può essere utile un incontro con la DG Concorrenza della Commissione europea.

La procedura di informazione - consultazione **del CAE deve essere adattata alle procedure e alle tempistiche normative**, che possono comportare tempi di informazione e consultazione diversi.

Deve poi **tenere conto degli obblighi di informazione e consultazione delle imprese interessate alla fusione / acquisizione** – le società di "testa" dei gruppi in particolare – che variano secondo i paesi.

Un accordo specifico può reggere il complesso della procedura di informazione - consultazione (cf. la fusione Lafarge Holcim) definendo in particolare l'agenda dell'operazione e del CAE nonché i mezzi a disposizione (tra cui eventualmente il ricorso a un esperto esterno).

In pratica (continuazione)

Una sfida della procedura di informazione e consultazione può essere anche l'anticipazione delle trasformazioni nelle imprese interessate alla fusione / acquisizione. Se tali trasformazioni si verificano dopo la fusione / acquisizione e possono dare adito a consultazioni, l'anticipazione mira a *"una valutazione approfondita dell'eventuale impatto"* dell'operazione e a prevenirne i rischi, nella fattispecie attraverso un'analisi delle organizzazioni destinate a fondersi rispetto alle motivazioni dell'operazione. Per esempio:

- La riorganizzazione delle sedi e delle funzioni di supporto dei Gruppi (R&D, funzioni tecniche) e la trasformazione dei modelli organizzativi (per regione, per attività...) comportano degli esuberi. Tali evoluzioni possono avvenire anche nei paesi o zone dove i due gruppi sono presenti.
I cambiamenti che si verificano una volta finalizzata la fusione possono essere preparati a monte dalle imprese, se non varati già dal momento in cui l'operazione è considerata irreversibile. Queste ristrutturazioni legate direttamente alla fusione devono dare adito a una procedura di informazione e consultazione dei CAE interessati.
- L'eventuale riorganizzazione delle attività nei paesi secondo la nuova strategia.
- Le eventuali fusioni di imprese dei due gruppi o le riorganizzazioni giuridiche che possono incidere sulla situazione dei lavoratori.
- La eventuali cessioni e le loro condizioni sociali.

Una fusione / acquisizione comporta dei cambiamenti in materia di politica e dialogo sociale. Una **diagnosi delle prassi** delle imprese può contribuire ad anticipare queste evoluzioni ed elaborare delle rivendicazioni. Può anche comportare un adattamento o la negoziazione di un nuovo accordo del CAE, negoziazione che può essere preparata sotto l'egida della FETBB attraverso incontri tra i membri dei CAE esistenti.

Questa logica di anticipazione ha guidato la **negoziazione dell'accordo sul metodo** per l'informazione e consultazione nel quadro della fusione Lafarge Holcim. Al di là degli aspetti normativi che hanno puntellato la procedura, l'analisi delle poste in gioco è stato un elemento a parte intera della consultazione. Questo ha permesso in particolare degli incontri regolari tra i membri dei due CAE e la preparazione della futura negoziazione dell'accordo del CAE del nuovo gruppo.



Comprendere a monte il processo di fusione / acquisizione, la sua agenda e i vincoli normativi nonché le procedure di informazione e consultazione su scala europea e nazionale.

Adattare di conseguenza la procedura di informazione e consultazione integrando le poste in gioco per i lavoratori – al di là degli aspetti normativi – in una logica di anticipazione.



Scheda tematica VII - Interazione tra il CAE e gli organi nazionali

In teoria

In un'impresa transnazionale, **il CAE è l'organo che si trova al centro delle possibilità di cooperazione a livello nazionale/locale** per il suo diritto all'informazione e consultazione. La direttiva mira in tal modo *"a sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori (considerando 9)"*.

Uno degli obiettivi della rifusione della direttiva nel 2009 riguardava nello specifico **il miglioramento dei legami operativi e gerarchici tra i livelli nazionali ed europei**. La direttiva del 1994 non includeva disposizioni riguardo alla priorità da attribuire o meno al CAE sugli organi nazionali (e viceversa). Il testo della direttiva del 2009 indica che *"la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e devono essere limitati alle questioni transnazionali (considerando 15)"*. Ne consegue che *"è necessario chiarire i concetti di informazione e consultazione dei lavoratori, [...] con l'obiettivo di rafforzare l'effettività del livello transnazionale del dialogo, di consentire un'adeguata coordinazione tra il livello nazionale e quello transnazionale di questo dialogo e di garantire la necessaria certezza del diritto (considerando 21)"*.

