Negoziazione degli accordi istitutivi dei Comitati aziendali europei: Linee guida vincolanti della FEM relative a procedure contenuti

LINEE GUIDA VINCOLANTI DELLA FEM RELATIVE A PROCEDURE E CONTENUTI

EMB EMF FEM
Europäischer Metallgewerkschaftsbund
European Metalworkers' Federation
Fédération Européenne des Métallurgistes

SOMMARIO

1. PREMESSA 3
2. INTRODUZIONE 5
3. COME ISTITUIRE UN CAE? PROCEDURA 7
4. CONTENUTO DI UN ACCORDO CAE 11
4.1. Nuove definizioni 11
4.1.1 Informazione 11
4.1.2. Consultazione 12
4.1.3. Questioni transnazionali (Art. 1.4) 12
4.1.4. Articolo 6 (modalità da negoziare) 13
5. CONTENUTO DELL'ACCORDO CAE: RACCOMANDAZIONI E NORME MINIME DELLA FEM 15
5.1. Questioni e materie da trattare nell'ambito dei CAE: 15
5.2. Riunioni 16
5.2.1. Riunioni ordinarie 16
5.2.2. Riunioni preparatorie e di debriefing 16
5.2.3. Riunioni straordinarie e circostanze eccezionali 16
5.3. Comitato ristretto 18
5.4. Regolamento interno e necessità di definire un mandato legale ove necessario 18
5.5. Coordinamento dei livelli nazionale ed europeo nei processi di informazione e consultazione dei lavoratori 19
5.6. Servizi di interpretariato 20
5.7. Esperti 20
5.8. Regole di riservatezza 20
5.9. Costi di funzionamento del CAE 20
5.10. Risorse e mezzi a disposizione 21
5.11. Informativa ai livelli locali e nazionali in merito alla sostanza e ai risultati dei processi di informazione e consultazione in seno al CAE (Art. 10.2) 21
5.12. Formazione (Art.10.4) 21
5.13. Durata dell'accordo e procedura di rinegoziazione 22
5.14. Adeguamento del CAE in caso di modifica della struttura aziendale 22
6. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE 23
7. LINK IMPORTANTI E UTILI 25

1. PREMESSA

I diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori sono essenziali per promuovere e tutelare i loro interessi in ambito aziendale. La FEM ritiene che mai come oggi questi diritti sono stati così importanti, in particolare nell'attuale contesto economico. Oggi, di fronte alle incertezze che offuscano il loro futuro, i lavoratori devono essere capaci di svolgere un ruolo attivo nei processi decisionali dell'azienda e incidere attivamente sulla sostenibilità delle strategie aziendali.

La FEM svolge, dal 1994, un ruolo di primo piano nella creazione dei Comitati aziendali europei (CAE) e nel sostegno delle loro attività, e ha partecipato anche attivamente alla recente campagna per la rifusione della direttiva CAE.

Questa nuova direttiva, se usata adeguatamente, offrirà ai CAE ottime opportunità per rafforzare i diritti di informazione e consultazione ed incidere maggiormente sui processi di decisione direzionale. Pertanto, al fine di aiutare i CAE a realizzare quest'obiettivo, abbiamo elaborato delle nuove linee guida che si inquadrano peraltro nella nostra azione continua a sostegno dei CAE. Questa pubblicazione e il suo contenuto illustrano inoltre la capacità della FEM di raccogliere ed affrontare le sfide della nuova direttiva e di aiutare i CAE e i lavoratori a sfruttarne pienamente tutte le potenzialità.

Ringraziamo i nostri colleghi del Comitato per le politiche aziendali della FEM per la loro assistenza e il loro contributo all'elaborazione di queste guide linee strategiche.

Ulrich Eckelmann
Segretario generale della FEM

Bruxelles, ottobre 2011

2. INTRODUZIONE

I Comitati aziendali europei (CAE) rappresentano una componente importante delle politiche aziendali della FEM: svolgono un ruolo essenziale nel promuovere i diritti di informazione e di consultazione a livello transnazionale in Europa e nel favorire un impegno reciproco di cooperazione per tutelare gli interessi dei lavoratori nelle aziende al di là dei confini nazionali.

Dall'adozione della prima direttiva CAE, nel 1994, la FEM ha sviluppato una strategia globale volta a promuovere e sostenere il processo negoziale dei CAE per diffonderlo nel maggior numero possibile di aziende del settore metalmeccanico, e a garantire anche la qualità degli accordi concordati in tale sede.

Questa strategia proattiva ha dato prova della sua efficacia e ha portato alla conclusione di oltre 350 accordi CAE nel settore metalmeccanico. La FEM si è anche impegnata molto attivamente a favore del rafforzamento della direttiva CAE.

