Comitati Aziendali Europei e della Società Europea nel 2015

Fatti & cifre

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski

etui.

L'Istituto sindacale europeo (ETUI)

L'Istituto sindacale europeo (European Trade Union Institute, ETUI) conduce studi su tematiche d'importanza sindacale, sul mercato del lavoro, relazioni industriali e produce studi comparativi a livello europeo su tali tematiche e su aree affini.
Esso fornisce anche attività di istruzione e formazione sindacali e assistenza tecnica nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro. L'ETUI mette la sua esperienza- acquisita soprattutto grazie ai rapporti in essere con le università e le reti accademiche - al servizio degli interessi dei lavoratori di tutta Europa, puntando al rafforzamento della dimensione sociale dell'Unione europea. Esso ha lo scopo di supportare, rafforzare e stimolare il movimento sindacale europeo.

L'ETUI si compone di due dipartimenti:
— il Dipartimento per la Ricerca, formato da tre unità:
  Europeizzazione delle relazioni industriali;
  l'Economica, l'occupazione e le politiche sociali;
  Condizioni di lavoro, salute e sicurezza
— il Dipartimento per la Formazione.

Il lavoro dell'Istituto ruota intorno a cinque priorità principali:

— La crisi e il Semestre europeo
— Partecipazione dei lavoratori
— Sviluppo sostenibile e politica industriale
— Condizioni lavorative e qualità del lavoro
— Rinnovamento del sindacato

etui@etui.org
www.etui.org

Comitati Aziendali Europei e della Società Europea nel 2015

Fatti & cifre

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski

etui.

Ringraziamo **Irmgard Pas** per il suo supporto, in qualità di gestore della banca dati sui CAE, alla preparazione di questa pubblicazione.
Traduzione dall'inglese di Salvo Leonardi

Bruxelles, 2016
© Publisher: ETUI aisbl, Bruxelles
Tutti i diritti riservati
Stampa: Imprimerie Bietlot, B-6060 Gilly
Design: ZN Consulting, Bruxelles

D/2016/10.574/26
ISBN: 978-2-87452-416-5 (versione stampa)
ISBN: 978-2-87452-417-2 (versione elettronica)

L'ETUI è sostenuta finanziariamente dall'Unione Europea. L'Unione Europea non è responsabile per l'uso fatto delle informazioni contenute in questa pubblicazione.

Sommario

1. Introduzione 8

2. Comitati aziendali europei e della SE: sviluppi nel tempo 12

2.1. Istituzione 12
2.1.1. Cronologia 12
2.1.2. Tipi di Comitati Aziendali Europei 13
2.2. Durata - Rinegoziazione 14
2.3. Scioglimento 15
2.4. Copertura 16
2.4.1. Settore 16
2.4.2. Paese del quartier generale dell'impresa multinazionale 16
2.5. Scegliere la legislazione sui CAE 17
2.5.1. Dimensione dell'impresa 18
2.5.2. Paesi nel perimetro della multinazionale 18

3. Composizione del CAE 20

3.1. Composizione del CAE: dei soli lavoratori o di organismi congiunti? 20
3.2. Quanti rappresentanti dei lavoratori? 21
3.3. Distribuzione dei seggi fra i paesi 22
3.4. Norme legali per la selezione dei rappresentanti 23
3.5. Durata del mandato 24

4. Competenze 26

4.1. Competenze procedurali del CAE 26
4.2. Competenze tematiche del CAE 27
4.3. Competenze escluse 28

5. Riunioni 30

5.1. Riunioni plenarie 30
5.2. Riunioni preparatorie e a seguire 31
5.3. Presidenza e agenda 32
5.4. Verbalizzazione e diffusione degli esiti dell'informazione e della consultazione 33
5.5. Riunioni straordinarie 34

6. Agibilità e risorse 36

6.1. Comitato ristretto 36
6.2. Formazione 38
6.3. Lingue 39
6.4. Accesso alle sedi dell'azienda 39
6.5. Spese/Bilancio 40
6.6. Esperti 41

7. Comitati aziendali europei e della SE a confronto 44

Elenco delle figure 47

1071 CAE sono oggi attivi

NUOVI

In media, negli ultimi cinque anni, sono stati istituiti **25 NUOVI CAE l'anno**

8% dei **CAE** è stato istituito quale comitato aziendale di SE → **CA-SE**

Art. 13

39% dei CAE (accordi pre-direttiva, ex art. 13) non sono **pienamente coperti** dalle direttive sui CAE

86% dei CAE ha un comitato ristretto

Meno di un CAE su 10 ha **competenze** che vanno al di là dell'informazione, consultazione e formulazione di pareri

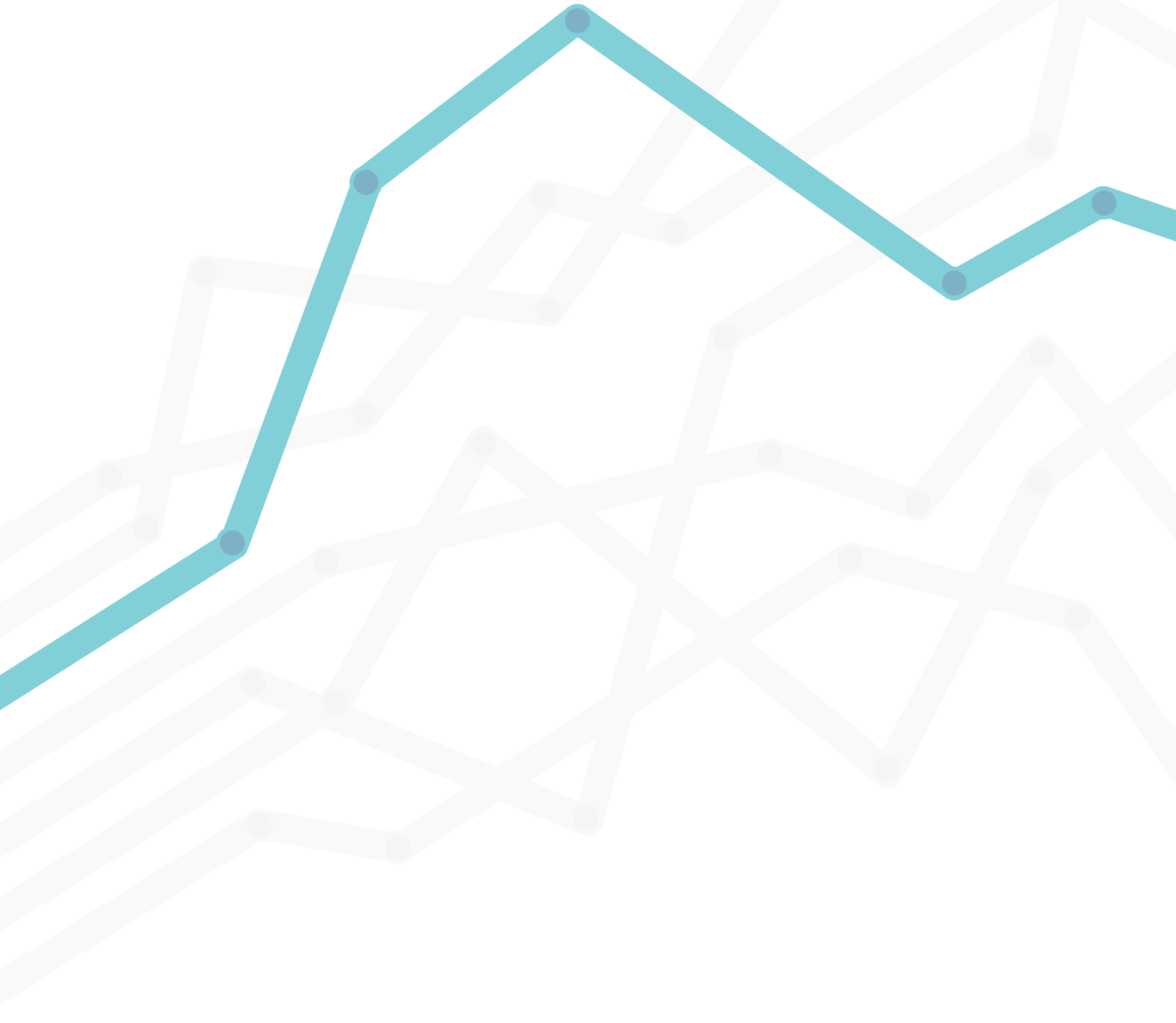
1 terzo dei CAE NON prevede la formazione

Solo il 18% degli accordi CAE accredita esplicitamente i rappresentanti a visitare i siti

Nel **40%** dei CAE rappresentanti delle federazioni sindacali europee sono ammessi a partecipare alle riunioni

3% dei CAE ha una competenza a **negoziare** con la direzione su questioni transnazionali

1. Introduzione



1. Introduzione

Nel 2016 saranno trascorsi 20 anni dall'entrata in vigore della prima direttiva dell'Unione Europea (UE) in tema di Comitati Aziendali Europei (CAE). Dopo avere maturato ormai due decenni di esperienze è giunto dunque il momento di fare un passo indietro ed acquisire uno sguardo complessivo sullo stato di avanzamento relativo ai CAE. Proprio quest'anno, la Commissione europea ha in programma una valutazione della direttiva c.d. di rifusione ("recasting") CAE, che con ogni probabilità produrra un dibattito sulla necessità di un'ulteriore revisione delle norme europee su questa materia.

L'anno in corso coincide anche col quindicesimo anniversario dall'adozione della direttiva dell'UE sulla Società Europea (Societas Europea, SE), un atto normativo che stabilisce regole relative all'istituzione di comitati dei lavoratori a livello europeo. Entrambi questi organismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori attingono ad un analogo modello di riferimento, quello volto a dotare i rappresentanti dei lavoratori di diritti di informazione e consultazione su questioni transnazionali.

In questo contesto, l'ETUI ha preso la decisione di pubblicare una panoramica del quadro esistente, sia rispetto ai CAE che alle rappresentanze in seno alla SE. Questa pubblicazione fornisce un'ampia selezione di dati rilevanti riguardo alle caratteristiche principali di entrambi questi organismi e sulle imprese in cui essi operano. Pensiamo in questo modo di offrire alcuni strumenti utili per riflettere intorno all'importanza di queste istituzioni europee, dei loro potenziali effetti per una europeizzazione delle relazioni industriali, come anche del loro futuro sviluppo. Ancora più importante, tuttavia, ci sembra il fatto che i nostri dati statistici su CAE e comitati aziendali di SE possano offrire, a quanti vi operino o si occupino di essi (membri di comitati aziendali, coordinatori sindacali, esperti, altri operatori a vario titolo interessati), un approfondimento sui tratti distintivi, le caratteristiche dei CAE e dei comitati aziendali di SE. Questa informazione è essenziale per poter sviluppare la formazione e la comprensione di quanti oggi risultano impegnati nel lavoro del CAE. La nostra speranza a riguardo è che questa pubblicazione possa aiutarli nel posizionarsi meglio dentro i due tipi di organismi, invogliandoli a procedere oltre in seno ad essi, e a migliorarne ulteriormente il funzionamento. Contiamo inoltre che la presentazione di dati e cifre aggiornate possa costituire un punto di riferimento per i dibatti che avranno luogo nel 2015-16, divenendo indispensabili per il futuro di suddette forme di informazione e consultazione transnazionale.

In questa pubblicazione trattiamo aspetti di storia dei CAE e dei comitati aziendali nella SE, la loro istituzione, le loro caratteristiche, come anche la loro composizione, le competenze, le riunioni, le agibilità e le risorse. Alcuni aspetti – tipo le definizioni di informazione e di consultazione, le disposizioni relative alla riservatezza, l'analisi approfondita dei tratti caratteristici del CAE e dei comitati nella SE – non sono trattati perché si collocano oltre agli scopi di questa pubblicazione. Essi riceveranno la dovuta attenzione in altre pubblicazioni già in cantiere.

La banca dati dell'ETUI sui CAE

La banca dati dell'Istituto Sindacale Europeo (ETUI) in tema di CAE e rappresentanza dei lavoratori ha ormai una lunga storia nel fornire informazioni, sia in versione digitale che cartacea e on-line (come nel caso del portale sui CAE e di www.worker-participation.eu sulle varie forme di partecipazione). Grazie a un nuovo portale, la banca dati CAE è ora liberamente accessibile a tutti e offre modalità di facile consultazione relativamente ad accordi e a tanti dati e cifre sul contenuto degli accordi CAE.

La banca dati CAE venne costituita alla fine degli anni '90 quale prima e unica fonte di informazione esaustiva su CAE, imprese multinazionali in cui essi operano e accordi, con cui essi venivano istituiti. Essa si è col tempo evoluta, rimanendo la fonte più completa di informazioni sulla materia e fornendo materiale per sindacati, accademici, politici e addetti ai lavori. Essa ha originato varie pubblicazioni, come EWC Facts and Figures (2004 e 2006) di Peter Kerckhofs e Irmgard Pas, fra le più significative nel ramo. Dal 2008, la banca dati è stata ulteriormente ampliata, così da includere più accordi, analisi contenutistiche degli accordi e informazioni relative alle rappresentanze in seno alla SE.

Infine un'avvertenza. Questa pubblicazione riporta fatti e cifre sui CAE attualmente in funzione, in base all'analisi degli accordi contenuti nella banca dati dell'ETUI. Essa contiene oltre 1900 accordi CAE, inclusi quelli istitutivi, le rinegoziazioni, gli emendamenti, e può essere considerata come la più completa banca dati oggi disponibile in materia. Ciò nondimeno, i dati che riportiamo dovrebbero essere intesi alla stregua di stime, poiché contengono un certo margine di errore, o di scarto, da imputare a diversi fattori. Il primo è che non tutti gli accordi CAE e le rinegoziazioni sono compresi nella banca dati (alcuni infatti non sono disponibili, altri risultano soggetti a ritardi di registrazione); secondariamente, alcuni accordi inseriti nella banca dati non sono stati ancora analizzati, a causa di problemi linguistici. Infine, un certo margine di errore va sempre e canonicamente considerato in ogni percorso di misurazione e codifica. Malgrado l'ETUI sia costantemente impegnato nello sforzo di limitare al massimo queste fonti di errore e scarto, le cifre riportate andranno considerate quali stime rispetto all'insieme dei possibili parametri di riferimento.

Direttiva CAE 1994 | Direttiva CAE di rifusione 2009

Come istituire un CAE?

Acquisire l'informazione necessaria + Stabilire contatti fra rappresentanti dei lavoratori > **Iniziativa dei lavoratori o della direzione** > **Negoziazione della Delegazione Speciale di Negoziazione** > **Accordo** > **Accordo CAE**

Niente accordo > **Accordo in base alle prescrizioni accessorie**

Dove istituire un CAE?

≥ **1000** lavoratori

≥**150** lavoratori in **2** Stati membri

Competenza del CAE

Tutti i siti in tutti gli Stati membri dell' **AEE**

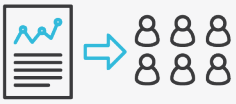
Organizzazione del CAE: elementi **obbligatori**

Chi dovrebbe incontrarsi?