Per questo chiarimento tra i livelli, **la direttiva rimanda tuttavia alla stipulazione degli accordi dei CAE**: *"Tali accordi devono stabilire modalità di articolazione tra i livelli nazionale e transnazionale di informazione e consultazione dei lavoratori le quali siano rispondenti alle specifiche condizioni delle imprese o gruppi di imprese (considerando 29)"*. **"In assenza di un accordo** su questo punto e qualora si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, **il processo deve aver luogo a livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori (considerando 37)"**. Di conseguenza, è necessaria una coordinazione tra i diversi livelli degli organi di rappresentanza (CAE e nazionali).



Punti chiave

- Secondo il principio generale, le procedure d'informazione e consultazione avviate nell'ambito del CAE e degli organi di rappresentanza nazionali devono essere coordinate, fatta salva la competenza o il campo d'azione dell'uno o dell'altro.
- La direttiva 2009 conferisce alla negoziazione che definisce l'attuazione dell'accordo il compito di precisare come vengono coordinate le procedure a livello europeo e nazionale. In mancanza di ciò, le procedure d'informazione e consultazione devono essere condotte sui due livelli.
- Se il dispositivo non viene precisato nell'accordo di attuazione del CAE, in linea di principio il diritto applicabile è quello del paese della sede.

In pratica

Il tema del coordinamento tra i livelli dei vari organi fa parte dei **problemi ricorrenti** che si pongono nel funzionamento concreto del CAE. Possiamo classificarli secondo tre temi principali:

- In primo luogo, **la direttiva non precisa** in linea generale il coordinamento tra le procedure d'informazione e consultazione a livello locale ed europeo. Di conseguenza, occorre includere delle precisazioni nell'accordo del CAE. Tuttavia, secondo l'ETUI, solo il 10% dei CAE e CA SE ha concluso accordi che precisano la priorità dell'informazione e consultazione tra l'organo europeo e i livelli nazionali. In pratica, i casi di studio dimostrano che *"il coordinamento equilibrato tra i diversi livelli di rappresentanza dei lavoratori rimane una sfida e spesso è più una questione di situazione che di principi generali"* (Astrees, 2009).
- Inoltre, sebbene non sia più necessario dimostrare i **vantaggi di un buon coordinamento dell'informazione** tra i diversi livelli di rappresentanza e il CAE (p.es. (ri)convalida delle informazioni ricevute ai diversi livelli, ottenimento di informazioni supplementari, ...), l'organizzazione operativa del coordinamento **non è sempre di facile attuazione** al di là di circostanze eccezionali.
- Questa difficoltà operativa è tanto più presente nel caso delle **procedure di consultazione** nelle diverse aree geografiche, talché l'interesse in una cooperazione tra il CAE e gli organi nazionali potrebbe non essere condiviso (p.es. facoltà del CA di gestione autonoma, senza interferenze da parte del CAE) e una strategia coordinata può risultare di difficile definizione (p.es. difficoltà nell'identificare le leve di azione di ogni livello di rappresentanza).

Interessarsi all'interazione tra i differenti livelli, genera **due questioni sottostanti**: la questione giuridica e la questione del coordinamento. Ad esempio, in caso di ristrutturazione o di progetto importante,

- in quale ordine devono essere condotti gli scambi tra l'organo transnazionale e gli organi rappresentativi competenti sul piano nazionale (questione giuridica)?
- come garantire la complementarità e la coerenza tra il CAE e gli organi nazionali nella ricerca di soluzioni comuni (questione di coordinamento)?

Di conseguenza, **nella messa in pratica si devono sottolineare due punti di sorveglianza**:

1 Le stipulazioni giuridiche riprese nell'accordo del CAE

- La conclusione di un accordo di qualità faciliterà le buone prassi in questo settore. A livello dell'accordo del CAE, precisare le seguenti questioni:
 - Il ruolo del CAE: p.es. deve essere richiesto il parere del CAE (oppure no)?

In pratica (continuazione)

- La cronologia delle procedure d'informazione e consultazione del CAE e degli organi nazionali: p.es. prima del parere degli altri organi nazionali? O deve essere concomitante?
- In assenza di precisazioni delle modalità nell'accordo del CAE, si applica la legislazione nazionale nell'ambito della quale rientra l'accordo. Le legislazioni nazionali possono tuttavia differire in questo punto. In uno studio del 2015, Eurofund distingue quattro tipi di sistemi nazionali concernenti l'ordine dell'informazione / consultazione tra i livelli dei vari organi. Verificare la legislazione (e gli sviluppi) che si applica al proprio CAE:
 - Ai due livelli, senza indicazione del rapporto di coordinamento (p.es. in Francia);
 - Ai due livelli, entri tempi ragionevoli (p.es. Regno Unito) o in maniera coordinata (p.es. in Italia), ma senza una definizione precisa del coordinamento;
 - Concomitante (p.es. in Belgio) o il più concomitante possibile (p.es. nei Paesi Bassi);
 - Al più tardi concomitante, indicando che idealmente si dovrebbe stabilire una procedura prima dell'altra (p.es. in Germania).