La nuova direttiva CAE adottata il 6 maggio 2009, di cui è previsto il recepimento nelle legislazioni nazionali entro il mese di giugno 2011, crea delle opportunità per rafforzare i poteri e l'efficacia dei Comitati aziendali europei, offrendo loro una reale possibilità di svolgere un ruolo più attivo nelle imprese multinazionali.

Il presente documento presenta una versione riveduta delle linee guida vincolanti della FEM, adottate inizialmente nel 2001 per assicurare una linea strategica coerente da parte della FEM nei processi di creazione dei CAE, e propone inoltre una serie di raccomandazioni per le future negoziazioni o rinegoziazioni degli accordi CAE.

Con queste linee guida e raccomandazioni, la FEM intende assicurare che, a decorrere dal 6 giugno 2011:

- tutti gli accordi, nuovi o rinegoziati, siano in linea con i contenuti della nuova direttiva;
- tutti gli accordi esistenti si avvalgano dei perfezionamenti introdotti dalla nuova direttiva.

Per le organizzazioni sindacali affiliate alla FEM, queste disposizioni hanno valore di linee guida politiche.

IL QUADRO GIURIDICO

A decorrere dal 6 giugno 2011, i nuovi diritti e le nuove disposizioni della direttiva UE 2009/38/CE si applicano a:

- Tutti i negoziati e/o accordi conclusi a decorrere da tale data.
- Tutti gli accordi a norma dell'articolo 6 (vale a dire quelli sottoscritti dopo il 22 settembre 1996) purché non siano stati conclusi o riveduti durante il periodo di recepimento legale corrente dal giugno 2009 al giugno 2011. I CAE istituiti ai sensi dell'articolo 6 non dovranno rinegoziare i relativi accordi istitutivi per poter applicare i nuovi diritti e le nuove disposizioni, che saranno in tal caso automaticamente applicabili. Per esempio, le nuove definizioni di informazione e consultazione e le nuove disposizioni sulla formazione si applicano automaticamente a qualsiasi accordo rientrante nelle fattispecie dell'articolo 6 qualora non sia stato sottoscritto o rinegoziato tra giugno 2009 e giugno 2011.

Alcune disposizioni della nuova direttiva CAE si applicano anche agli accordi rientranti nella fattispecie dell'articolo 13 (vale a dire quelli sottoscritti prima del 22 settembre 1996).

Sebbene molte disposizioni della direttiva CAE possano anche non applicarsi direttamente a tutti gli accordi CAE, la FEM e le organizzazioni affiliate possono ed intendono effettivamente adottare, come linea politica, per l'insieme dei CAE le nuove norme e i nuovi diritti che, come è stato osservato nel periodo di recepimento, possono essere inclusi con successo in qualsiasi accordo, consentendo di adattare ciascuno di essi allo spirito della nuova direttiva CAE.

La Commissione europea ha istituito anche un Gruppo di esperti costituito di esperti nazionali per condividere informazioni utili e coordinare i processi di recepimento nazionali. La relazione del gruppo di esperti sull'attuazione della direttiva 2009/38/CE relativa ai Comitati aziendali europei propone un'interpretazione estremamente utile di alcuni punti delicati della nuova direttiva. Questa relazione, come pure l'insieme dei documenti UE relativi ai Comitati aziendali europei e, in particolare, le leggi di attuazione nazionali, possono essere scaricati dal sito internet dell'UE. (Per accedere direttamente alla pagina di scaricamento fare clic qui oppure per collegarsi al sito www.ec.europa.eu/social/).

3. COME ISTITUIRE UN CAE? PROCEDURA

I negoziati per la conclusione di un accordo istitutivo di un CAE si svolgono tra la direzione centrale e una Delegazione speciale di negoziazione (DSN) che rappresenta gli interessi dell'insieme dei dipendenti dell'azienda ed è appositamente finalizzata alla negoziazione del CAE.

La strategia della FEM e la procedura concordata dalla stessa sono riconducibili ad una serie di iniziative e azioni finalizzate all'avvio delle trattative:

1. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali affiliate alla FEM e quelli dei lavoratori dell'azienda chiedono alla direzione di aprire il negoziato presentando una domanda formale per l'istituzione di una Delegazione speciale di negoziazione (DSN).
2. Le organizzazioni nazionali affiliate ne informano la Segreteria della FEM, la quale provvede a coordinare la partecipazione di tutti i paesi coinvolti e la procedura di nomina dei delegati della DSN. La Segreteria della FEM provvederà a individuare con le altre federazioni sindacali europee (FSE) il soggetto che assumerà la guida dei negoziati qualora diverse federazioni sindacali siano presenti in una stessa azienda.