Frequenza delle riunioni

Organizzazione delle riunioni

Ruolo e competenze



Rapporto fra i livelli e rendicontazione

Formazione

Budget/Spese e altre risorse

Organizzazione del CAE: elementi **opzionali**

Comitato ristretto

Lingue

Accesso ai siti

E molto altro... Vedi su www.ewcdb.eu

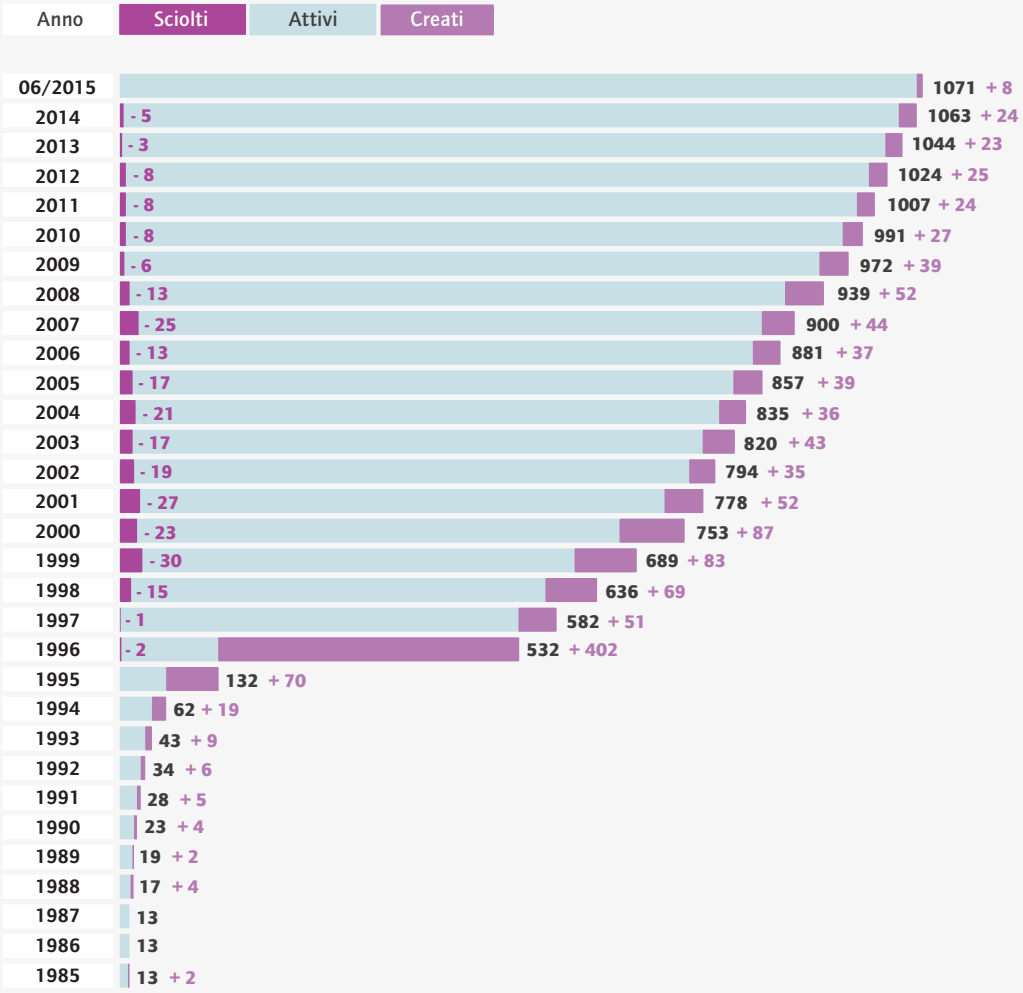
2. Comitati aziendali europei e della SE: sviluppi nel tempo

2. Comitati aziendali europei e della SE: sviluppi nel tempo

2.1. Istituzione

2.1.1. Cronologia

Figura 1 **Incremento di CAE e comitati aziendali della SE nel corso degli anni**



I primi progetti relativi a meccanismi di informazione e consultazione transnazionale nell'Unione Europea risalgono già ai primi anni '70. Una teoria a quel tempo, che divenne pratica negli anni '80, quando i membri dei comitati aziendali di gruppo in alcune multinazionali francesi decisero di invitare rappresentanti dei lavoratori delle filiali estere alle loro riunioni. Questo sviluppo spontaneo e dal basso venne abbastanza presto riportato di nuovo a livello europeo, ma a causa della resistenza degli stati membri ad un impegno dell'UE nella dimensione sociale, l'iniziativa fallì di nuovo. Col Trattato di Maastricht del 1992 fu introdotto il voto a maggioranza e l'opposizione di alcuni stati membri poté così essere superata, pur con l'iniziale auto-esclusione del Regno Unito. Ciò aprì la strada affinché la Direttiva 94/45/EC, la prima del genere su questa materia, potesse venire siglata nel 1994, per entrare pienamente in vigore nel 1996. Successivamente, nel 2009, dopo anni di ritardi e aspri confronti politici, la Commissione Europea varo' la Direttiva 2009/38/EC, detta di rifusione (recasting), entrata in vigore nel 2011.

Dal 1994 in poi, il numero di CAE attivi è cresciuto costantemente. Nel giugno 2015 se ne contava un totale di 1071, già costituiti e in funzione. Mentre questo numero continua a crescere anno dopo anno, il tasso di incrementi si è rallentato. Nel corso degli ultimi cinque anni, ne sono stati attivati mediamente 25 l'anno, a fronte dei circa 42 del periodo 2004-2009, laddove, negli anni precedenti, il ritmo era stato ancora più intenso.

402 l'impressionante numero di CAE creati nel 1996

NUOVI **25** il numero medio di nuovi CAE negli ultimi cinque anni

1071 il numero totale di CAE nel 2015

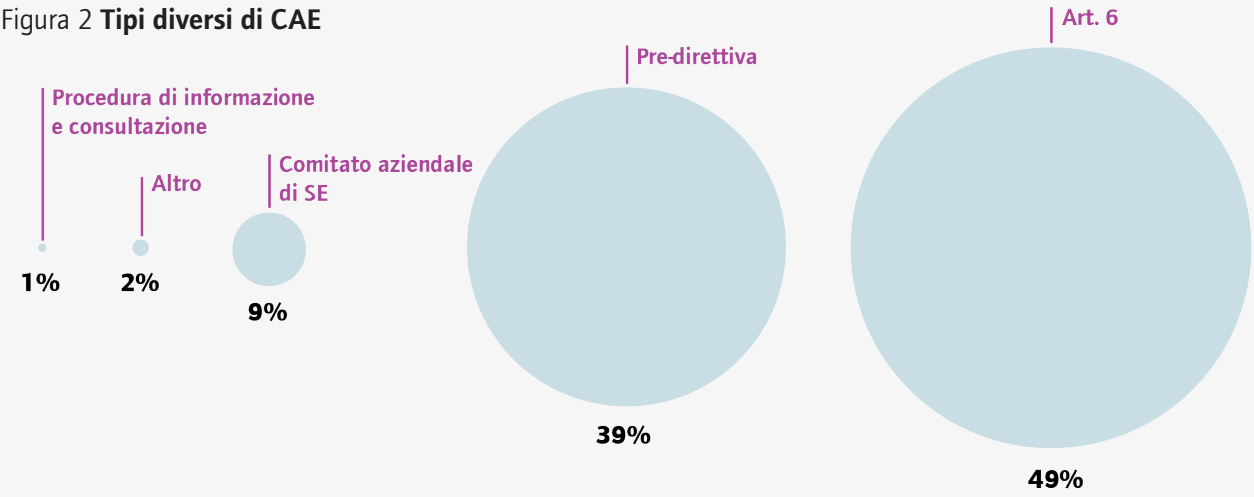
Esistono stime sul numero di multinazionali europee coperte dalla direttiva CAE, ma esse non sono né troppo aggiornate né sufficientemente accurate. Le ultime disponibili risalgono al 2005, quando almeno 2200 imprese furono identificate quali destinatarie dalla direttiva (ovvero imprese con più di 1000 dipendenti e con almeno 150 in due paesi dell'area economica europea – AEE).

La creazione di nuovi CAE raggiunse il suo culmine nel 1996, quando in un solo anno vennero costituiti ben 402 organismi di questo tipo. Ciò fu dovuto all'opportunità creata dalla normativa europea, in base alla quale tutti i CAE istituiti prima dell'entrata in vigore della prima direttiva, nel 1996, avrebbero goduto dello statuto legale di accordi volontari, venendo così esentati da svariati obblighi contenuti nella direttiva del 1996.

Tale flessibilità che servì allora come un importante ed efficace incentivo per le imprese al fine di mettere in moto il processo e raggiungere così un accordo entro il 1996.

L'effetto dell'istituzione volontaria dei CAE non è stato mai più replicato dopo 1996. Non è accaduto nel 2004, con l'allargamento dell'UE dopo l'ingresso di dieci nuovi stati membri; e neppure con l'allargamento del 2007 si è avuto un effetto significativo sul numero di CAE creati. Con l'entrata in vigore della direttiva di rifusione (2009/38/EC) nel 2011, una finestra di opportunità simile a quella del biennio 1994-96, è stata riaperta per quegli accordi che fossero stati siglati fra il 2009 e il 2011. Ma questa volta, contrariamente alle aspettative del legislatore europeo, non si è rilevato alcun cambiamento radicale riguardo al numero di CAE creati.

Figura 2 **Tipi diversi di CAE**



2.1.2. Tipi di Comitati Aziendali Europei

A seconda dell'azienda, la data e le caratteristiche dell'accordo istitutivo del CAE, possiamo distinguere fra diversi tipi di Comitati Aziendali Europei. La maggior parte (49%) sono quelli definiti ex art. 6. Si tratta di CAE interamente regolati dalla Direttiva del 1994 e da quella di rifusione del 2009. C'è poi un 39% di CAE oggi esistenti che possono invece definirsi "pre-direttiva". I primi accordi di questo tipo risalgono a prima del 22 settembre 1996. Questi CAE non sono coperti dalla direttiva del 1994 e dalla sua rifusione del 2009.

Circa il 9% di tutti i CAE sono stati fondati in imprese aventi uno Statuto di Società Europa (SE). Questo Statuto è comune a tutta l'UE e in termini di diritti dei lavoratori permette l'informazione e la consultazione nella forma dei comitati aziendali della SE (essenzialmente identica a quella del CAE), e con diritti di partecipazione a livello societario. La quota di comitati aziendali della SE è cresciuto costantemente nel corso degli anni; nel 2011 la loro quota arrivava appena al 4% di tutti i CAE esistenti.

Del come il comitato aziendale SE differisca dagli altri CAE verrà discusso in dettaglio nel capitolo 7. E' comunque importante notare come la maggior parte delle rappresentanze in seno alla SE sia costituita presso imprese tedesche, con una sviluppata esperienza di strutture relative alla partecipazione dei lavoratori.

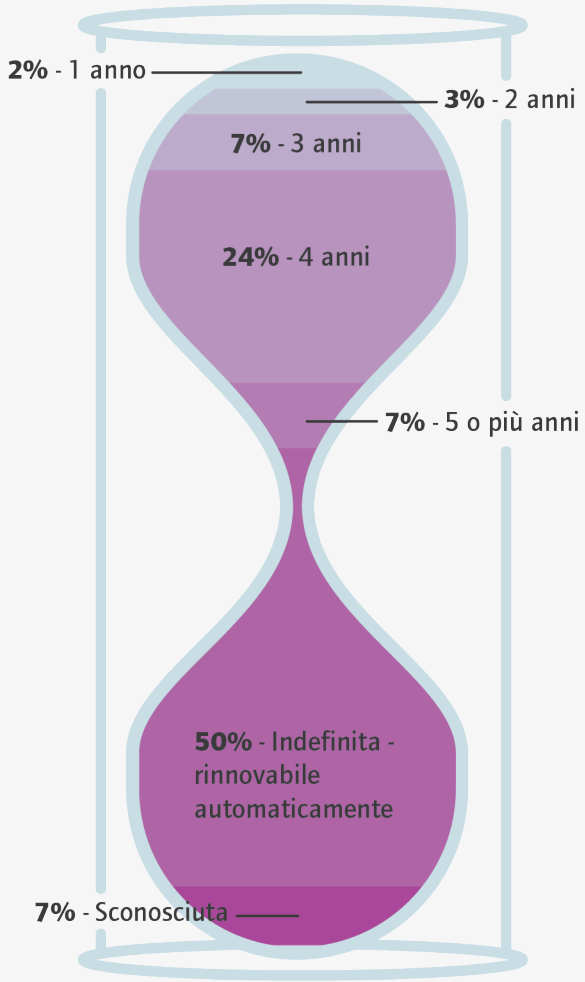
↑9% degli attuali CAE sono stati istituiti in SE e la quota sta crescendo

2% degli attuali CAE ha deciso di allargare il proprio raggio dall'Europa al mondo

39% dei CAE non sono ancora del tutto coperti dalle norme della direttiva o dalla sua rifusione

2.2. Durata – Rinegoziazione

Figura 3 **Durata degli accordi CAE**



La rinegoziazione di un accordo CAE costituisce uno strumento importante di adeguamento e aggiornamento a un contesto nel frattempo mutato, emendandolo al fine di poter beneficiare dei nuovi diritti derivanti dall'inquadramento normativo, o semplicemente per migliorare quelli già esistenti. E' dunque molto opportuno che gli accordi CAE prevedano ed includano accorgimenti appropriati per consentire la rinegoziazione nella continuità.

Nella pratica noi vediamo come la metà dei CAE in funzione sia basato su accordi validi per una durata indeterminata. Questo significa che essi possono essere modificati solo sulla base di una esplicita richiesta di domanda di rinegoziazione o tramite disdetta dell'accordo da parte di una delle due parti. Gli altri organismi hanno alla base accordi che sono validi per un periodo determinato, solitamente di quattro anni ma alle volte anche più lungo (7%) o più breve (12%). Di questi accordi validi per un determinato arco temporale, il 29% contiene un articolo che prevede un rinnovo tacito dell'accordo. Per l'altro 71% un rinnovo esplicito o una rinegoziazione sarà necessario, alla fine del termine prefissato.

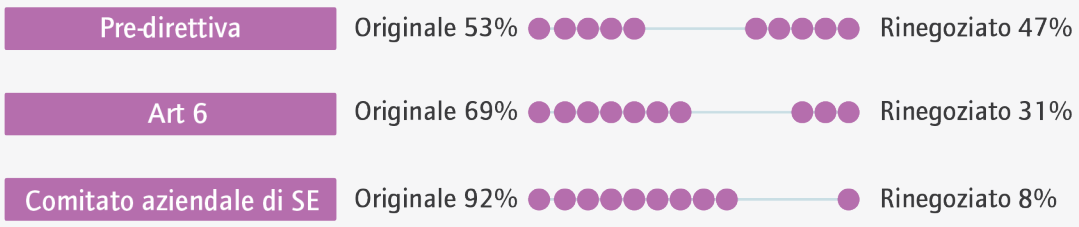
Anche la durata dell'accordo riflette alcune specifiche tradizioni nazionali, con le aziende a casa madre tedesca che nel 75% dei casi optano per accordi a tempo indeterminato.