2 Il coordinamento tra i diversi livelli degli organi di rappresentanza

- Ciò che permette di valutare le qualità delle attività del CAE non è tanto la qualità dell'accordo di partenza, quanto piuttosto quello che gli interlocutori del CAE decidono di fare e hanno la capacità effettiva di fare. L'utilità di coordinare al meglio gli organi ai diversi livelli di competenza geografica e di beneficiare di informazioni a livello transnazionale che possono rafforzare le conoscenze per intervenire sul piano nazionale (e viceversa).
- Riguardo al coordinamento tra gli interlocutori, il 76% dei CAE e CA SE si impegna a comunicare sui lavori del CAE con i livelli nazionali / locali. In tal modo, è possibile realizzare una piattaforma di scambi online tra il CAE e gli altri organi. L'obiettivo è condividere le informazioni ottenute tra i vari organi.

L'istituzione di piattaforme nazionali di rappresentanza del personale può costituire una leva per facilitare gli scambi tra i livelli di rappresentanza.

Per migliorare ulteriormente gli scambi, si possono intraprendere anche altre azioni. Ad esempio:

- L'invito di uno o più rappresentanti di organi nazionali / locali alle riunioni del CAE;
- La presenza di uno o più membri del CAE durante la visita del sito;
- La cooperazione tra il CAE e il Comitato di sorveglianza;
- La cooperazione tra i membri del Consiglio di Amministrazione; ...

In pratica (fine)

- Riguardo alla temporalità tra i vari organi, può essere interessante definire una modalità operativa in grado di distinguere tra:
 - Informazioni più generiche (p.es. durante le riunioni annuali);
 - Informazioni su progetti specifici, come p.es. le ristrutturazioni e le riorganizzazioni. Qui si può prendere in considerazione un approccio "caso per caso" all'inizio del processo allo scopo di definire in maniera consensuale l'ordine tra i vari organi.
- L'interazione tra il CAE e gli organi nazionali dipende anche dalla natura delle relazioni sociali nell'impresa e dal modo in cui gli interlocutori sociali considerano il ruolo del CAE. Di conseguenza, è interessante scambiare informazioni tra rappresentanti su questi aspetti.
 - Ad esempio, durante una formazione o una riunione preparatoria, prevedere un certo tempo per le discussioni riguardo alla presentazione e alla comprensione dei modelli di rappresentanza dei lavoratori nei diversi paesi e/o delle competenze approfondite sul funzionamento degli altri rappresentanti del personale al CAE.



Alcune idee per realizzare strumenti concreti

- Favorire una **comunicazione regolare** sulla situazione nei diversi paesi. P.es. elaborare una scheda di rapporto condivisa e farla compilare a ciascun paese; designare una persona specifica a livello degli organi dei diversi siti o imprese che sarà incaricata della comunicazione con il CAE...
- Nel quadro di una procedura d'informazione/consultazione su una circostanza eccezionale, definire un **accordo di metodo** sulla temporalità dell'informazione e consultazione dei vari organi. P.es. durante la fusione Lafarge – Holcim.
- **Sostenere le azioni locali** conformemente alle esigenze. P.es. presenza sul posto di membri della sede del CAE di Eiffage nel quadro di diverse chiusure; pubblicazione di un comunicato del CAE di Imerys a sostegno dei siti locali...
- Creazione di **piattaforme nazionali** per facilitare la comunicazione tra i vari organi.
- Utilizzo di **software di traduzione** online per tradurre i messaggi di posta elettronica.
-



Scheda tematica VIII - Interazione tra i rappresentanti membri del CAE

In teoria

L'interazione tra i rappresentanti, membri del CAE, dipende secondo i testi dal suo **funzionamento**. "[...] *Spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa controllante determinare di comune accordo la natura, la composizione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del comitato aziendale europeo [...]* (considerando 19)". Di conseguenza, è **l'accordo del CAE che prevede le modalità** secondo cui i rappresentanti dei lavoratori potranno riunirsi per esercitare il loro diritto all'informazione e consultazione: il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni (p.es. numero di riunioni ordinarie, straordinarie, preparatorie e del comitato ristretto (bureau)). È quindi nel quadro della negoziazione che si possono prevedere i bilanci che permettono ai rappresentanti dei lavoratori, al segretario e al comitato ristretto – se presente – di preparare le riunioni e di concertarsi (p.es. giorni di rappresentanza, interpretariato, budget per trasferte, studi, segretariato...). In particolare, la direzione centrale si fa carico, salvo che non sia stabilito diversamente, delle spese di organizzazione delle riunioni e di interpretariato, nonché delle spese di soggiorno e trasferta dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

In mancanza di ciò, saranno applicate le prescrizioni accessorie definite dalla direttiva. Queste fissano la composizione, il funzionamento e le attribuzioni minime del CAE. In alcuni paesi, ad esempio in Francia, il Codice del Lavoro nazionale prevede la possibilità per il CAE di adottare un **regolamento interno** che fissa le modalità di funzionamento. Questo regolamento non deve contenere disposizioni che violano le condizioni delle prescrizioni accessorie.