3. La direzione locale è tenuta a fornire tutte le informazioni necessarie per avviare i negoziati, e in particolare quelle riguardanti la struttura della società, il numero di lavoratori e la ripartizione della forza lavoro aziendale in Europa (Articolo 4 della direttiva 2009/38). La direzione ha altresì l'obbligo di comunicare alla Confederazione europea dei sindacati (CES) la composizione della DSN e di segnalare alla stessa l'avvio dei negoziati. Tale comunicazione, come concordato tra la CES e BusinessEurope, verrà effettuata al seguente indirizzo: ewc@etuc.org. La DSN dovrebbe accertarsi che la direzione centrale adempia effettivamente a quest'obbligo (Art. 5.2.c. della direttiva 2009/38).

4. La DSN dovrebbe chiedere di essere assistita da un esperto del sindacato. La nuova direttiva riconosce esplicitamente il ruolo particolare svolto dalle organizzazioni sindacali a supporto dei negoziati attraverso l'assistenza fornita alle DSN. La direttiva precisa

che i rappresentanti delle FSE competenti possono, su richiesta della DSN, partecipare ai negoziati con funzioni di consulenza. Di norma, l'esperto della FEM proverrà dal paese che ospita la sede centrale dell'azienda. La sua nomina dovrà essere approvata dal Comitato per le politiche aziendali (CPC) della FEM prima di essere comunicata alle organizzazioni sindacali affiliate cui spetta il compito di informare i membri della DSN della nomina dell'esperto. L'esperto informerà la Segreteria della FEM sull'andamento della trattativa per l'intera durata del processo negoziale.

Il profilo e i compiti dell'esperto del sindacato sono così identificabili:

- orientare ed assistere i membri della DSN nel processo negoziale
- far sì che le linee guida della FEM siano correttamente intese e accettate
- informare la FEM (CPC) sui progressi realizzati nell'ambito della trattativa
- fungere da referente per tutti i membri della DSN e i sindacati presenti nell'azienda.
- essere in grado di assumere un ruolo di guida
- essere capace di fungere da portavoce della DSN qualora la stessa ne faccia la domanda
- essere capace di presentare una bozza di accordo
- essere capace di informare i membri della DSN sul loro ruolo e sui CAE e di prepararli adeguatamente
- partecipare alle riunioni preliminari e alle riunioni negoziali con la direzione.

Alle organizzazioni affiliate spetta altresì assistere e sostenere gli esperti sindacali affinché possano svolgere adeguatamente la loro missione.

5. La DSN ha il diritto di organizzare e tenere delle riunioni preparatorie e di debriefing senza la presenza dei rappresentanti della direzione, avvalendosi dell'assistenza di interpreti (Art. 5.4).

6. Le organizzazioni sindacali affiliate devono assicurarsi che i delegati della DSN conoscano ed accettino le linee guide della FEM.

7. La FEM e il CPC della FEM offriranno al riguardo la loro consulenza e, in caso di difficoltà specifiche, il loro arbitrato e la loro mediazione.

8. Ratifica
   - In linea i massima, un accordo che non soddisfi le linee guida della FEM non dovrebbe mai essere sottoscritto.
   - Il CPC o la Segreteria della FEM può emanare una raccomandazione qualora la situazione lo richieda, in particolare se la bozza di accordo non soddisfa le esigenze definite dalla FEM o qualora la procedura concordata dalla FEM non sia stata seguita.
   - Si consiglia vivamente di associare la FEM, come parte contraente, all'accordo e di farlo controfirmare anche dall'esperto.
   - L'esperto FEM provvederà a fare comunicare una copia dell'accordo alla Segreteria della FEM.

9. Dopo la conclusione dell'accordo, dovrà essere rapidamente identificato un coordinatore FEM presso il CAE, il quale fungerà da punto di contatto tra la FEM e il CAE. Tale coordinatore verrà designato conformemente alle regole definite nella risoluzione della FEM relativa al ruolo dei coordinatori sindacali nei CAE esistenti.

4. CONTENUTO DI UN ACCORDO CAE

La nuova direttiva stabilisce una serie di principi e di obblighi cui dovranno adempiere le imprese che hanno sottoscritto un accordo CAE negoziato ai sensi dell'articolo 6 della direttiva CAE, indipendentemente dal contenuto e dal risultato effettivo del negoziato. Questi principi e obblighi disciplinano concretamente il funzionamento dei CAE. Anche se la formulazione dell'accordo differisce da quella della Direttiva, i diritti che derivano da questi principi (come le definizioni di informazione e consultazione) saranno comunque garantiti: la loro integrità è ora sancita dalla legge.