1 in 2 dei CAE è basato su accordi a tempo indefinito o automaticamente rinnovabili

81% dei CAE ha clausole speciali su come i loro accordi dovrebbero essere rinegoziati

76% dei CAE 8/8 ha una clausola che specifica come un accordo può essere disdetto da una delle due parti

Figura 4 **Rinegoziazione degli accordi CAE per tipo**



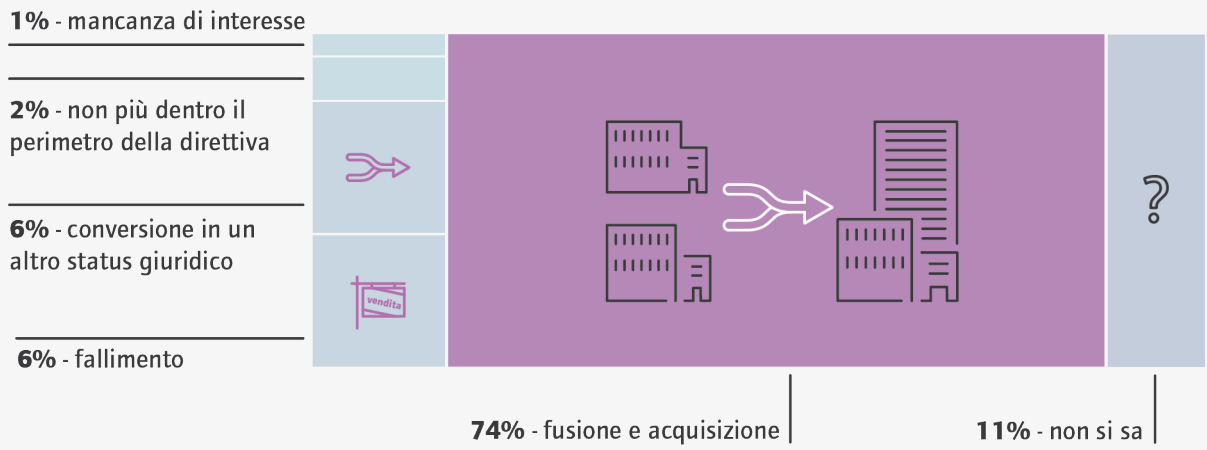
Questa figura potrebbe essere stimata per difetto, dal momento che non tutte le rinegoziazioni sono comunicate al banca dati dell'ETUI-CAE.

Si noti come di tutti i CAE attivi, non meno del 35% abbia già rinegoziato gli accordi. Nella maggior parte si tratta di CAE pre-direttiva, che sono stati rinegoziati in quanto quegli accordi erano nel frattempo invecchiati. Ciò nondimeno, circa la metà dei CAE pre-direttiva non è stato rinegoziato, il che significa che tali CAE non hanno avuto l'opportunità di incorporare taluni cambiamenti intervenuti a livello regolativo o societario.

Raro che i comitati aziendali di SE siano stati rinegoziati, dal momento che molti di essi sono stati istituiti molto più di recente. Inoltre, tali organismi sono di norma costituiti in imprese che avevano già un CAE funzionante, cambiando lo loro struttura legale.

2.3. Scioglimento

Figura 5 **CAE sciolti e cause di scioglimento**



Mentre il dato totale relativo ai CAE cresce grazie alla costituzione di nuovi CAE, esso risente al contempo del fatto che alcuni di essi vengono sciolti. Fra quelli già istituiti, oltre 240 hanno cessato di esistere. La stragrande maggioranza di queste chiusure è da attribuire ai mutamenti strutturali intervenuti nelle imprese interessate, ad esempio a seguito di una fusione con un'altra impresa o per via dell'acquisizione da parte di un altro gruppo.

Solitamente, in casi del genere, o si negozia la creazione di un nuovo CAE, oppure anche i rispettivi CAE vengono fusi per formare un nuovo organismo unitario. Del totale dei CAE disciolti, il 6% può essere attribuito a cambi nello statuto legale dell'impresa e un altro 6% a casi di fallimento o vendita.

Solo il 2% degli scioglimenti di cui si è a conoscenza è dipeso dal fatto che l'impresa non ricadesse più all'interno del perimetro della direttiva (ad esempio per riduzione sotto la soglia prevista del numero di dipendenti), mentre appena l'1% può farsi risalire a una sopravvenuta mancanza di interesse delle parti nei riguardi del proprio CAE. L'ultimo dato fornisce un'indicazione chiara sul fatto che i CAE, una volta istituiti, svolgono – seppur a vario grado – la loro funzione, che è quella di rappresentare gli interessi dei lavoratori e di offrir loro diritti di informazione e consultazione. Ciò mostra anche quanto sia essenziale che i diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione siano adeguatamente protetti in casi di cambiamenti nella struttura societaria dell'impresa.

240 CAE **sono stati sciolti**

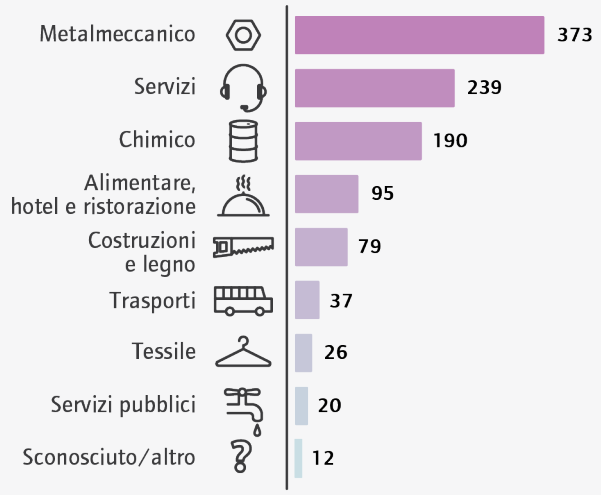
Solo l' **1%** **degli** SCIOGLI MENTI **è da ricondurre a mancanza di interesse**

74% degli SCIOGLI MENTI è dovuto a **cambi** nella struttura / status dell'impresa

2.4. Copertura

2.4.1. Settore

Figura 6 **Distribuzione settoriale dei CAE**



La realtà dei CAE non presenta oggi una diffusione uniforme fra i vari settori. Quelli con più CAE sono il metalmeccanico, il chimico e i servizi del terziario. Presi insieme questi tre settori, da soli, totalizzano oltre i tre quarti dei CAE oggi in funzione. In altre realtà – come il tessile, i trasporti, i servizi pubblici – i numeri relativi ai CAE appaiono sensibilmente inferiori e il numero di quelli nuovi creati tende a crescere di poco nel corso degli anni. In termini generali, la causa di questa differenziazione risiede nella diversa caratterizzazione di ciascuno di essi. In particolare, nel diverso ruolo svolto dalla presenza di multinazionali coperte dalla direttiva. Un fattore importante attiene anche alla connotazione occupazionale che in un dato settore caratterizza la concentrazione numerica di dipendenti (che facilita la loro organizzazione), come nel caso dei grossi stabilimenti o impianti produttivi, piuttosto che dove gli occupati sono sparsi, come nel caso dei trasporti o delle costruzioni. In alcuni settori, la prevalenza di imprese a conduzione familiare, in cui le relazioni di lavoro sono tradizionalmente poco istituzionalizzate, costituisce anch'essa un ostacolo a una crescita e diffusione dei CAE.

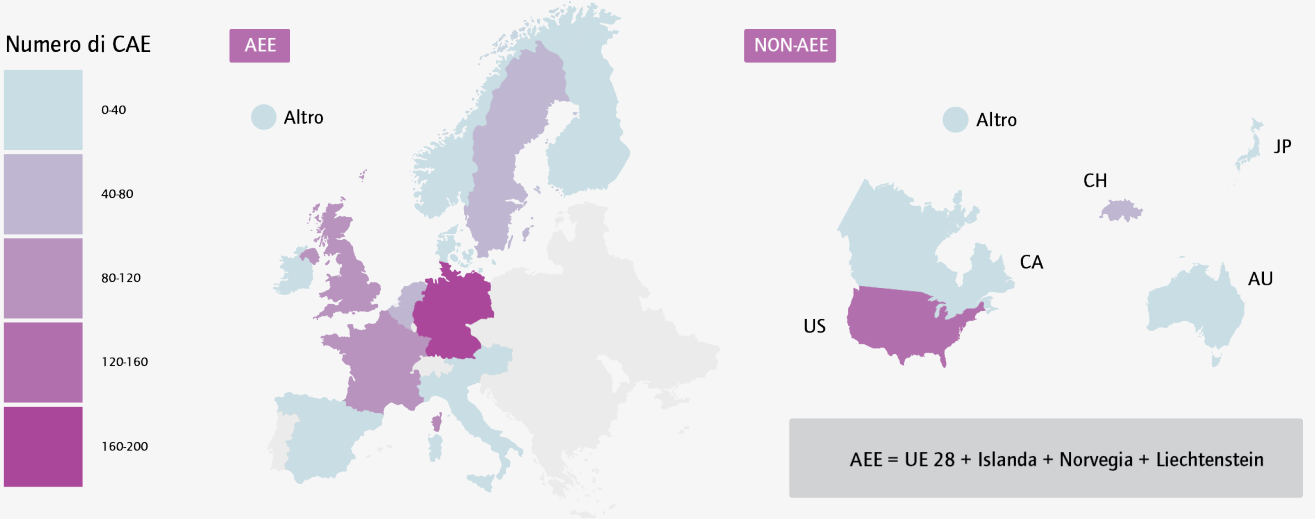
Più di

3/4

di tutti i CAE
si trova fra metalmeccanico, chimico e nei servizi

2.4.2. Paese del quartier generale dell'impresa multinazionale

Figura 7 **Paese del quartier general dell'impresa multinazionale**



Analogamente al profilo settoriale, osserviamo una varietà altrettanto marcata anche per quanto attiene al numero di CAE in rapporto al paese in cui hanno sede le loro direzioni centrali. Per quanto riguarda il quartier generale delle imprese con CAE, vediamo come la grande maggioranza fra quelli attivi ha sede nei "vecchi" Stati membri. La Germania si trova in cima alla classifica, seguita dalla Francia e dal Regno Unito. Si aggiunga che i CAE sono in molti casi presenti in multinazionali non europee, che hanno cioè le loro direzioni centrali negli Stati Uniti, in Svizzera, in Giappone o in Canada.

151

CAE
sono stati costituiti in imprese con la direzione negli USA

20%

dei CAE
sono istituiti in imprese con la direzione in Germania

2.5. Scegliere la legislazione sui CAE

Le direttive europee non sono immediatamente applicabili negli stati membri dell'UE. Esse, come è noto, devono prima essere trasposte e implementate dalla legislazione nazionale. Ogni paese decide dunque con una qualche autonomia sul come effettuare questo recepimento, che è poi il caso della normativa in tema di CAE. Normativa che però, coprendo multinazionali presenti in almeno due stati membri, pone il problema di quali norme varranno per il CAE che ad esse dovrà poi attenersi.

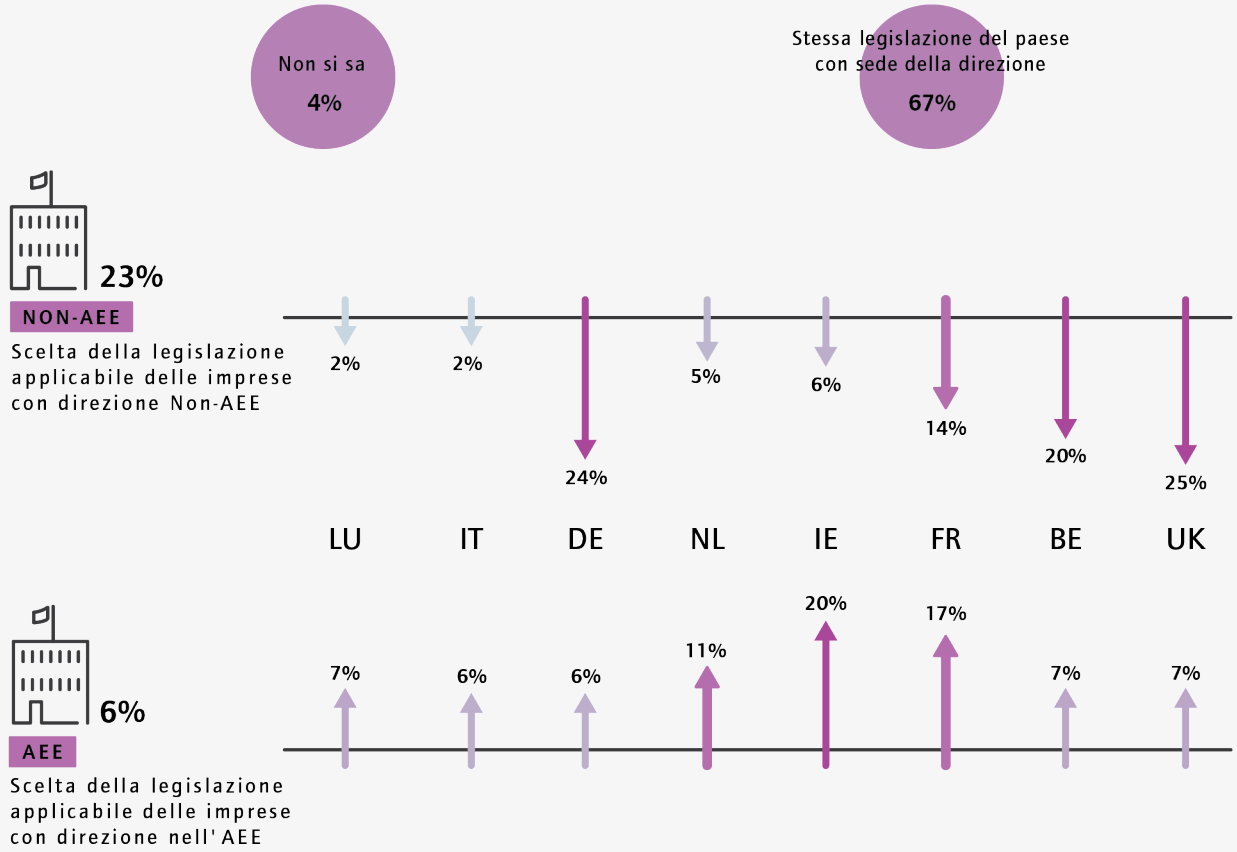
Nella maggior parte dei casi (67% di tutti i CAE), questi organismi vengono istituiti secondo le regole vigenti nel paese dove ha sede il quartier generale del gruppo. Tuttavia non è sempre così. In primo luogo, se tale centro di direzione ha sede in un paese esterno all'area economica europea, l'accordo istitutivo del CAE dovrà scegliere a quale legislazione nazionale vorrà fare riferimento.

Ma anche se le imprese hanno il loro centro direzionale in un paese europeo, le parti negoziali hanno ancora la facoltà di mettersi d'accordo per istituire il loro CAE sulla base della normativa nazionale di un altro paese europeo.

Aziende con direzionale centrale fuori dall'area economica europea

In circa il 23% dei casi, il paese dove ha sede il quartier generale della multinazionale non fa parte dell'UE. In questo caso i CAE devono prendere una decisione relativa alla legge nazionale che verrà applicata; molti optano per le norme di recepimento adottate nel Regno Unito, in Danimarca, in Belgio o in Francia. Meno ricorrente risulta la scelta per legislazioni come quella irlandese, olandese o italiana; decisamente rara, infine, quella per paesi diversi da quelli citati.