Punti chiave

- L'interazione tra i rappresentanti si realizza a due livelli: nelle riunioni e al di fuori di esse.
- I testi legislativi prevedono solo la presa in carico da parte della direzione centrale dei mezzi necessari alle riunioni del CAE (retribuzioni, trasferte, sistemazioni, interpretariato ...), mentre invece non è previsto nulla per il funzionamento del CAE.
- L'accordo del CAE può includere disposizioni sul funzionamento del CAE.

In pratica

In termini di interazione tra i rappresentanti, membri del CAE, non **osserviamo né una regola né uniformità, ma situazioni diverse** soprattutto in funzione delle consuetudini dei paesi interessati.

- Innanzitutto, la **modalità di composizione del Comitato** dipende, da una parte, in larga misura dal modello di relazioni sociali esistenti nel paese di applicazione della legislazione all'accordo istitutivo del CAE (p.es. chi presiede il CAE); e dall'altra, dalle modalità di designazione dei rappresentanti (p.es. da parte del sindacato, senza un'etichetta sindacale, ma provenienti da associazioni di lavoratori...). Infatti, sebbene la nuova direttiva insista sul ruolo importante dei sindacati, le direttive non precisano se i rappresentanti dei lavoratori devono essere eletti dai lavoratori, designati dai sindacati o autoproclamati. In termini di interazione, un membro del CAE è quindi portato a interagire e cooperare con altri membri che potrebbero non condividere lo stesso percorso e/o riferimenti sindacali. Ciò può costituire un **freno all'interazione** tra i membri. Ciò nondimeno, è importante **cercare di identificare le aspettative, i punti di forza e le competenze di ciascun membro per superare le differenze** (di percorso, di cultura, di lingua...) e **lavorare insieme verso obiettivi condivisi dai membri all'interno del CAE**. Di conseguenza, è importante dedicare un po' di tempo alla conoscenza reciproca e allo scambio di informazioni – sia durante le riunioni che al di fuori di esse (ad esempio durante le formazioni). È fondamentale definire in comune uno (o più) obiettivi, nonché la tabella di marcia per conseguirli.
- In termini di **riunioni**, il numero e la frequenza di queste influisce ovviamente sul livello e il modo di interagire dei membri. È pertanto auspicabile, nel corso dei negoziati con la direzione, di non limitarsi a una sola riunione ordinaria all'anno. È quindi auspicabile un **minimo di due riunioni ordinarie**, organizzate su diversi giorni. Assicurarsi inoltre di organizzare riunioni **tra i membri prima (preparatoria) e dopo (debriefing) la riunione**.
- In pratica, i CAE che funzionano meglio sono quelli i cui rappresentanti dispongono di un **comitato ristretto dotato di mezzi** che permettono di vedersi regolarmente al di fuori delle riunioni plenarie, di inviare in missione esperti di sostegno, di effettuare riunioni preparatorie, di incontrare il datore di lavoro, ecc. Occorre cercare di disporre delle risorse finanziarie e materiali necessarie per poter portare a termine la missione in maniera adeguata. Alcuni CAE dispongono di un budget, altri preferiscono non porsi limiti.
- **Al di fuori delle riunioni**, sono molti i membri del CAE che traggono vantaggio dai nuovi mezzi di comunicazione. Non esitare a utilizzarli per restare connessi al di fuori delle riunioni. Alcuni CAE dispongono di una piattaforma di scambio dedicata.



Alcuni elementi che facilitano l'interazione tra i membri

- Definire gli obiettivi comuni: a livello del CAE e del suo mandato; a livello d'informazione e consultazione; a livello di una riunione...
- Dedicare un po' di tempo alla comprensione delle diversità culturali tra i membri rappresentanti;
- Discutere per identificare le competenze di ogni membro e il ruolo che può svolgere nel conseguimento degli obiettivi prefissati;
- Seguire insieme le formazioni;
- Organizzare visite ai siti per favorire lo scambio di informazioni sulle attività (e i problemi comuni);
- Durante le riunioni del CAE, disporre di interpreti e di documenti tradotti in tutte le lingue;
- Disporre di mezzi di traduzione per favorire la comunicazione scritta tra i membri;
- Non esitare a seguire corsi di lingue per facilitare gli scambi informali;
- ...