Pertanto, potrebbe essere più semplice esprimere nell'accordo propriamente detto l'intento che sta alla base di questi principi usando parole chiare e semplici e riportare in allegato il testo integrale della direttiva.

In sintesi, la nuova direttiva rafforza notevolmente i principi generali dell'informazione e della consultazione transnazionale. La nuova direttiva precisa altresì che il ruolo principale delle parti del negoziato è la definizione delle modalità concrete di attuazione delle norme di funzionamento dei CAE contenute nella direttiva. La direttiva CAE offre pertanto l'opportunità di definire strutture e processi specifici, elaborati su misura in base alla situazione di ogni impresa, pur adempiendo ai i principi fondamentali da rispettare.

4.1. Nuove definizioni

La nuova direttiva definisce una serie di principi fondamentali.
Dal 6 giugno 2011, questi principi disciplinano tutti i negoziati e/o gli accordi conclusi a decorrere da questa data e si applicano altresì a tutti gli accordi esistenti a norma dell'articolo 6 (vale a dire, gli accordi sottoscritti dopo il 22 settembre 1996) purché non siano stati conclusi o riveduti durante il periodo di recepimento legale (da giugno 2009 a giugno 2011).

4.1.1 Informazione

Articolata nelle sue componenti essenziali, la nuova definizione del termine "informazione" (Art. 2.1.f) si riferisce a:

- La trasmissione di informazioni
  - nei tempi
  - secondo modalità e
  - con contenuti appropriati

- che consentano al CAE di
  - prendere conoscenza della materia trattata e di esaminarla,
  - svolgere una valutazione approfondita del possibile impatto
  - e preparare le consultazioni necessarie.

4.1.2. Consultazione

Articolata nelle sue componenti essenziali, la nuova definizione del termine "consultazione" (Art. 2.1.g) si riferisce a:

- Lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra il CAE e la direzione
  - nei tempi
  - secondo modalità e
  - con contenuti
- che consentano al CAE di esprimere, sulle misure proposte, un parere che possa essere tenuto in considerazione nel processo decisionale della direzione.

4.1.3. Questioni transnazionali (Art. 1.4)

In linea di massima, un argomento assume valenza transnazionale, rientrando pertanto nell'ambito di coinvolgimento del CAE, quando supera le competenze della direzione locale o nazionale. L'idea sottostante è che il CAE è chiamato a fungere da ponte tra i vari processi nazionali di informazione e consultazione, in particolare quelli riguardanti questioni o misure che esulano dalle procedure locali o nazionali di informazione e consultazione.

In termini concreti, sono pertanto da considerarsi transnazionali le questioni che riguardano il gruppo aziendale nel suo complesso o almeno due stabilimenti del gruppo ubicati in due Stati membri diversi. Tuttavia, nella prassi, non è poi tanto il numero di paesi coinvolti che importa ma piuttosto i potenziali effetti transfrontalieri di una misura e il livello di direzione che prende le decisioni determinanti. Se una decisione deve essere presa a un livello di direzione transnazionale è chiaro che le strutture di rappresentanza nazionale dei lavoratori non saranno in grado di intervenire nella fase formativa della decisione, ragion per cui la questione in oggetto rientra nelle competenze del CAE.

La FEM raccomanda di allegare agli accordi CAE il testo originale della direttiva CAE per garantire la massima chiarezza sui tali principi.

4.1.4. Articolo 6 (modalità da negoziare)

L'articolo 6 specifica ciò che le DSN devono negoziare nell'ambito di un accordo CAE. In particolare, le modalità che le parti sono chiamate a negoziare riguardano:

- **l'ambito di applicazione dell'accordo** CAE: vale a dire i paesi interessati dall'accordo. (Come indicato nella direttiva, l'ambito di applicazione dell'accordo dovrebbe coincidere con lo SEE e i relativi paesi). Tuttavia, la FEM ritiene molto importante poter accogliere come membri effettivi anche i rappresentanti dei lavoratori svizzeri e quelli dei paesi candidati all'adesione e, qualora non sia possibile la loro partecipazione a pieno titolo, poter associarli in qualità di osservatori.);
- la **composizione del** CAE e la **ripartizione dei seggi** tra paesi, parti o entità dell'impresa, etc. Lo scopo è anche di riflettere, per quanto possibile, gli equilibri all'interno della forza lavoro (ad esempio in termini di genere, categoria, tipi di professionalità);
- il luogo, la frequenza e la durata delle **riunioni del CAE**, sia per le riunioni con la direzione che per le riunioni interne dei rappresentanti dei lavoratori in seno al CAE e al Comitato ristretto;
- il **Comitato ristretto**: l'accordo deve definire la sua composizione, le sue attribuzioni, il suo regolamento interno nonché le sue risorse operative (ed in particolare le risorse disponibili per le trasferte e i viaggi, per i servizi d'interpretariato, ecc.);
- la **durata** e i **termini di rinegoziazione**: la data di entrata in vigore e la durata dell'accordo, le modalità per modificare o porre fine all'accordo nonché la procedura per rinegoziarlo.
- le **risorse** finanziarie e materiali da attribuire al CAE;
- le modalità in base alle quali le procedure di informazione e consultazione **si coordinano** a livello **nazionale** ed **europeo**.