Figura 8 **Scelta della legislazione applicabile**



MNC europee che scelgono di applicare un'altra legislazione

Aziende con la direzione centrale in uno dei paesi dell'AEE possono anche scegliere, mediante accordo, di stabilire che il loro CAE si basi su una legislazione nazionale diversa da quella del paese in cui ha sede il loro quartier generale. Il 6% dei CAE con direzione centrale in Europa non sceglie la normativa del paese dove risiede il suo quartier generale; bensì di applicare la normativa CAE di altri paesi, perlopiù di Irlanda e Francia.

I CAE nell'Europa dei "nuovi Stati membri"

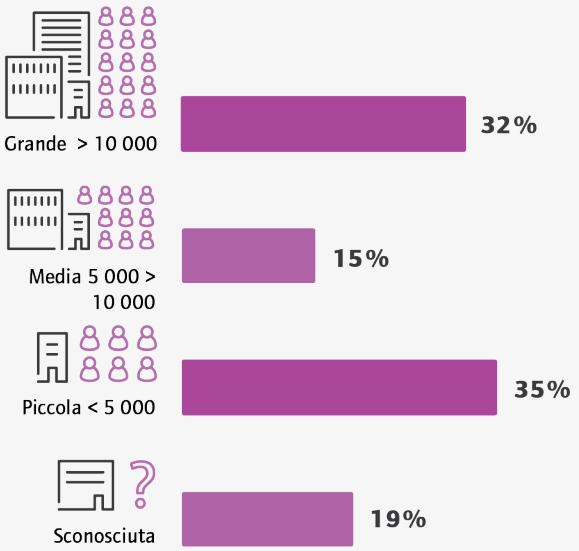
Più della metà di tutti i CAE sono stati costituiti in aziende il cui quartier generale ha sede in Germania, Francia, Regno Unito, Svezia o nei Paesi Bassi. Considerato il peso di queste economie, la notizia non costituisce certo una sorpresa.

Ciò che invece può colpire di più è il numero molto basso di CAE istituiti in aziende con casa madre nei nuovi stati membri, entrati nell'UE dopo il 2004. Al momento dispongono infatti di un CAE solo cinque aziende ungheresi, e appena una soltanto, rispettivamente, nella Repubblica Ceca, in Polonia e a Cipro.

Allo stesso tempo, rappresentanti dei lavoratori provenienti da questi paesi partecipano al sistema dell'informazione e consultazione transnazionale. Più di 250 CAE vedono la presenza di rappresentanti provenienti dai vari nuovi Stati membri, a dimostrazione del fatto che anche i dipendenti di queste aziende godono pienamente dei diritti in questione, grazie al coinvolgimento attivo dei loro rappresentanti. 25 CAE vantano anche rappresentanti provenienti da paesi candidati, come la Turchia, la Macedonia, la Serbia e il Montenegro.

2.5.1. Dimensione dell'impresa

Figura 9 **Dimensione dell'impresa**



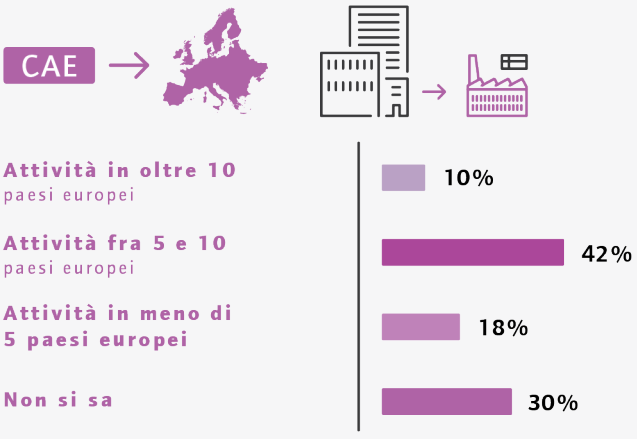
La dimensione delle aziende in termini di addetti occupati rappresenta un altro importante fattore, in grado di influenzare la distribuzione dei CAE.

La maggior parte dei CAE è infatti costituita nell'ambito delle maggiori multinazionali europee. Oltre il 47% dei CAE opera in imprese con oltre 5000 addetti.

35% dei CAE sono istituiti in imprese con meno di **5000** lavoratori

2.5.2. Paesi nel perimetro della multinazionale

Figura 10 **Attività dell'impresa con CAE nei paesi europei**



Un altro elemento che è in grado di influenzare significativamente la distribuzione dei CAE concerne il grado di internazionalizzazione dell'impresa, vale a dire il numero di paesi dell'UE in cui essa svolge delle attività. Affinché una multinazionale venga coperta dalle direttive sui CAE, lo ricordiamo, è necessario che essa occupi più di mille dipendenti in almeno due stati membri. Molte imprese multinazionali con CAE vanno ben oltre questa soglia di internazionalizzazione; il 42% ha infatti delle attività in più di 10 Stati membri, il 30% fra 5 e 10, e solo il 18% in meno di 5.

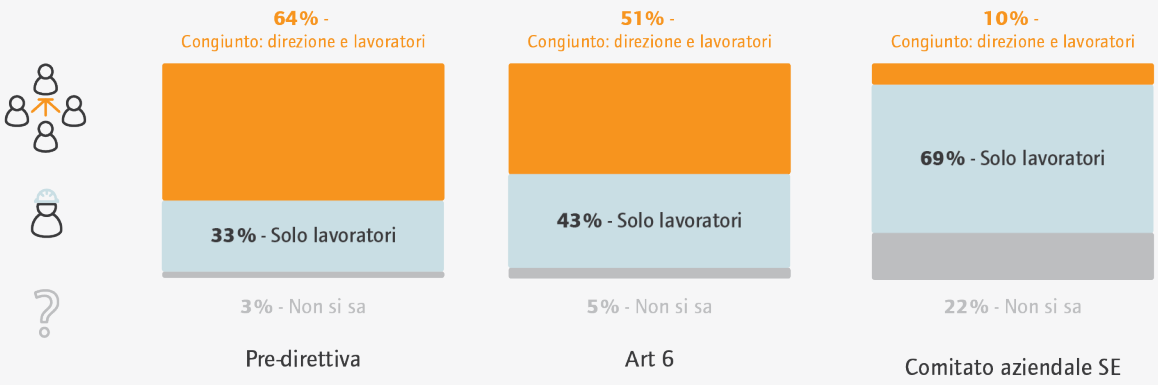
Ciò aiuta a completare il quadro complessivo di una tipica impresa oggi dotata di un CAE: si tratta – riassumendo – di una grande impresa con più di diecimila addetti all'interno dell'UE, in settori quali il metalmeccanico, il chimico e dei servizi terziari, con casa madre in Germania, Francia o Regno Unito (ma anche USA e Giappone), altamente internazionalizzata, cioè con presenze in più di 10 Stati membri.

3. Composizione del CAE

3. Composizione del CAE

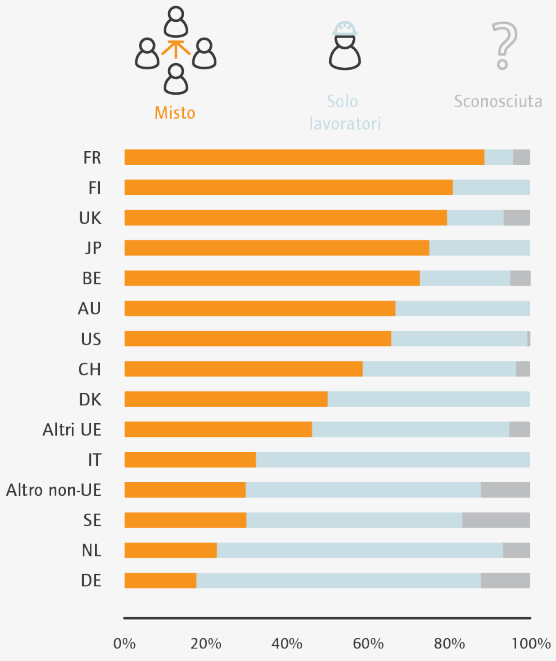
3.1. Composizione del CAE: dei soli lavoratori o di organismi congiunti?

Figura 11 **Composizione del CAE per tipo**



Un fattore in grado di influenzare significativamente il modo con cui lavorano i CAE risiede nella loro composizione; essi infatti possono essere costituiti sia di soli rappresentanti dei lavoratori (CAE che definiremo di tipo tedesco) che di rappresentanti sia dei lavoratori che del datore di lavoro (CAE di tipo francese). La maggior parte dei CAE presenta una composizione del secondo tipo, vale a dire congiunta. Specialmente nelle grandi imprese, i CAE tendono in prevalenza ad avere questo tipo di composizione, piuttosto che quella di esclusiva rappresentanza dei lavoratori. Una differenza rilevante si osserva anche in rapporto ai CAE istituiti presso la SE, molti dei quali hanno una composizione del genere solo dei lavoratori. Questo non sorprende, dato che la maggior parte dei comitati aziendali in seno alla SE opera in imprese con la direzione centrale in Germania.

Figura 12 **Composizione del CAE per paese del quartier generale dell'impresa**



Sempre riguardo alla composizione del CAE, vi sono significative differenze procedurali rispetto al paese dove ha sede la direzione centrale della multinazionale. Come anticipavamo prima, quelle tedesche e olandesi optano in misura preponderante per il CAE con sola rappresentanza dei lavoratori, laddove le multinazionali con base in Francia o nel Regno Unito tendono a preferire il CAE congiunto, nel quale siede ed è rappresentata sia la componente datoriale che quella dei lavoratori. Da questo punto di vista, si può parlare di un modello tedesco (soli lavoratori) ed uno francese (congiunto), quanto meno per ciò che attiene alle caratteristiche della loro composizione.

In pratica, tuttavia, a dispetto delle diversità procedurali fra modelli, il loro esito è piuttosto simile. Nel CAE di tipo tedesco, riunioni preparatorie esclusivamente interne vengono seguite da una successiva sessione congiunta con la direzione, durante la quale tutti i temi vengono nuovamente discussi. Nel CAE di tipo francese, invece, è prassi comune far precedere le sessioni congiunte del CAE con riunioni preparatorie dei soli rappresentanti dei lavoratori. Durante queste pre-sessioni, i delegati dei lavoratori preparano l'agenda, discutono i vari punti di particolare interesse, si accordano intorno a una strategia. Di conseguenza, malgrado i due modelli rappresentino due diverse filosofie e tradizioni di relazioni industriali, dal punto di vista delle implicazioni per il funzionamento dei CAE, tali differenze determinano di fatto conseguenze relativamente limitate.

3.2. Quanti rappresentanti dei lavoratori?

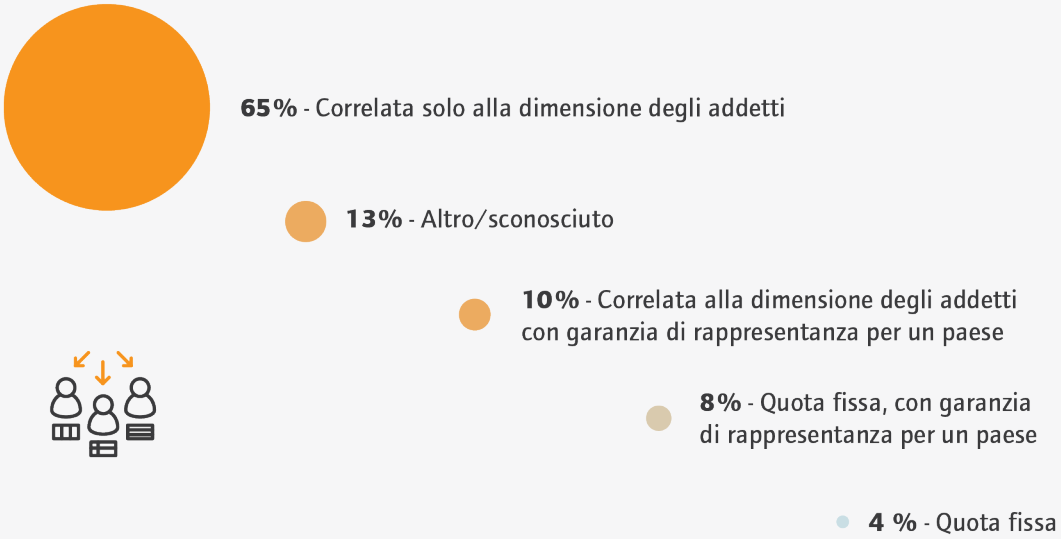
Figura 13 **Dimensione della rappresentanza dei lavoratori del CAE**

Un altro importante fattore, in grado di determinare il lavoro di un CAE, è dato della sua dimensione. Il numero dei suoi componenti ha infatti un impatto sulla comunicazione, sullo scambio di informazioni, sulla necessità di costituire un comitato ristretto, sul tempo necessario per giungere a una conclusione o per reagire alla consultazione del direzione, sulla frequenza degli riunioni e su svariati altri aspetti ancora.

Dal punto di vista dimensionale, la delegazione dei lavoratori nel CAE può nei casi concreti variare sensibilmente. Basti pensare che ci sono CAE anche di soli tre delegati, mentre altri possono arrivarne a contarne 70. Per circa la metà dei CAE non c'è, negli accordi, un' informazione specifica sul numero dei rappresentanti dei lavoratori. Tra quelli di cui invece esiste un'informazione a riguardo, la maggior parte vanta tra i 10 e i 20 delegati attivi. Solo di rado i CAE hanno meno di 10 componenti o più di 30.

3.3. Distribuzione dei seggi fra paesi

Figura 14 **Distribuzione dei seggi fra paesi**



Dal momento che i CAE sono per loro natura composti da rappresentanti dei lavoratori provenienti da diversi paesi, occorre che vi sia un sistema per determinare quanti rappresentanti possono essere inviati da ciascun paese. Come per le elezioni parlamentari, le regole che disciplinano la distribuzione dei rappresentati fra i paesi sono di cruciale importanza, essendo in grado di impattare direttamente sulla forza relativa delle diverse delegazioni dei lavoratori.

Nella maggioranza dei CAE (67%) c'è un numero minimo di occupati, una soglia richiesta affinché per ogni paese venga assegnato almeno un seggio nel CAE. Nella maggior parte dei casi (65%), la distribuzione dei seggi in base alla provenienza viene basata sulla quota di lavoratori impiegata nei rispettivi paesi. Il 4% sceglie una quota fissa, vale a dire che ogni paese ha lo stesso numero di rappresentanti, a prescindere dal numero di occupati. Il 18% opta invece per una combinazione fra sistema proporzionale (10%), a quota-fissa (8%), con una rappresentanza garantita per un determinato paese (di norma quello dove a sede direzionale della MNC). I CAE che scelgono questa formula hanno solitamente i loro quartier generali in paesi come la Germania, l'Italia, la Svezia e la Danimarca.