Elenco di verifica per riunioni soddisfacenti

- Stabilire l'ordine del giorno (se previsto dall'accordo).
- Limitare il numero di punti da trattare.
- Invitare partecipanti esterni al CAE per trattare temi specifici (p.es. esperti, rappresentanti nazionali...).
- Ricevere i documenti della direzione con largo anticipo rispetto al giorno della riunione.
- Esaminare con uno sguardo critico tutti i documenti inviati in anticipo.
- Nella riunione preparatoria, definire un obiettivo comune per la riunione plenaria.
- Fare in modo che ogni paese (rappresentante) possa prendere la parola.
- Chiedere eventualmente ad alcuni membri di preparare interventi o fornire informazioni.
- Accertarsi di disporre di servizi di interpretariato per tutte le lingue parlate.
- Lo stesso dicasi per la traduzione dei documenti trasmessi dalla direzione.
- Fare un resoconto della riunione.
- Organizzare una riunione di debriefing per valutare i nuovi elementi e definire le posizioni ufficiali.
- Comunicare queste ultime agli organi rappresentativi dei siti e/o dei lavoratori.
- ...



Scheda tematica IX - Formazione

In teoria

La direttiva 2009/38/CE considera la formazione un mezzo per rafforzare l'utilità del comitato aziendale europeo: *"I rappresentanti dei lavoratori, per poter **esercitare appieno le loro funzioni** e garantire l'utilità del comitato aziendale europeo, devono riferire ai lavoratori che rappresentano e devono **poter ricevere la formazione di cui necessitano**. (considerando 33)".*

La formazione è un diritto riconosciuto dalla direttiva: *"Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione **senza perdita di retribuzione**. (art. 10.4)".*

Ma il testo della **direttiva resta vago** sulle modalità di applicazione di questo diritto. In sostanza, qualsiasi formazione utile al funzionamento del CAE è possibile (ad esempio sull'analisi economica, la padronanza dell'inglese, la tutela della salute e della sicurezza, ecc.). Sono quindi gli accordi negoziati tra le parti e **la prassi di questi accordi** che fissano l'estensione del diritto e garantiscono l'utilità delle formazioni ai membri al fine di operare nell'ambito del CAE e utilizzare appieno le prerogative del CAE nei confronti della direzione (informazione e consultazione, relazioni con gli altri livelli di rappresentanza dei lavoratori...).



Punti chiave

- **La formazione è un diritto per i membri della Delegazione speciale di negoziazione (DSN) del CAE**
- **La formazione è a carico della direzione**
- **Il contenuto è, in linea di principio, fissato di comune accordo con il CAE**
- **Le modalità sono definite dalla negoziazione (accordi e prassi degli accordi)**

In pratica

La formazione è uno strumento per realizzare le prerogative del CAE da un punto di vista sindacale:

- Uno dei principali obiettivi delle formazioni è far sì che i membri del CAE possano fare propri i diritti e le risorse necessarie alle loro attività.
- La formazione è un momento che permette ai membri del CAE non solo di acquisire nuove competenze, ma anche di imparare a conoscersi e lavorare insieme. Ora, il tempo e la conoscenza reciproca è quello che manca di più al CAE.
- La formazione non è neutrale dal punto di vista sindacale: tutti gli organismi di formazione non forniscono lo stesso messaggio su uno stesso tema, compreso su un argomento di natura tecnica; la tecnica è sostenuta dalle scelte politiche e sociali.

Vi sono almeno due domande che permettono di fissare le modalità di applicazione di questo diritto:

- Di cosa ha bisogno il CAE oggi e in futuro in termini di formazione, considerata la sua strategia e i suoi obiettivi? Per i CAE di recente istituzione, è anche un mezzo per mostrare ai membri del CAE che questo può essere lo stimolo per una strategia (come far diventare il CAE uno strumento operativo?).
- Come beneficiare di questo diritto per funzionare meglio in generale?

A chi è destinata la formazione?

Certi accordi prevedono in pratica un diritto alla formazione diverso per i titolari e i sostituti. È preferibile che i due abbiano gli stessi diritti in termini di giorni e di contenuti, e che ricevano insieme la formazione. La formazione è spesso l'unica occasione che hanno i titolari e i sostituti di lavorare insieme. Possono approfittare dalle sessioni di formazione per discutere su temi diversi dalla formazione durante le pause, il pranzo, per elaborare strategie e discutere dell'attuazione pratica degli insegnamenti teorici su ciò che hanno appreso.

Quali sono gli argomenti della formazione?