5. CONTENUTO DELL'ACCORDO CAE: RACCOMANDAZIONI E NORME MINIME DELLA FEM

Come già accennato, la nuova direttiva definisce alcuni principi fondamentali che regolano il funzionamento dei CAE costituiti a norma dell'articolo 6 ma oltre questi capisaldi spetta alle DSN definire le modalità operative effettive del CAE nelle loro rispettive imprese.

Negli ultimi due decenni; la FEM ha accumulato un patrimonio di preziose esperienze relativamente al tipo di regole e norme necessarie per garantire l'operatività dei CAE. Nella sezione successiva, vengono definite alcune norme di minima e ulteriori raccomandazioni che delineano un quadro di riferimento per gli accordi CAE.

Le prescrizioni accessorie previste nell'allegato della direttiva in caso di fallimento dei negoziati con la DSN forniscono, per molte disposizioni della direttiva, uno schema chiaro cui DSN e direzione possono ispirarsi per orientare le trattative.

5.1. Questioni e materie da trattare nell'ambito dei CAE:

L'allegato della direttiva 2009/38 elenca le questioni e le materie sulle quali il CAE deve essere informato e consultato.

L'informazione del Comitato aziendale europeo riguarda in particolare:

- la struttura, la situazione economico-finanziaria,
- l'evoluzione probabile
- nonché 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,
- le delocalizzazioni, le fusioni, i ridimensionamenti o le chiusure di imprese, stabilimenti o componenti importanti degli stessi, e
- licenziamenti collettivi.

Oltre a queste elencazioni, che dovrebbero figurare per intero in tutti i nuovi accordi CAE, la FEM raccomanda di aggiungere all'elenco delle questioni che rientrano nella competenza del CAE, quelle riguardanti:

- la salute e la sicurezza
- l'ambiente
- la politica della formazione
- la responsabilità sociale d'impresa
- le pari opportunità.

5.2. Riunioni

5.2.1. Riunioni ordinarie

Il CAE deve essere in grado di riunirsi almeno una volta all'anno in via ordinaria. L'ordine del giorno della/e riunione/i viene elaborato d'intesa dal Comitato ristretto del CAE e dalla direzione. La riunione ufficiale del CAE con la direzione dovrebbe durare almeno un giorno.

Tuttavia, la FEM raccomanda di convocare due riunioni ordinarie del CAE all'anno onde garantire la massima continuità possibile nel lavoro del CAE.

5.2.2. Riunioni preparatorie e di debriefing

I rappresentanti dei lavoratori devono aver la possibilità di tenere una riunione preparatoria preliminare il giorno precedente la riunione plenaria del CAE con la direzione e, di pari modo, una riunione di debriefing dopo la riunione plenaria.

5.2.3. Riunioni straordinarie e circostanze eccezionali

Qualora si verifichino circostanze eccezionali o si ipotizzino misure che possano incidere notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare in caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o stabilimenti, o anche licenziamenti collettivi, il Comitato ristretto o, ove non esista, il Comitato aziendale europeo ha il diritto di essere informato e consultato.

Il Comitato ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con la direzione centrale per essere informato e consultato (nel senso delle nuove definizioni). La decisione di indire o meno una riunione straordinaria in presenza di circostanze eccezionali è una decisione unilaterale del CAE.

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 misure ipotizzate. Hanno parimenti diritto a partecipare alle riunioni indette, i rappresentanti dei siti direttamente interessati dalle circostanze o dalle misure ipotizzate, anche se non sono membri dei CAE. La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere o domanda.

La riunione di informazione avviene nei tempi più brevi sulla base di una relazione elaborata dalla direzione centrale. Le informazioni comunicate devono consentire ai rappresentanti dei lavoratori di svolgere una valutazione approfondita delle misure ipotizzate. Durante la riunione, i rappresentanti dei lavoratori e la direzione aziendale provvedono ad accordarsi sulla dinamica operativa della consultazione, e in particolare: la tempistica, la necessaria correlazione con i processi paralleli di informazione, consultazione e negoziazione in corso a livello nazionale o e locale, e il ruolo dell'esperto nell'aiutare i rappresentanti dei lavoratori ad elaborare il loro parere.