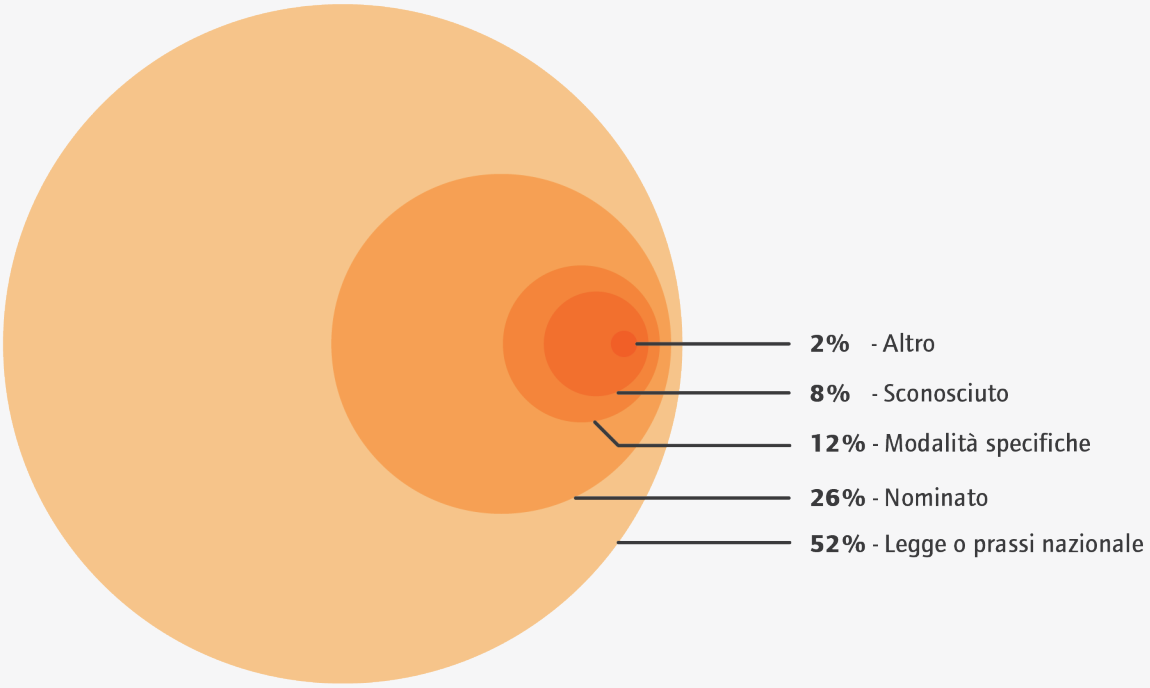
63% dei CAE dispone di regole per **adattare la distribuzione dei seggi** quando i dati occupazionali mutano **significativamente**

37% dei CAE opera con la **soglia** di un minimo di **lavoratori** prima che un paesi invii un rappresentante

27% dei CAE, operando con una soglia minima, dispone una **possibilità per altri paesi (più piccoli)** di essere rappresentati da una **rappresentanza comune**

3.4. Norme legali per la selezione dei rappresentanti

Figura 15 **Metodo di selezione dei rappresentanti**



In questa figura, la categoria "nomina" si riferisce alla situazione in cui i sindacati nazionali o i consigli aziendali sono responsabili della scelta dei rappresentanti nel CAE. "Modalità specifiche" si riferisce a quei CAE che specificano espressamente come i rappresentanti di qualche paese in particolare, o di tutti, debbano essere selezionati.

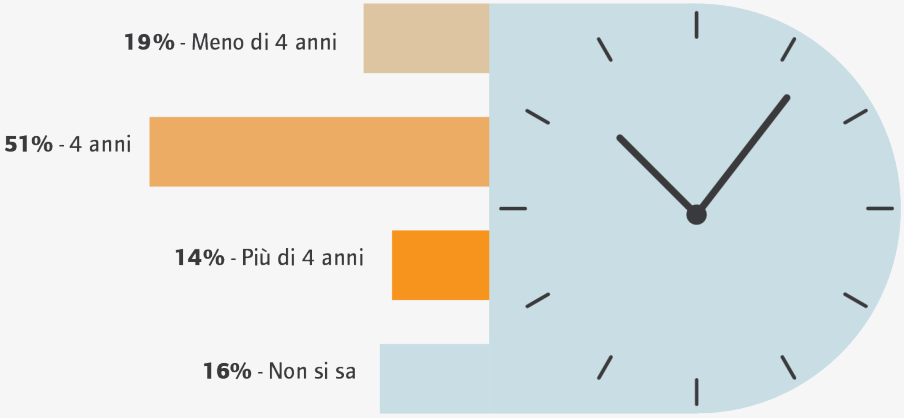
Quanto alla scelta dei rappresentanti dei lavoratori nel CAE, la maggior parte degli accordi (52%) rimanda alle leggi o alle prassi nazionali. Uno su quattro lascia che siano i sindacati, oppure gli organismi nazionali di rappresentanza, a nominare i propri rappresentanti, piuttosto che ricorrere a modalità elettive. Il 12% degli accordi prevede talune modalità specifiche per qualcuno o per tutti i paesi. I CAE di aziende con casa madre in Belgio e Italia optano in misura significativamente maggiore per la procedura di nomina.

Il legame dei rappresentanti dei lavoratori coi sindacati nazionali costituisce un importante fattore per la qualità del lavoro del CAE. I membri che sono infatti iscritti al sindacato risultano generalmente più incisivi di quelli che invece non lo sono, dal momento che i sindacati forniscono loro a vario titolo di supporto e competenze (Considerando n. 27, Direttiva di rifusione 2009/38/EC), come anche nell'accesso a reti internazionali, esperti e formazione. Un sostegno sindacale per i CAE è stato anche riconosciuto quale fattore in grado di sospingere la costituzione di nuovi organismi.

1/4 dei CAE specifica che i sindacati nazionali o consigli aziendali siano **responsabili per la selezione dei rappresentanti CAE**

3.5. Durata del mandato

Figura 16 **Durata del mandato CAE**



La scansione temporale con cui si procede alla rielezione dei CAE è anch'essa un ulteriore elemento in grado di determinare il lavoro e i risultati che si conseguono con le attività di questi organismi.

La maggior parte dei delegati CAE gode di un mandato della durata di quattro anni (51%); un quinto di essi ha un mandato di durata inferiore e il 14% di durata maggiore. Il rimanente 16% ha un mandato di durata non specificata. Gli organismi con mandato non specificato o inferiore ai quattro anni sono prevalentemente CAE costituiti prima della direttiva. Nei comitati aziendali della SE, osserviamo un trend verso mandati di durata quadriennale (63%).

35% dei mandati con un **termine preciso** sono espressamente rinnovabili. La maggior parte degli accordi **non specifica** se i mandati sono rinnovabili o meno

7% degli organismi con **mandati rinnovabili** pone anche un limite alla durata dell'incarico

4. Competenze

4. Competenze

4.1. Competenze procedurali del CAE

Figura 17 **Competenze procedurali del CAE**

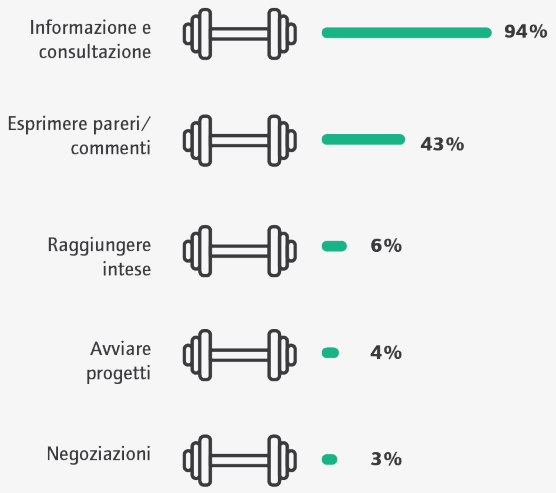
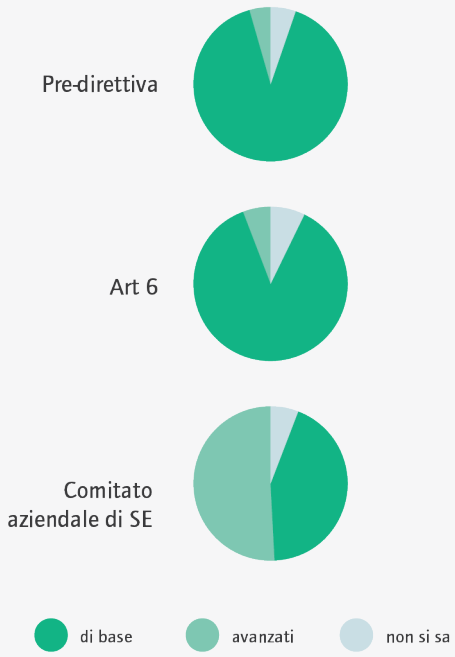


Figura 18 **Competenze procedurali per tipo di CAE**



In questa figura, per "di base" intendiamo riferirci a un CAE che è responsabile per l'informazione, la consultazione e l'espressione di pareri. Per "avanzati" invece, ci si riferisce ai CAE in grado di esprimere raccomandazioni, raggiungere intese, avviare progetti e veri negoziati a livello transnazionale di gruppo.

Un altro aspetto cruciale per l'impatto che un CAE è in grado di produrre risiede evidentemente nelle competenze e nei compiti che esso può assumere. Quasi tutti i CAE sono espressamente titolati a ricevere informazioni e ad essere consultati su questioni transnazionali. Per una consistente minoranza dei CAE, questa titolarità si estende fino a poter esprimere commenti e valutazioni sulle questioni in discussione.

Solo raramente i CAE detengono competenze che vanno al di là di questo ruolo. Meno di un CAE su dieci avvia progetti o intraprende un negoziato con la direzione. Sebbene un'esplicita menzione di tali competenze sarebbe sempre da considerare importante, notiamo come in concreto anche i CAE dotati solo delle prerogative minime a norma di legge, esprimano raccomandazioni, avviino progetti e intraprendano negoziati a livello di gruppo.

Un esempio di CAE con competenze negoziali è quello della Solvay. Nel suo accordo, vi è un chiaro riferimento alla capacità del CAE di redigere Carte su questioni di interesse transnazionale. Quell'accordo non è rimasto senza conseguenze. Dal 1999, Solvay ha sottoscritto diversi accordi transnazionali di gruppo (TCA – *Transnational Company Agreements*) in materia di salute e sicurezza, politiche sociali, sviluppo sostenibile. L'ultimo accordo in tal senso ha istituito un sistema di profit-sharing, con ripercussioni dirette sul reddito dei lavoratori del gruppo. Competenze analoghe le ritroviamo nei CAE di gruppi come Allianz, Credit Lyonnais, Danone, Danske Bank e vari altri ancora.

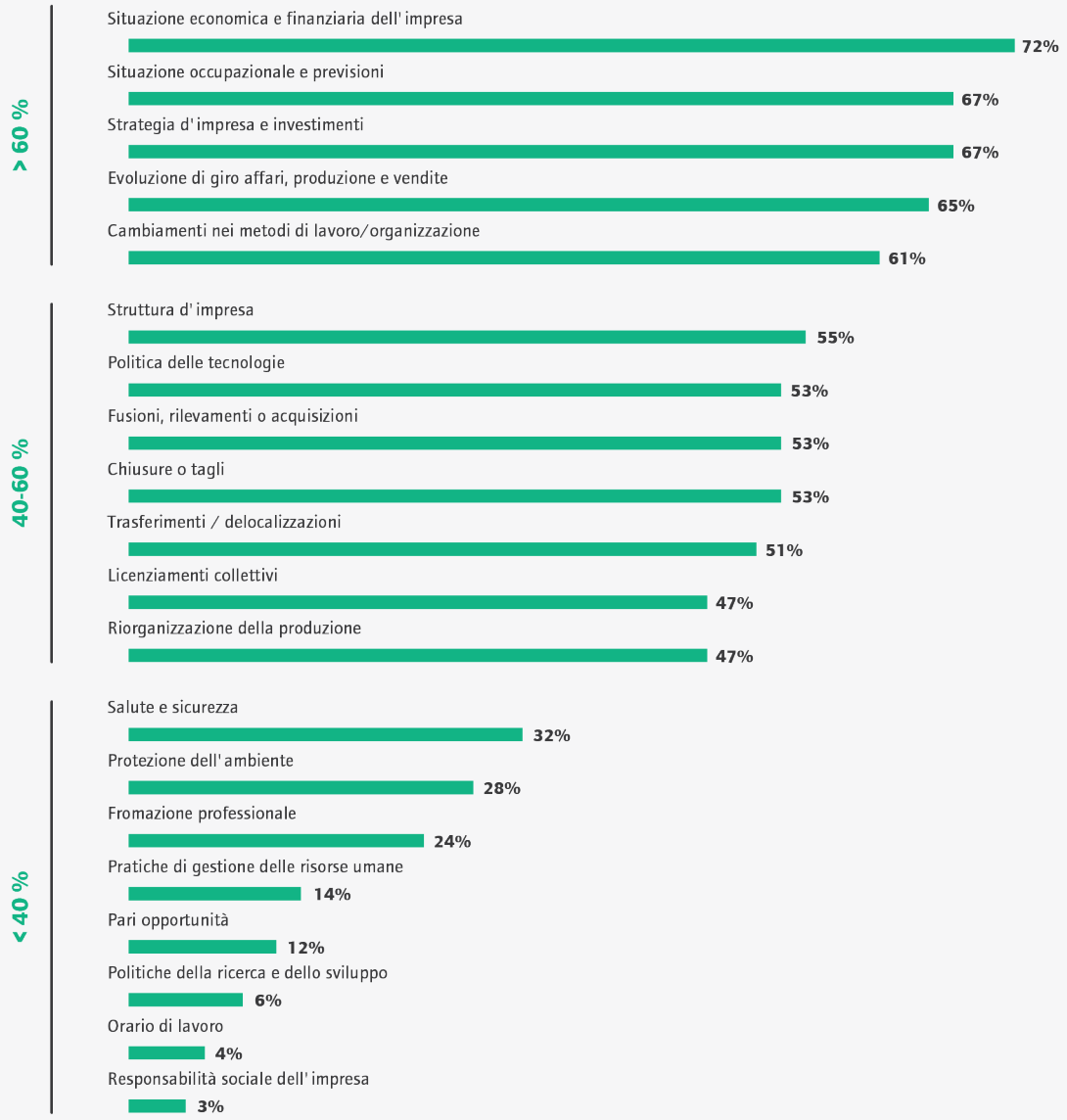
4% dei **CAE**
ha una competenza esplicita ad avviare progetti

3% dei **CAE**
ha la competenza a **negoziare** con la direzione su **questioni transnazionali**

Raffrontando i CAE con sole attribuzioni di base e quelli che si sono spinti più avanti, possiamo osservare differenze significative fra i due tipi di CAE. A riguardo, i comitati aziendali delle SE hanno molte più probabilità di disporre di prerogative più avanzate che non gli altri CAE. Degli attuali comitati di SE, più della metà può ottenere ben più che l'informazione e la consultazione. Accanto al tipo di organismo, il paese della casa madre gioca anch'esso un ruolo importante. Nelle multinazionali con case madre in Germania, nei Paesi Bassi e in Francia, più che negli altri paesi, è più probabile che i CAE risultino dotati di competenze più avanzate. Il fatto poi che molti CAE della SE siano costituiti in gruppi tedeschi rappresenta una spiegazione plausibile delle loro attribuzioni più estese.