Devono essere scelti in funzione della loro utilità per il funzionamento del CAE, della sua strategia e dei suoi obiettivi. In tal modo, le richieste di formazione saranno diverse da un CAE all'altro (p.es. anzianità dei membri nel mandato europeo), nelle diverse fasi della sua durata. È quindi preferibile non essere troppo precisi nel testo dell'accordo riguardo agli argomenti.

Un corso di lingue (spesso l'inglese) dovrebbe essere oggetto di attenzione particolare. Per un buon funzionamento, è importante conoscere la lingua dell'altro, ma è impossibile che i membri conoscano tutte le lingue parlate dai partecipanti al CAE.

In pratica (continuazione)

Al posto di una formazione approfondita in inglese per ogni membro del CAE, sarebbe meglio impegnarsi per disporre di traduttori e interpreti. Tuttavia, una formazione di base in inglese può risultare vantaggiosa per favorire gli scambi informali tra i membri (in caso di mancanza di interpreti).


Quale organismo di formazione?

Dietro la scelta dell'organismo di formazione, apparentemente senza conseguenze, è importante la sfida sindacale. Per questo, prima di scegliere l'organismo di formazione, è auspicabile chiedere al coordinatore sindacale se può proporre un organismo di formazione (p.es. ETUI, organismi accreditati dalle Federazioni sindacali europee...). Qualora la direzione insistesse per un organismo accreditato, verificare il contenuto della formazione che sarà fornita.

Questione accessoria: occorre prevedere una convalida delle competenze acquisite in ambito sindacale nel CAE? Poiché in certi paesi o in certe imprese è difficile trovare persone disposte ad accettare i mandati europei, potrebbe essere interessante riconoscere l'esperienza conferita da tale mandato. *"La direzione (di Chèque Déjeuner) intende valorizzare le competenze acquisite dai lavoratori nel quadro dell'esercizio del loro mandato europeo. Si impegna quindi a co-costruire con i rappresentanti del Comitato aziendale europeo un sistema di valutazione e di valorizzazione di queste competenze."*



- Stabilire ogni anno su **quali argomenti, titolari e supplenti** necessitano di una formazione comune.
- Determinare il **numero di giorni** di formazione necessari (prevedere il tempo di spostamento in aggiunta al tempo di formazione) e il periodo in cui queste formazioni devono svolgersi, e con quale frequenza.
- Evitare di abbinare la formazione a una riunione del CAE, per evitare di banalizzarla. Spesso è auspicabile che la formazione sia un evento a tutti gli effetti.
- Interpellare il **coordinatore** per conoscere gli organismi di formazione competenti in materia.
- Prevedere un certo tempo per fare il **bilancio della formazione** alla conclusione di quest'ultima, per valutare le competenze acquisite, la loro utilità e il modo di metterle in pratica.



Scheda tematica X - Coordinatore sindacale

In teoria

Nella direttiva 2009/38/CE, il **coordinatore sindacale** non esiste in quanto tale; è la pratica che di fatto "fa il diritto", in particolare in certi settori come nella FETBB: *"Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da **esperti** di propria scelta, che possono comprendere **rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario**. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione. (art. 5.4)".*

La direttiva del 2009 riconosce il ruolo delle organizzazioni sindacali nell'attuazione degli accordi del CAE e la loro esperienza. Qui sono indicate le organizzazioni sindacali in senso lato: si può trattare ad esempio del ruolo del coordinatore sindacale in quanto tale o dell'intervento di un rappresentante di una Federazione sindacale europea.

Le prescrizioni accessorie mettono in risalto l'utilità dell'esperienza per il funzionamento del CAE o del Comitato ristretto: *"Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti. (n° 5)".* La direttiva rinvia agli Stati membri il compito di fissare gli aspetti di bilancio nel ricorso all'esperto; possono limitare il budget a carico della direzione a un solo esperto.

La FETBB ha redatto un documento sul coordinatore sindacale: *"Il ruolo dei coordinatori sindacali nel CAE e il ruolo delle organizzazioni nazionali a questo riguardo"*



Punti chiave

- **Accertarsi che il CAE non dipenda da diverse federazioni sindacali europee. Se sì, un coordinatore per ogni federazione sindacale.**
- **La presenza e le modalità del suo intervento devono essere negoziate.**

In pratica

In pratica, il coordinatore sindacale è un rappresentante sindacale di una federazione sindacale europea che **contribuisce al corretto funzionamento del CAE e funge da collegamento tra il CAE e la federazione sindacale europea**. Non è un dipendente dell'impresa della quale coordina il comitato aziendale europeo. Il finanziamento del coordinatore è garantito dalla direzione dell'impresa secondo le modalità definite nell'accordo. Ha una funzione di consulenza. La sua presenza non è obbligatoria, ma deve essere negoziata. Questo approccio è portato avanti dalla FETBB, ma alcune imprese sono piuttosto reticenti.