Sulla base della tempistica concordata, la riunione di consultazione dovrà consentire ai rappresentanti dei lavoratori di interloquire con la direzione e di esprimere la loro posizione.

Potrebbe essere utile garantire il diritto ad un'ulteriore riunione, consecutiva alla riunione di consultazione, per consentire alla direzione di rispondere al parere espresso dal CAE (Prescrizioni accessorie, 1 a) della direttiva 2009/38).

La direttiva stipula che la consultazione deve avvenire entro un ragionevole periodo di tempo. La FEM raccomanda inoltre di non definire un termine temporale fisso applicabile a tutti i processi di consultazione, ma di specificare invece che i tempi della consultazione devono essere decisi di volta in volta a seconda delle misure ipotizzate. I principi guida in quest'ambito sono la flessibilità e la fattibilità del processo. La consultazione non va considerata come un ostacolo al processo decisionale ma come un contributo all'efficienza del processo di formazione delle decisioni aziendali. (Quest'obiettivo è, del resto, chiaramente sancito dall'articolo 1 della direttiva 2009/38/CE).

5.3. Comitato ristretto

I rappresentanti dei lavoratori in seno al CAE devono avere il diritto di eleggere un Comitato ristretto costituito esclusivamente di rappresentanti dei lavoratori. Il Comitato ristretto è responsabile dell'ordinaria amministrazione del CAE nell'intervallo delle riunioni. Il Comitato ristretto ha il diritto di indire delle riunioni plenarie o parziali senza la presenza della direzione, e di fruire dell'assistenza di servizi di interpretariato simultaneo per le sue riunioni. (Altre denominazioni possibili di questo comitato sono il "Comitato direttivo", il "Praesidium", etc.).

L'accordo CAE deve definire le attribuzioni e le responsabilità del Comitato ristretto, e prevedere come minimo le seguenti disposizioni:

- Esamina e decide con la direzione il luogo, l'ordine del giorno e l'articolazione della riunione plenaria.
- D'intesa con la direzione, esamina e approva i verbali e le dichiarazioni della riunione plenaria del CAE.
- Il Comitato ristretto deve avere la facoltà di tenere riunioni ordinarie finanziate dall'azienda.
- Deve essere informato e consultato in tempo utile dalla direzione, specie nel periodo intercorrente tra due riunioni ufficiali, qualora si configurino delle questioni di rilevanza transnazionale.
- Il diritti dei membri del Comitato ristretto derivano dall'accordo e dal mandato conferito dal CAE nel suo complesso.
- Per quanto possibile, la composizione del Comitato ristretto deve rappresentativa dei vari settori di attività dell'impresa e dei paesi in cui è presente.

5.4. Regolamento interno e necessità di definire un mandato legale ove necessario

L'accordo CAE dovrebbe prevedere il diritto per lo stesso CAE di definire il proprio regolamento interno. Questo regolamento interno deve essere un documento distinto, adottato dal CAE, nel quale i membri del CAE definiscono le modalità con le quali essi intendono lavorare insieme, nonché le competenze e le responsabilità del Comitato ristretto. Il regolamento interno deve altresì definire le modalità con le quali il CAE assume le sue decisioni collegiali, per esempio alla maggioranza dei voti. E dovrebbe prevedere inoltre una procedura chiara per abilitare una persona a promuovere, in caso di necessità, azioni legali a nome del CAE.

5.5. Coordinamento dei livelli nazionale ed europeo nei processi di informazione e consultazione dei lavoratori

L'accordo CAE dovrebbe garantire un'articolazione e un coordinamento più efficace tra i livelli nazionale ed europeo di informazione e consultazione dei lavoratori. I livelli nazionale ed europeo degli organi di informazione e consultazione devono operare efficacemente svolgendo ruoli complementari. In altri termini, i processi di informazione e consultazione devono svolgersi al livello decisionale appropriato, **nel rispetto dell'autonomia dei singoli livelli.**

In particolare, l'accordo dovrebbe precisare che, a seconda della natura delle misure proposte,

- il CAE sarà informato prima degli organi nazionali o contestualmente agli stessi;
- i processi di consultazione nazionali non dovrebbero concludersi prima che lo stesso processo sia completato a livello europeo;
- i processi di informazione e consultazione devono essere svolti a tutti i livelli appropriati senza che questo nuovo obbligo possa essere utilizzato per aggirare diritti nazionali esistenti.