4.2. Competenze tematiche del CAE

Figura 19 **Competenze tematiche del CAE**



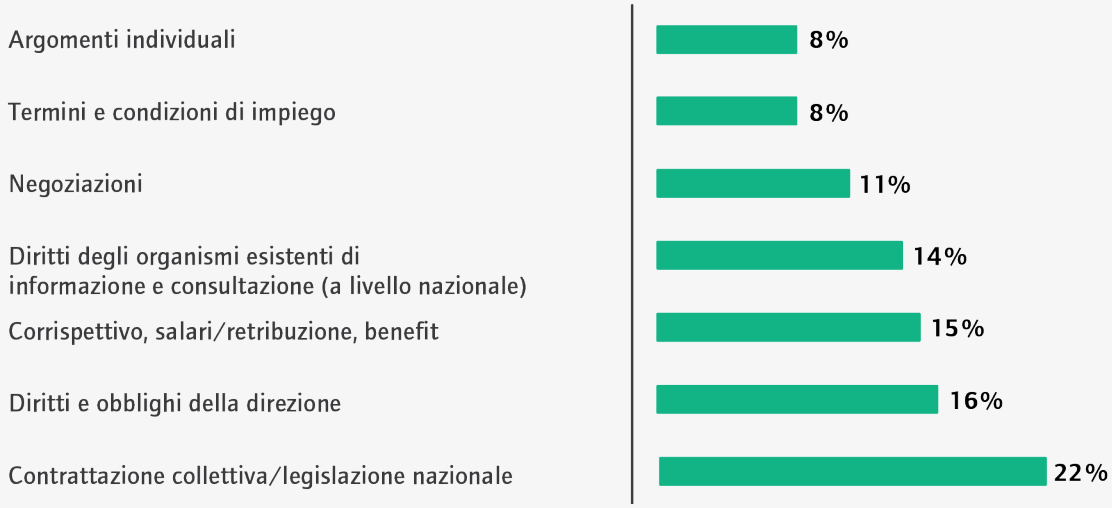
In quasi tutti gli accordi CAE è inclusa una lista di argomenti finalizzata a specificare le competenze tematiche del CAE. Si tratta di una colonna portante per l'azione del CAE, dal momento che tale lista dà ai rappresentanti dei lavoratori un chiaro indirizzo su quale informazione possa ricevere e su quali argomenti potrà essere avviata una procedura consultiva.

Questa elencazione delle aree di competenza del CAE non è necessariamente chiusa. Nella pratica, sulla base di un accordo tacito, un CAE può affrontare questioni che non si trovano nella lista. Nel 28% dei casi, tale ampliamento dell'accordo viene già esplicitamente previsto nell'accordo.

nel 28% dei CAE, in base ad accordo, ulteriori **temi** possono essere **discussi**

4.3. Competenze escluse

Figura 20 **Competenze escluse**



Un CAE su cinque non può essere impegnato su questioni relative alla contrattazione collettiva nazionale, a diritti o ancora alla legislazione nazionale. Altri temi di norma esclusi riguardano i diritti e gli obblighi del direzione, le questioni locali, i salari, la negoziazione, le condizioni occupazionali e i problemi personali.

I CAE si trovano a volte alle prese con l'esclusione esplicita di una loro competenza su talune materie. Infatti, fra i maggiori problemi che a volte si riscontrano nell'ottenere informazione e consultazione, vi sono quelli dovuti al rifiuto che la direzione può opporre invocando una presunta mancanza di rilevanza transnazionale di una determinata questione. Alcune di queste esclusioni possono dare adito a dei problemi, potendo effettivamente limitare la capacità del CAE di diventare un forum di autentica rappresentanza dei lavoratori, qualora il loro ruolo venisse esplicitamente limitato ad un'area circoscritta piuttosto che all'insieme degli interessi dei lavoratori.

Inoltre, l'esclusione dai poteri negoziali rivela quanto diversificate possano essere oggi le pratiche dei CAE: mentre alcuni di essi sono preclusi da qualunque contrattazione, altri sono dotati di esplicita autorizzazione ad avviare negoziati con la direzione e anche di siglare accordi transnazionali di gruppo.

1/5 dei **CAE** non può intervenire su **questioni contrattuali nazionali**

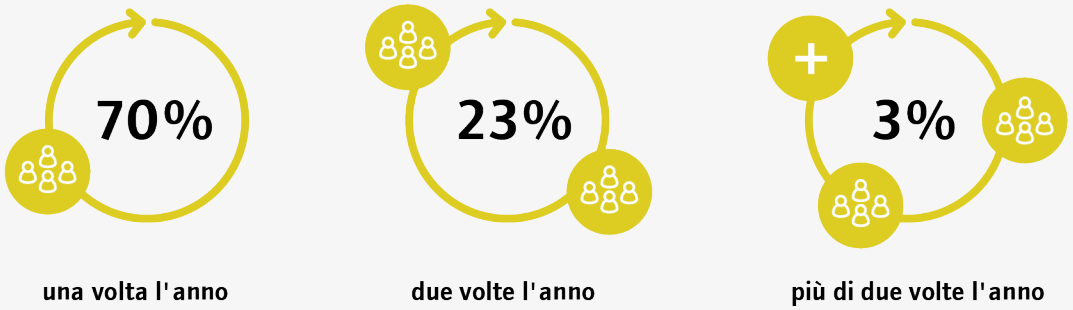
1/10 dei **CAE** è espressamente precluso dall'intraprendere **negoziati** con la direzione

5. Riunioni

5. Riunioni

5.1. Riunioni plenarie

Figura 21 **Riunioni plenarie**



Anche la frequenza con cui i CAE s'incontrano costituisce una variabile importante rispetto alla sua capacità di creare una solida rete informativa fra rappresentanti dei lavoratori di diversi paesi. Le riunioni plenarie fissano in qualche modo il ritmo del lavoro del CAE, in quanto permettono ai suddetti rappresentanti di mettersi insieme, di elaborare strategie comuni, di predisporre repliche alla direzione.

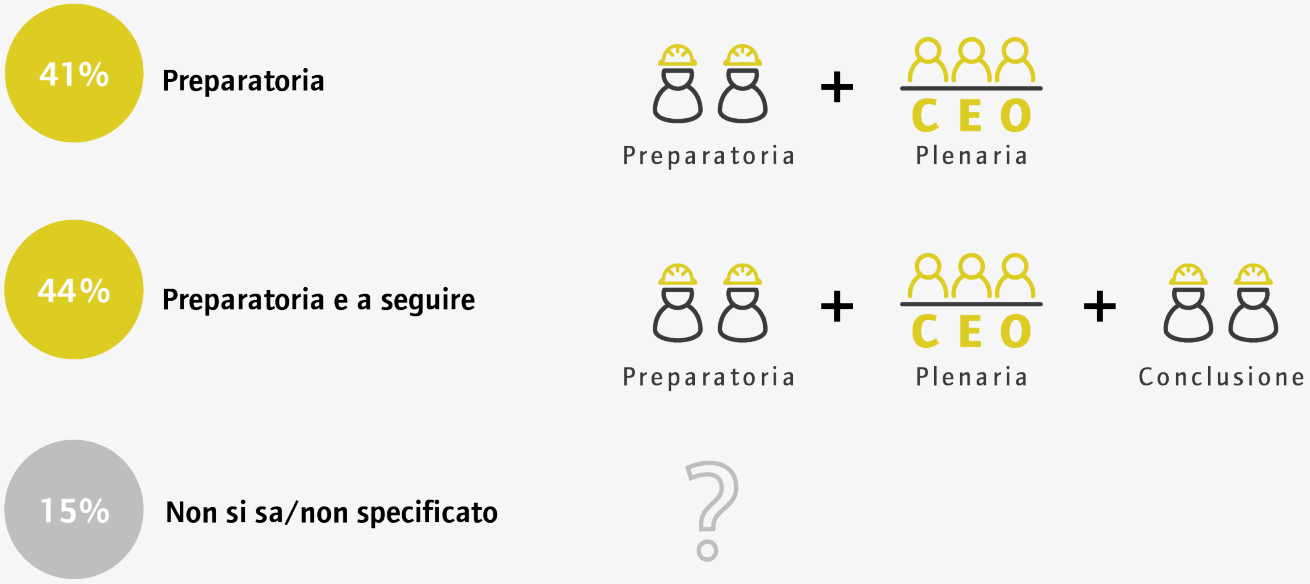
Sebbene l'incontro in plenaria sia considerato come il momento culminante del consueto ciclo annuale nella vita di buona parte dei CAE, esso non lo rende sufficiente per fare di esso un organismo incisivo. Nell'attuale quadro di continue trasformazioni e ristrutturazioni, un solo meeting l'anno non metterebbe il CAE nella condizione di svolgere efficacemente le sue funzioni. E' dunque importante che i rappresentanti dei lavoratori restino in contatto e che si scambino regolarmente informazioni. Come anche che siano provvisti delle risorse per poterlo fare. Questi aspetti verranno discussi nel capitolo 7.

1/4 dei CAE si riunisce più **di una volta** in incontri plenari

nel 50% dei CAE le riunioni plenarie durano **più di un giorno**

5.2. Riunioni preparatorie e a seguire

Figura 22 **Riunioni preparatorie e a seguire**



In molti CAE i rappresentati dei lavoratori hanno la possibilità di tenere un incontro preparatorio e/o a seguire, senza la presenza del direzione, prima e/o dopo la sessione plenaria. Nel 44% dei CAE sono previsti sia riunioni preparatorie che a seguire. Nel 15% dei casi, l'accordo CAE non specifica se tali incontri possono o meno essere organizzati.

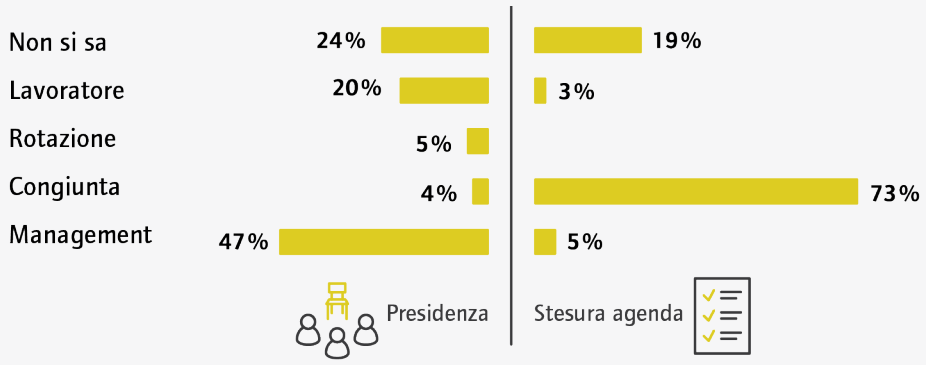
Entrambi i tipi di incontro, prima e dopo, forniscono ai rappresentanti dei lavoratori strumenti indispensabili. Le riunioni preparatorie consentono una valutazione, una discussione, uno scambio di informazioni, come anche la predisposizione di pareri sui dati forniti dal direzione, possibilmente in anticipo rispetto all'incontro congiunto.

Le riunioni a seguire finalizzate a trarre conclusioni (*debriefing*; *follow-up*) permettono invece ai rappresentanti dei lavoratori di concordare azioni appropriate, sulla scia immediata del confronto avvenuto con la direzione. In mancanza di questi due tipi di riunione, l'utilità della sessione plenaria del CAE rischia di risultare alla fine piuttosto limitata.

44% **dei CAE prevede un incontro preparatorio e a seguire dei soli delegati**

5.3. Presidenza e agenda

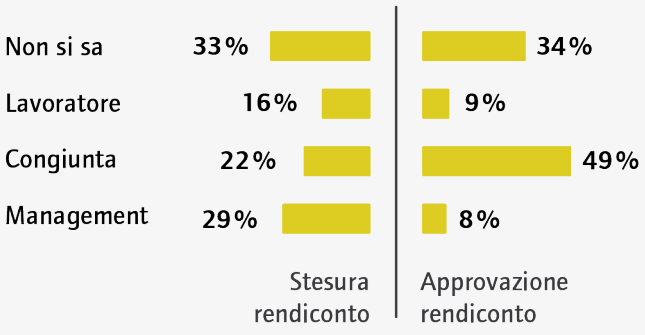
Figura 23 **Riunioni CAE: presidenza e stesura dell'agenda**



in quasi i 3/4 dei CAE **l'agenda è redatta congiuntamente** dalle parti

in 1/5 dei CAE **i lavoratori presiedono la riunione**

Figura 24 **Stesura e approvazione del verbale**



20-35% dei CAE **non ha concordato regole formali su presidenza, stesura agenda o verbale**

La presidenza rappresenta anch'essa un fattore importante nella vita di un CAE. E' infatti ad essa che spetta la moderazione dei confronti e la fissazione dei tempi. Se questo ruolo fosse esercitato soltanto dalla direzione, non vi sarebbe garanzia che le decisioni prese riflettino le priorità e gli interessi dei rappresentanti dei lavoratori. E circa il 47% degli riunioni CAE sono oggi presiedute, in via esclusiva, da un esponente del management. Ciò mentre in non più del 20% dei casi a guidare i lavori plenari é invece un rappresentante dei lavoratori. Altre modalità, pur più bilanciate (come rotazione o presidenza congiunta), sono piuttosto rare, nell'ordine del 10% dei CAE.

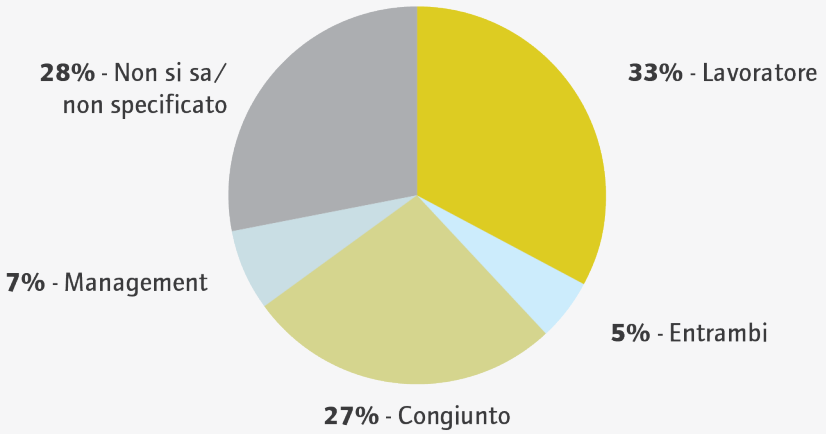
Oltre a presiedere le riunioni, un altro aspetto importante per migliore il lavoro del CAE, è quello dalla definizione dell'agenda. E' infatti in quella fase che si prendono le decisioni su quello che c'è da discutere e quanto tempo dovrebbe essere dedicato alle varie questioni.

In termini generali, la definizione dell'agenda è cosa che di norma viene decisa di comune accordo fra lavoratori e mangement, sia nel senso che ci si deve raccordare sul programma nel suo complesso, sia che entrambe le parti sono libere di proporre temi che automaticamente verranno presi in considerazione nella discussione. Solo di rado la stesura dell'agenda costituisce prerogativa esclusiva di una soltanto delle parti.

I due terzi circa dei CAE hanno regole chiare riguardo a chi redige e approva il verbale delle riunioni. Questi documenti costituiscono la trascrizione delle riunioni e delle decisioni che in esse vengono prese. Nella misura in cui essi riflettono le attività del CAE, la loro importanza non deve essere sottovalutata. Redigere i verbali è di norma responsabilità del direzione, mentre la loro approvazione è, nella metà dei CAE, fatta congiuntamente.