Il ruolo del coordinatore sindacale è molto importante, perché l'efficacia del CAE dipende soprattutto dalla sua unità e dall'organizzazione dei suoi membri. **Infatti, oltre alla conoscenza del funzionamento e delle attribuzioni del CAE, la sua missione principale consiste nel**

- coordinare le posizioni dei membri del CAE per andare oltre le posizioni nazionali;
- fornire un metodo di lavoro al CAE;
- collegare le organizzazioni sindacali europee e i membri del CAE;
- animare la rete sindacale; stabilire e mantenere una solida relazione con i sindacati nazionali.

Il coordinatore sindacale **può intervenire per tutta la durata del CAE**: istituzione della delegazione speciale di negoziazione per rammentare la legislazione, le migliori prassi, le sessioni di formazione, per fornire un punto di vista sindacale, la preparazione di una mozione per ricordare alla direzione locale il contenuto dell'accordo, della direttiva in materia di diritto dei membri del CAE a partecipare ai lavori: la sua presenza nelle varie riunioni e formazioni del CAE è pertanto utile.



Prassi sviluppata dalla FETBB, che conta una trentina di CAE seguiti dalla propria rete di coordinatori.



Scheda tematica XI - Esperto esterno

In teoria

La direttiva 2009/38/CE non menziona gli esperti esterni o i coordinatori sindacali. Menziona unicamente degli esperti (esperti che assistono le negoziazioni, o esperti di economia o sindacali, ecc. Pertanto la direttiva prevede che *"Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione. (art. 5.4)"*.

L'esperto esterno offre competenze tecniche su **temi particolari**: situazione finanziaria dell'impresa, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, chiarimenti legislativi in materia di ristrutturazione... Il ruolo dell'esperto esterno e quello del coordinatore sindacale sono quindi complementari.

Il ricorso all'esperto esterno viene valutato in funzione della sua **utilità**: *"Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti. (prescrizione accessoria n °5)"*.

La direttiva rinvia agli Stati membri il compito di fissare gli **aspetti di bilancio** nel ricorso all'esperto; possono limitare il budget a carico della direzione a un solo esperto.



Punti chiave

- **Strumento al servizio del CAE, la sua presenza e le modalità di intervento devono essere negoziate.**
- **Ruolo complementare a quello del coordinatore sindacale.**
- **La legislazione nazionale, e non la direzione, può limitare il budget per gli esperti a un solo esperto.**

In pratica

L'esperto è uno **"strumento" tecnico il cui ruolo è apprezzato in funzione della sua utilità per il funzionamento del CAE e secondo gli argomenti da trattare**. Può fornire la sua competenza tecnica su un argomento specifico (strategia, situazione economica e finanziaria dell'impresa, politica dell'occupazione, salute e sicurezza, ...), fare confronti tra diversi paesi europei, ecc. Non si sostituisce al coordinatore sindacale o al CAE. Il suo ruolo deve essere complementare a quello del coordinatore sindacale.

Il ricorso all'esperto esterno può essere **utile**:

- nel funzionamento ordinario del CAE per comprendere meglio le informazioni dell'impresa e anticipare meglio gli sviluppi
- durante la consultazione su circostanze straordinarie: ristrutturazioni, cessioni, ecc. per comprendere meglio il progetto e il suo impatto sui lavoratori

Tuttavia, la direttiva precisa che gli Stati membri possono limitare il budget a carico della direzione a un solo esperto. Quindi, prima di redigere l'accordo, verificare ciò che dice **il testo relativo alla trasposizione nel paese dove ha sede il CAE**. Se il testo della trasposizione non limita il budget a un solo esperto, prevedere nel testo dell'accordo il ruolo del coordinatore sindacale e quello dell'esperto esterno. Se il testo della trasposizione nazionale non prevede il ruolo dell'esperto esterno, negoziare la sua presenza argomentando che il suo contributo tecnico rafforzerà l'utilità del CAE conformemente a quanto affermato nelle prescrizioni accessorie.

Nell'accordo può essere previsto:

- La modalità di designazione dell'esperto: designazione da parte del CAE, e la direzione informata solo della scelta effettuata, designazione congiunta da parte del CAE e della direzione; eventuale ruolo del comitato ristretto... Secondo i paesi, esistono diverse tipologie di esperti esterni. È bene rivolgersi al coordinatore sindacale per sapere quali di questi applicheranno al meglio la loro competenza tecnica in relazione ai problemi specifici.
- Le modalità del suo intervento: argomenti (prestabiliti, in funzione delle esigenze...), situazioni (delegazione speciale di negoziazione, riunione preparatoria, riunione plenaria, riunioni del comitato ristretto...), tempi di realizzazione della perizia, tempi di trasmissione dei documenti della direzione all'esperto, tempi di traduzione e di trasmissione ai membri del CAE, finanziamento...