Ovviamente, questo ruolo rafforzato dei processi di informazione e consultazione a livello europeo può destare preoccupazione in quanto inciderà inevitabilmente sulle modalità con cui i processi di informazione, consultazione e negoziazione vengono svolti nei rispettivi paesi. La nostra esperienza dimostra tuttavia che, nonostante l'impegno richiesto, è interesse di tutti i lavoratori europei adottare un approccio autenticamente europeo, saldamente radicato nel livello nazionale della rappresentazione dei lavoratori. Nella realtà aziendale odierna, fatta di strutture interconnesse ed altamente integrate, ogni livello si avvale dei processi di informazione e consultazione svolti agli altri livelli: i sindacati possono utilizzare a livello nazionale le informazioni ottenute a livello europeo per rafforzare la loro posizione negoziale e contrattuale locale. Il livello europeo non potrà mai sostituire il livello nazionale di informazione e consultazione ma costituisce un ambito ideale per coordinare le strategie sindacali, unire le forze e compensare le debolezze di ogni sito toccato da una misura avversa e pertanto contribuire all'elaborazione di una soluzione che sia equa e giusta per tutti. Detto con altre parole, non si tratta di un gioco a somma zero: quando ogni livello svolge adeguatamente il proprio ruolo, nessuno perde e tutti ci guadagnano.

Raccomandiamo pertanto di precisare nell'accordo questo nesso di coordinamento anche se, qualora manchino nell'accordo disposizioni in tal senso, si applica comunque il meccanismo previsto dalla Direttiva e recepito nella normativa nazionale (Art. 12).

5.6. Servizi di interpretariato

Servizi d'interpretariato simultaneo da e verso le lingue interessate devono essere messi a disposizione, a seconda delle necessità, per tutte le riunioni ufficiali del CAE con la direzione come pure per le riunioni interne di preparazione e di debriefing, e le riunioni del Comitato ristretto. L'offerta di corsi di lingua non può essere addotta a motivo per limitare i servizi d'interpretariato simultaneo e di traduzione ove siano necessari per consentire la partecipazione attiva di tutti i membri del CAE indipendentemente dalle loro competenze linguistiche.

5.7. Esperti

Il CAE e il Comitato ristretto devono avere la facoltà di invitare degli esperti di loro scelta a tutte le riunioni, anche quelle con la direzione. Un diritto di cui la direzione dovrebbe essere informata. Inoltre, non è accettabile che gli esperti siano invitati a partecipare esclusivamente alle deliberazioni di alcuni punti prestabiliti dell'ordine del giorno. L'accordo CAE deve garantire l'assunzione, da parte della direzione, dei costi di almeno un esperto.

5.8. Regole di riservatezza

Le regole di riservatezza si applicano esclusivamente a quelle informazioni che sono state esplicitamente comunicate dalla direzione come segreti aziendali o commerciali e che possono ragionevolmente considerarsi tali. Le regole di riservatezza non devono applicarsi ai membri di organizzazioni che sono già soggetti a norme nazionali di riserbo. La violazione delle regole di riservatezza è esclusivamente soggetta alle sanzioni previste dalle rispettive leggi, norme e tradizioni nazionali.

5.9. Costi di funzionamento del CAE

Tutti i costi necessari allo svolgimento dei lavori del CAE devono essere a carico dalla direzione.

5.10. Risorse e mezzi a disposizione

I membri del CAE devono avere accesso a mezzi di comunicazione (telefono, fax, posta elettronica).

5.11. Informativa ai livelli locali e nazionali in merito lla sostanza e ai risultati dei processi di informazione e consultazione in seno al CAE (Art. 10.2)

La nuova direttiva stabilisce l'obbligo per i membri del CAE di riferire sull'attività del CAE ai rappresentanti dei lavoratori o, in assenza delle relative strutture, al personale nel suo complesso.

Ciò implica che la direzione deve mettere a disposizione dei membri del CAE le risorse e gli strumenti necessari per comunicare a livello nazionale con il personale, dando anche accesso ai vari siti interessati ove necessario.

Naturalmente, tali processi e modalità dovranno essere sviluppati a livello aziendale per ogni paese a seconda dell'articolazione dei siti e delle strutture esistenti. Ma è importante soprattutto capire che l'obbligo di riferire sull'operato del CAE rappresenta un'ottima opportunità di radicare ulteriormente il lavoro del CAE in quello svolto dal sindacato locale e dalla rappresentazione dei lavoratori e di migliorarne la visibilità presso i lavoratori.

5.12. Formazione (Art.10.4)

I membri del CAE devono avere il diritto di fruire delle formazioni necessarie e di essere esonerati dal lavoro per seguire i corsi di formazione. I costi di formazione e affini (tra i quali quelli d'interpretariato) dovrebbero essere a carico della direzione. I membri del CAE devono avere il diritto di determinare il contenuto della formazione e di scegliere liberamente i formatori.