5.4. Verbalizzazione e diffusione degli esiti dell'informazione e della consultazione

Figura 25 **Riportare - chi è responsabile?**

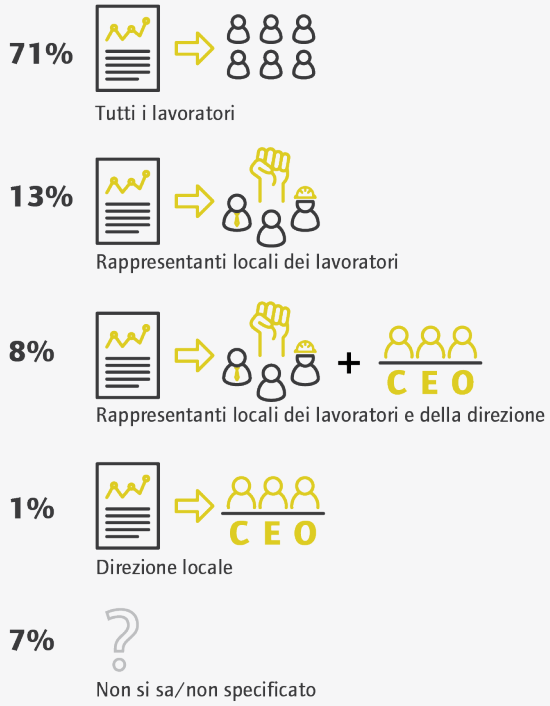


Una delle finalità della direttiva di rifusione è stata quella di conseguire una migliore articolazione nei rapporti fra il CAE e gli altri canali (nazionali) della rappresentanza dei lavoratori. A tal fine, la comunicazione e la condivisione dell'informazione fra i delegati CAE, i rappresentanti nazionali e i lavoratori sul posto di lavoro, costituisce un aspetto che richiede molta attenzione. Nella nuova direttiva, infatti, questo dovere di riferire (reporting), a carico dei delegati europei, viene esplicitato in modo più chiaro che non in passato. Nella grande maggioranza dei CAE (72%) gli accordi esplicitano questo dovere, laddove il restante 28% non fa menzione su chi debba essere responsabile di riferire a chi.

Va' comunque sottolineato il fatto che se in un accordo non si cita espressamente l'obbligo di comunicare, non significa affatto che i lavoratori restino esclusi da tale riscontro nella pratica. Infatti, i singoli membri del CAE sono soliti trasmettere l'informazione relativa all'attività svolta, attraverso i vari consigli d'azienda, le rappresentanze nel luogo di lavoro, le strutture sindacali, anche se non sempre c'è un accordo formale in tal senso.

Fra gli accordi CAE che esplicitano la responsabilità di riferire su quanto dibattuto, la maggior parte assegna questo incarico ai rappresentanti dei lavoratori. Nel 5% dei casi sono fatti carico sia la direzione che i delegati, nel 27% ciò deve scaturire da uno sforzo congiunto. Molto raro ma non assente – un CAE su dieci – il caso in cui quest'onere spetta esclusivamente alla direzione.

Figura 26 **Riportare - a chi?**



Ugualmente importante è guardare ai destinatari della trasmissione delle informazioni relative all'azione del CAE, a coloro cioè che ne sono i maggiori referenti. Dei comitati che prevedono questo passaggio, un'ampia maggioranza assoluta (71%) specifica che essa dev'essere indirizzata al totale dei dipendenti. Altri CAE, invece, limitano quest'onere ai rappresentanti nazionali o agli organi della rappresentanza, attribuendo poi a questi ultimi il compito di una ulteriore divulgazione dell'informazione all'insieme dei dipendenti. Solo in una sparuta minoranza di casi (appena l'1%) questo dovere di riferire è diretto al management locale.

5.5. Riunioni straordinarie

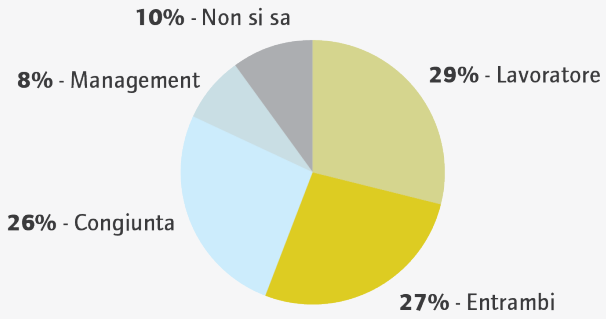
Figura 27 **Tipi di riunioni straordinarie**

In aggiunta alle riunioni ordinarie del CAE (di norma annuali), la direttiva prevede la possibilità di organizzare riunioni ulteriori, qualora si configurino "circostanze straordinarie". Quando ad esempio le aziende pianificano profonde riorganizzazioni, trasferimenti di impianti, licenziamenti collettivi, radicali cambiamenti di strategia e via dicendo, in tutti questi casi il CAE è titolato ad essere tempestivamente informato e consultato.

86% di tutti gli accordi CAE contiene la previsione di una qualche modalità di riunione straordinaria, da convocarsi qualora si verifichino circostanze specifiche. Mentre nella maggior parte dei CAE queste riunioni straordinarie sono di norma plenarie, esistono anche forme alternative, utilizzate frequentemente, come la convocazione di un comitato ristretto (43%) o del comitato ristretto allargato ai rappresentanti dei paesi interessati, come previsto nelle prescrizioni accessorie degli accordi. In alcuni casi si suggerisce anche di utilizzare le teleconferenze quale modalità più rapida per informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori su determinate e urgenti questioni.

nel **86%** di tutti i CAE **è prevista qualche forma di riunione straordinaria**

Figura 28 **Iniziativa per riunioni straordinarie in circostanze eccezionali**



Organizzare riunioni straordinarie non è un compito sempre facile. Innanzitutto perché la stessa definizione di "circostanze straordinarie" risulta piuttosto vaga. Inoltre, nel 35% dei CAE, è necessario un esplicito accordo della direzione, prima che una riunione di questo tipo possa essere convocata. In un quarto dei CAE, sia i lavoratori che il management possono richiedere di indire tali riunioni, laddove in un altro quarto la richiesta è solo da parte dai lavoratori. Ma anche in questi casi, un accordo anche implicito con la direzione, è necessario, prima che essa possa essere effettivamente svolta.

nel **35%** dei CAE **è necessario un accordo esplicito da parte della direzione prima che una riunione straordinaria venga convocata**

6. Agibilità e risorse

6. Agibilità e risorse

Affinché un CAE funzioni agevolmente e in maniera incisiva, è necessario che sussistano alcune agibilità, come si dice nel gergo sindacale italiano, nonché risorse minime appropriate. Esse possono essere materiali (ad esempio la disposizione di sale in cui tenere le riunioni, servizi di traduzioni e/o interpretariato), finanziarie (un determinato budget), istituzionali (garanzie legali per impugnare decisioni della direzione, ad esempio in materia di informazioni riservate, contenziosi, ecc.) o ancora organizzative (presenza di un comitato ristretto o di sotto-gruppi di lavoro).

Queste agibilità e risorse possono riflettersi in misura sostanziale sul funzionamento complessivo del CAE. Ad esempio, si può istituire un comitato ristretto allo scopo di facilitare organizzazione e continuità del lavoro durante e nell'intervallo fra le sessioni annuali del CAE, oppure al verificarsi di quegli eventi eccezionali di cui si diceva prima. Si può provvedere alla formazione dei membri CAE, così da sviluppare le loro capacità e la loro comprensione delle complesse questioni relative alla vita di un'impresa. Traduzione e interpretariato dovrebbero essere previsti in modo da migliorare la comunicazione fra i membri delegati. E ancora, il CAE può essere autorizzato a visitare le sedi della società per incontrarsi e scambiarsi informazioni con i dipendenti. Si può predisporre l'accesso alle competenze e l'impiego di esperti, in modo da consentire un'analisi approfondita delle questioni, innalzando la qualità del percorso consultivo del CAE. Infine, ovviamente, la questione dei costi, che debbono essere coperti dall'azienda.

6.1. Comitato ristretto

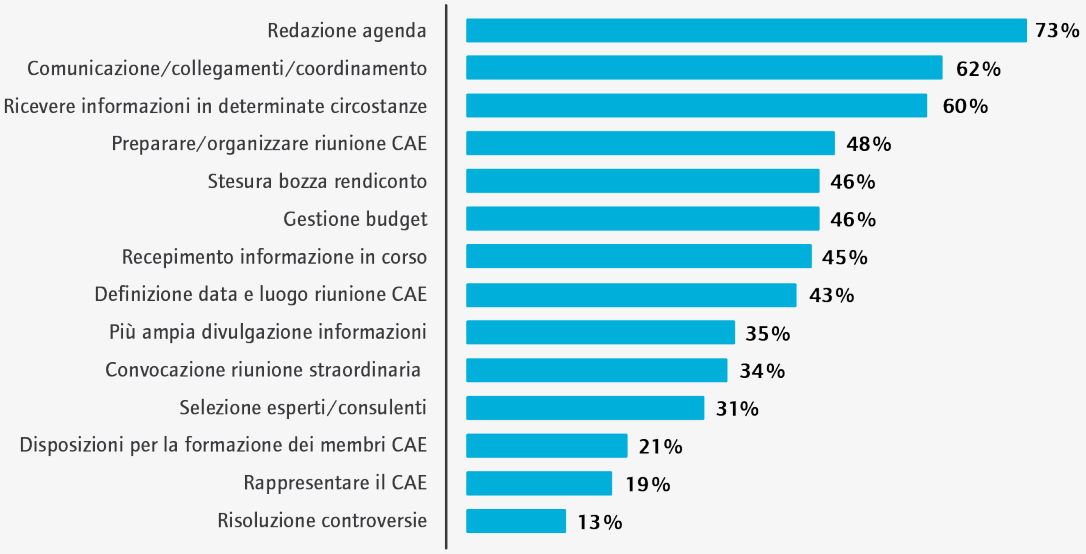
Figura 29 **Presenza di un comitato ristretto**

Per agevolare il funzionamento del CAE, una delle agibilità più ovvie e ricorrenti è quella di ricavarne un comitato ristretto. Questo organismo, composto da membri CAE, ha di norma il compito di organizzare e coordinare le attività del CAE, sia su basi regolari che di iniziative ad hoc. Più dei quattro quinti degli accordi CAE contengono previsioni relative alla costituzione di questo organismo. Malgrado ciò dipenda molto, e comprensibilmente, dalla dimensione del CAE, anche fra i più piccoli (meno di 10 membri), oltre il 70% ha oggi un comitato ristretto.

84% dei **comitati ristretti** è composto esclusivamente di lavoratori

64% dei **comitati ristretti** ha fra i tre e i cinque **membri**

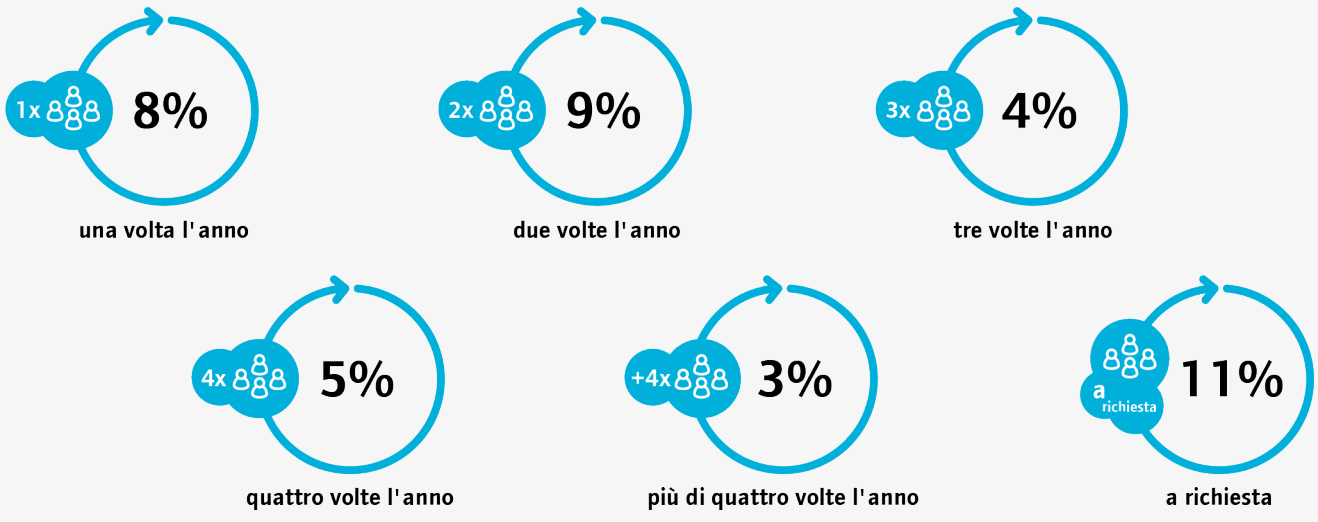
Figura 30 **Competenze del comitato ristretto**



La maggior parte dei comitati ristretti ha competenze relative alla definizione dell'agenda (73%), al coordinamento delle attività del CAE (62%) e alla ricezione dell'informazione in circostanze specifiche (66%). Sono invece più rari i casi di comitati con competenze in caso di risoluzione delle controversie, la scelta degli esperti, l'organizzazione della formazione per i membri CAE e, in generale, la rappresentanza di quest'ultimo.

Ovviamente, il compito principale del comitato ristretto è quello di agevolare il lavoro del CAE e farsi carico dei vari aspetti organizzativi. Più di rado, il comitato svolge un ruolo più esteso e strategico riguardo al recepimento e alla comunicazione dell'informazione, convocando riunioni straordinarie, selezionando esperti e moduli formativi per i membri CAE.

Figura 31 **Garanzie minime per le riunioni del comitato ristretto**

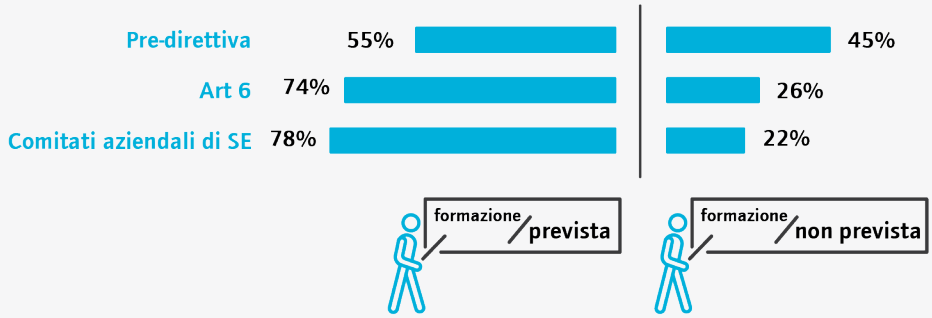


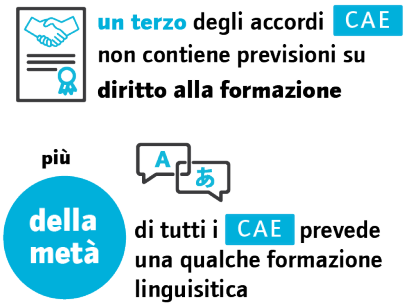
Tenere riunioni frequenti del comitato ristretto è importante per consolidare relazioni forti e fiduciarie fra i delegati. La frequenza di queste riunioni, con o senza il direzione, risulta in molti casi sconosciuta o non specificata (59%) negli accordi. Nell'11% dei casi la frequenza resta imprecisata, anche se delle riunioni possono essere convocate su semplice richiesta dei rappresentanti.