Fare in modo che la presenza di un esperto esterno sia un diritto riconosciuto nell'accordo. Prevedere nell'accordo le modalità di designazione e finanziamento, nonché le condizioni del ricorso all'esperto e dell'adempimento della sua missione.

Scheda tematica XII - Relazione con i lavoratori (comunicazione)

In teoria

La direttiva del 2009 impone ai rappresentanti dei lavoratori presso il CAE l'obbligo di comunicare ai lavoratori l'esito dell'informazione e della consultazione: *"I rappresentanti dei lavoratori, per poter esercitare appieno le loro funzioni e garantire l'utilità del comitato aziendale europeo, devono riferire ai lavoratori che rappresentano [...] (§33)".* Inoltre, un altro articolo precisa che *"[...] I membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva. (Art 10.2)".*

In tale contesto, la circolazione dell'informazione è considerata come un elemento a favore dell'efficacia del CAE e del suo diritto all'informazione e consultazione. I rappresentanti presso il CAE devono pertanto poter disporre anche dei mezzi necessari per garantire la comunicazione dell'informazione.



Punti chiave

- È un obbligo del CAE rendere conto ai lavoratori che rappresenta dei risultati del processo d'informazione e consultazione.
- È necessario disporre di strumenti di comunicazione appropriati per trasmettere le informazioni.

In pratica

Secondo uno studio dell'ETUI del 2015, **il 72% degli accordi del CAE menzionerebbe nello specifico l'obbligo di resoconto**. In tal caso, la responsabilità ricade per la maggior parte del tempo sui rappresentanti dei lavoratori; e questo nei confronti di tutti i lavoratori. Alcuni CAE precisano ciò nondimeno che la comunicazione avviene congiuntamente. Inoltre, una minoranza di CAE ritiene che gli organi rappresentativi nazionali debbano divulgare l'informazione ai lavoratori. I risultati del sondaggio tra i membri del CAE dei settori della FETBB indicano che **un'esigua maggioranza di partecipanti fa presente di disporre di mezzi sufficienti** per informare i lavoratori del loro Gruppo. Una delle difficoltà riscontrate è il fatto che le reti sindacali tradizionali si limitano spesso al territorio nazionale, e sono poco attive a livello europeo.

In pratica (continuazione)

In pratica, i membri del CAE spesso fanno circolare l'informazione a titolo individuale dai CA nazionali e dalle reti sindacali senza un accordo formale.

Lo scambio di esperienze sulla comunicazione nei confronti dei lavoratori solleva, da una parte, **la problematica dell'andare incontro ai lavoratori**, e dall'altra, **la questione della comunicazione di questi lavoratori verso il CAE**. In una prospettiva di utilità ed efficacia, il CAE ha bisogno di aggregare il più possibile i lavoratori. In quest'ottica, la possibilità di visitare i siti del Gruppo nei diversi Stati membri è una prassi apprezzata dai membri del CAE che hanno partecipato al nostro sondaggio. Tuttavia, sono pochi i CAE che la mettono in pratica. Un'altra prassi interessante, derivata dal caso di studio Lafarge/Holcim, riguarda l'istituzione di piattaforme nazionali con informazioni tradotte nelle diverse lingue allo scopo di favorire la comunicazione nei confronti dei lavoratori.



Alcune idee per realizzare strumenti concreti

- Verificare se l'accordo del CAE precisa la responsabilità di rendere conto ai lavoratori (Chi comunica? A chi?).
- Accertarsi di disporre di mezzi idonei a garantire la comunicazione.
- Pubblicare le informazioni del CAE nel giornale del Gruppo distribuito a tutto il personale del Gruppo (p.es. proporre degli articoli e includere i contatti dei membri del CAE).
- Disporre di un sito dedicato al CAE (tramite intranet e/o accessibile pubblicamente).
Alcuni esempi di siti ad accesso libero:
 - <http://www.coe.eu/accueil/>
 - <http://www.cegaxa.eu/en>
 - <http://www.cge-air-france-klm.com/>
 - <http://www1.deutschebahn.com/ewc-en/start/struktur>
- Piattaforme nazionali.
- Visitare i siti del Gruppo (p.es. alternando le sedi delle riunioni del Comitato ristretto e/o del CAE).
- Un unico indirizzo di posta elettronica per contattare il CAE.
- ...

European Federation
of Building
and Woodworkers



Federazione Europea dei Lavoratori
della Costruzione e del Legno
Rue Royale 45, boîte 1
1000 Bruxelles
Belgique
Tél. +32 2 227 10 40
info@efbh.be
www.efbww.org