Raccomandiamo in particolare che l'accordo preveda la possibilità per i membri del CAE (soltanto per i rappresentanti dei lavoratori) di fruire di una formazione sia individuale che collettiva almeno una volta sulla durata del loro mandato.

5.13. Durata dell'accordo e procedura di rinegoziazione

L'accordo può avere durata illimitata o essere stipulato per un durata determinata. Deve, in ogni caso, prevedere una clausola che precisi le modalità per consentire ad entrambe le parti di porvi fine mediante preavviso e al CAE di modificarlo. Le disposizioni che disciplinano la rinegoziazione dell'accordo dovrebbero precisare i seguenti elementi: le persone abilitate a rinegoziare l'accordo ed entro quale termine temporale. Al CAE in carica deve essere riconosciuto esplicitamente il diritto di riaprire il negoziato. La disciplina per il rinnovo dell'accordo deve garantire la validità dell'accordo in essere durante la fase negoziale. Dovrebbe essere previsto un termine temporale per le trattative di rinnovo, oltre il quale – in caso di mancato accordo sul rinnovo – si applicherebbero automaticamente le prescrizioni accessorie della direttiva che sarà in vigore a quella data.

5.14. Adeguamento del CAE in caso di modifica della struttura aziendale

La direttiva 2009/38 (Art. 13) precisa che in caso di modifiche importanti della struttura dell'impresa, a seguito per esempio di fusione, acquisto o scissione, occorre adattare il CAE alla nuova realtà aziendale.

Questa disposizione prevista dall'articolo 13 della direttiva 2009/38/CE si applica a tutti gli accordi, ivi compresi quelli rientranti nella fattispecie dell'articolo 13 e dell'articolo 6 della direttiva del 1994 che sono stati firmati o sottoposti a revisione durante il periodo di recepimento. Tale disposizione permette di rinegoziare questi accordi in base alla nuova direttiva purché non contengano già disposizioni specifiche relative a cambiamenti strutturali in seno all'impresa o in caso di conflitto tra disposizioni di due accordi CAE.

La FEM ritiene che la nuova procedura universalmente applicabile per rinegoziare gli accordi CAE in caso di cambiamenti strutturali importanti è l'approccio più equo e trasparente riguardo alle incertezze del futuro. È pertanto essenziale che in sede di rinegoziazione degli accordi rientranti nella fattispecie dell'articolo 13 e 6, la disposizione relativa alla modifica strutturale, venga formulata in modo tale da non escludere la possibilità di rinegoziare tali accordi in base alla direttiva 2009/38.

6. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Il nostro proposito è quello di aggiornare le linee guida della FEM alla luce delle opportunità offerte dalla nuova direttiva CAE capitalizzando l'esperienza positiva acquisita in oltre 15 anni. Siamo convinti che la nuova direttiva, se usata adeguatamente, offrirà a molti CAE l'opportunità di rafforzare i diritti di informazione e consultazione e, al tempo stesso, di incidere maggiormente sui processi decisionali direzionali. A maggior ragione oggi, che i lavoratori devono affrontare un futuro incerto ed essere capaci pertanto di capire la strategia della loro azienda, di svolgere un ruolo attivo nei suoi processi decisionali e coordinare meglio le loro attività sindacali a livello europeo.

Il Comitato per le politiche aziendali della FEM continuerà a monitorare regolarmente l'applicazione della nuova direttiva e a esprimere pareri e raccomandazioni per garantire ai lavoratori di trarre i massimi benefici dalla nuova direttiva. La FEM si impegna altresì a continuare a sostenere le organizzazioni affiliate nella loro azione di consulenza a favore dei CAE e dei loro membri.

7. LINK IMPORTANTI E UTILI

■ Istituzioni europee

- Commissione europea http://ec.europa.eu/index_en.htm

Direttiva CAE
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF
Partecipazione dei lavoratori
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211

■ Sindacati

- Federazione europea dei metalmeccanici – FEM/EMFwww.emf-fem.org

Comitato per le politiche aziendali della FEM http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy

- Confederazione europea dei sindacati – CES/ETUC www.etuc.org

■ Istituti di ricerca

- Istituto sindacale europeo – ISE/ETUI http://www.etui.org/

Worker participation
il sito dedicato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale
http://www.worker-participation.eu/

NOTE

Layout: Creatin.be
Photography by Andy Michaelis, EMF.

EMB
EMF
FEM

Europäischer Metallgewerkschaftsbund
European Metalworkers' Federation
Fédération Européenne des Métallurgistes

Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10)
B-1210 Brussels • Phone: +32 (0)2.227.10.10
www.emf-fem.org