Nei casi dove invece la frequenza è definita, nella maggior parte dei casi consiste in almeno una o anche due riunioni l'anno. Solo il 12% dei comitati beneficia della previsione di incontrarsi tre o più volte l'anno. Una frequenza di una o due riunioni è spesso considerata come la soglia minima, con la possibilità di tenere riunioni ulteriori qualora venga richiesto.

6.2. Formazione

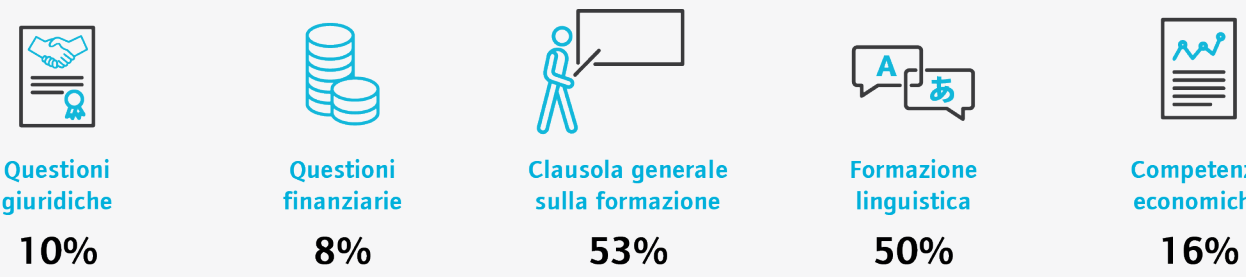
Figura 32 **Offerta formativa prevista**





Le competenze e l'expertise dei membri CAE contribuisce fortemente alla qualità del funzionamento e delle performance di questi organismi. Le materie e le informazioni trattate in un CAE possono infatti essere molto complesse ed è per questo che molti rappresentanti dei lavoratori richiedono una qualche formazione a riguardo. Nella direttiva di rifusione, il diritto alla formazione, senza ricadute sulla retribuzione, è stato espressamente previsto. Ma con quale frequenza e diffusione le disposizioni relative alla formazione raggiungono effettivamente i tanti componenti dei CAE? Due CAE su tre si basano su accordi che specificano esplicitamente il diritto del membro CAE, in qualità di rappresentante dei lavoratori in seno a quell'organismo, a ricevere una formazione a riguardo. I CAE costituiti nelle aziende più grandi hanno più probabilità di fruire di questa formazione, in quanto trattasi di CAE pienamente coperti dalla Direttiva (art. 6) e dal comitato aziendale della SE.

Figura 33 **Tipo di formazione prevista per i delegati CAE**



Riguardo ai contenuti della formazione, nei CAE dove prevista, il riferimento più ricorrente ha la forma di una clausola generale relativa a un "diritto alla formazione" (53%); il 50% provvede ad una formazione linguistica quale forma specifica della formazione. Di rado, invece, gli accordi CAE contengono già una previsione esplicita relativa alla formazione su altre materie, tipo competenze economiche, finanziarie, questioni legali, ecc.

6.3. Lingue

I CAE sono organismi internazionali dove si riuniscono rappresentanti dei lavoratori provenienti da diversi paesi. In tale contesto, i servizi di traduzione e interpretariato sono necessari, in quanto pongono i partecipanti nella condizione di instaurare fra loro una vera discussione. In molti CAE, i servizi di interpretariato sono previsti in alcune lingue principali (46%), o anche nelle lingue richieste dai membri CAE (27%). In una minoranza di casi, l'interpretariato simultaneo è previsto per un elenco ristretto di lingue (10%).

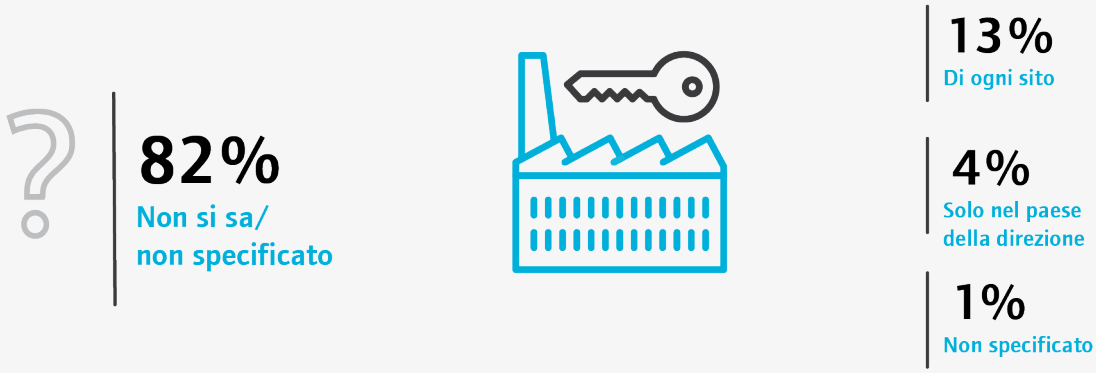
Nel 14% dei CAE non si trova alcuna specificazione sulle lingue dovranno essere coperte dal supporto dell'interpretariato. Per ciò che infine riguarda la traduzione dei testi in discussione, i risultati sono relativamente simili, con un CAE ogni quattro che non fa menzione esplicita delle lingue in cui i documenti verranno tradotti.

oltre 3/4 dei CAE **ha accesso a buone agevolazioni linguistiche (traduzioni e/o interpretariato)**

in oltre 1/4 dei CAE la **predisposizione di servizi di traduzione e/o interpretariato è limitata ad alcune lingue o lasciata inprecisata**

6.4. Accesso alle sedi dell'azienda

Figura 34 **Accesso ai locali/sedi**



Per un buon funzionamento della rappresentanza dei lavoratori, i delegati necessitano ovviamente di poter comunicare coi lavoratori che rappresentano. Uno strumento importante, a tal fine, è il diritto di visitare le sedi, gli stabilimenti dell'azienda. Tali visite permettono di condividere l'informazione relativa ai risultati del lavoro del CAE, di raccogliere istanze inerenti agli interessi dei lavoratori, di rendere in definitiva il lavoro del CAE un qualcosa di tangibile per i lavoratori.

Questo diritto è stato implicitamente riconosciuto nella direttiva di rifusione quale strumento per supportare l'articolazione fra vari i livelli della rappresentanza dei lavoratori. Esso viene però menzionato espressamente soltanto nel 18% degli accordi CAE. Mentre questo diritto, dove richiamato, risulta generalmente esteso a tutti i siti del gruppo, nel 4% di tutti i CAE esso viene invece limitato ai soli stabilimenti del paese dove ha sede il quartier generale.

solo il 18% dei CAE **ha un chiaro diritto a visitare i locali dell'impresa**

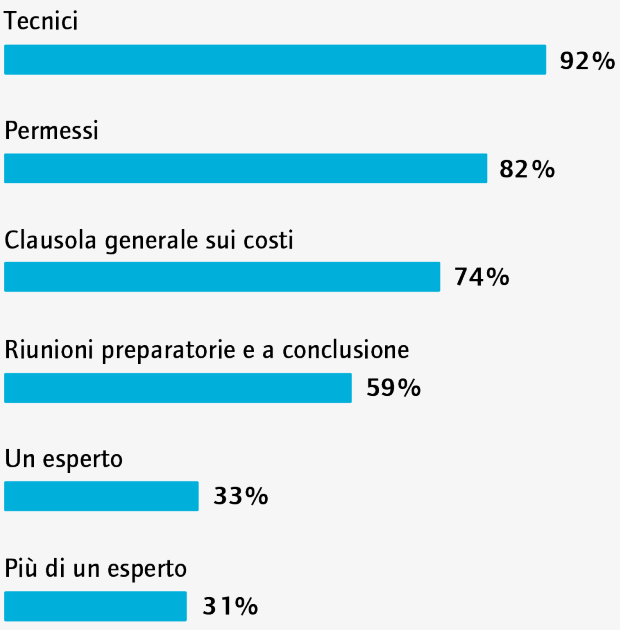
6.5. Spese / Bilancio

95% degli accordi CAE contiene un qualche riferimento alle spese minime che devono essere coperte. Esse comprendono generalmente i costi di viaggio, il lavoro di segretariato e i servizi di comunicazione.

- **74%** ha una clausola generale relativa alla copertura dei costi, integrata da una specificazione di talune tipologie di costi.
- **26%** Ha soltanto un elenco limitato di costi specifici coperti dall'azienda.

In base alle direttive CAE, tutti i costi (materiali, finanziari ma anche il tempo speso dai membri CAE per poter adempiere ai loro compiti) relativi al funzionamento del CAE sono coperti dall'azienda. Vi sono comunque diversi modi per mettere in pratica tali esigenze. Prima di tutto, in tema di costi e coperture, i CAE possono avere clausole specifiche o generali. Di tutti i CAE che menzionano i costi coperti, il 74% ha una disposizione di carattere generale, integrata da una specificazione dei vari costi coperti. Il rimanente 26% ha soltanto un elenco limitato delle spese coperte.

Figura 35 **Costi del CAE coperti espressamente e menzionati come tali**



In questa figura, "tecnico" include viaggio, pernottamento, servizi di comunicazione, lavoro di segretariato. "Permessi" (Time facilities) include il tempo per prendere parte e/o preparare gli incontri in plenaria o del comitato ristretto.

Per ciò che riguarda i costi specifici, nella grande maggioranza dei casi (82%) si dispone di un'agevolazione relativa al tempo necessario per partecipare e/o preparare il lavoro del CAE. In qualche CAE, i permessi relativi alle attività del CAE (al di fuori degli riunioni plenari) sono definiti chiaramente. In questi casi, si distingue fra membri normali e membri del comitato ristretto. Nel 59% dei CAE con una clausola sulle spese, le riunioni preparatorie o di de briefing vengono espressamente coperte. Inoltre, in un terzo dei CAE, viene pagato un esperto – a carico dell'azienda – laddove un ulteriore terzo dei casi l'azienda paga le spese anche per più di un esperto.

I CAE che dovessero richiedere un accordo con l'azienda per ogni singola spesa si troverebbero danneggiati nel loro funzionamento. I CAE che invece godono di un certo grado di autonomia a riguardo saranno nella condizione di adattare meglio il loro funzionamento alle diverse richieste e svolgere così un ruolo più attivo. Il 14% dei CAE dispongono di un budget annuale per coprire tutti i costi del proprio funzionamento. Laddove tale budget può dotare i CAE di una qualche flessibilità sulle spese, un budget non sufficientemente grande potrebbe precluderli dal potere organizzare un numero sufficiente di riunioni. In base al livello del budget, un accordo può dunque una iattura o una benedizione.

1/3 dei CAE non ha accesso ad un esperto retribuito

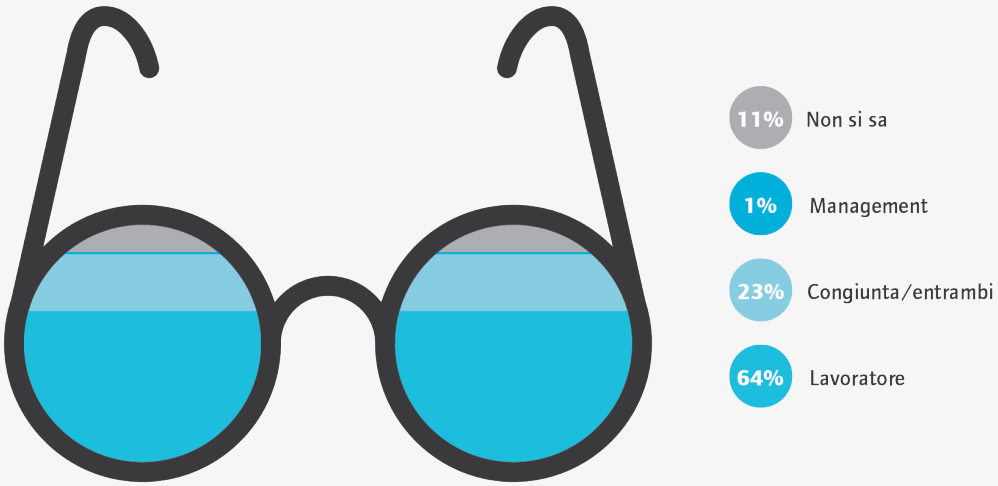
1/3 dei CAE ha accesso ad un esperto retribuito

1/3 dei CAE ha accesso a più di un esperto retribuito

14% dei CAE ha un budget dedicato a coprire le spese effettuate dai rappresentanti dei lavoratori

6.6. Esperti

Figura 36 **Selezione degli esperti**



I rappresentanti dei lavoratori nel CAE possono richiedere il ricorso ad esperti esterni che li supportino nello svolgimento delle loro funzioni e responsabilità. Nella quasi totalità dei casi (92%), un qualche sistema di sostegno, in tal senso, è stato previsto. Nella maggior parte non viene specificato chi debbano concretamente essere questi esperti, ma:

- Nel 40% dei CAE, rappresentanti delle federazioni sindacali europee possono partecipare al CAE;
- Nel 25% dei CAE, sindacati nazionali o rappresentati del consiglio d'azienda possono partecipare al CAE.

Gli esperti delle federazioni sindacali europee di settore, dei sindacati nazionali o dei consigli d'azienda, non solo aiutano il CAE nelle discussioni tecniche, ma migliorano la comunicazione e il coordinamento delle attività europee con quelle di livello nazionale.

La selezione degli esperti nei CAE è di norma una competenza dei soli rappresentanti dei lavoratori, laddove in qualche caso è da richiedere un previo accordo con l'azienda. Solo di rado è la direzione che seleziona gli esperti che possono assistere i rappresentanti dei lavoratori.

7. Comitati aziendali europei e della SE a confronto

7. Comitati aziendali europei e della SE a confronto

Nel 2001, nel contesto di una crescente internazionalizzazione delle aziende in Europa, l'UE introdusse una nuova forma giuridica di impresa: la Società Europea (SE). In parallelo, al fine di promuovere i diritti dei lavoratori, lo Statuto della SE veniva completato con uno schema di partecipazione dei lavoratori dentro la suddetta SE. Lo schema di coinvolgimento dei lavoratori in seno alla SE include diritti di informazione e consultazione pressoché identici a quelli già tracciati per i CAE, sebbene qui integrati con diritti partecipativi che permettono ai rappresentanti dei lavoratori di sedere nel consiglio di amministrazione o di sorveglianza delle SE. Una delle più importanti differenze fra la normativa sui CAE e quella sulla SE risiede nel fatto che mentre la costituzione di un CAE è volontaria, richiedendo una iniziativa di una delle parti (lavoratori o direzione), una SE non può (in determinate circostanze) essere legalmente registrata senza un accordo sulla partecipazione dei lavoratori. Dunque, la regolazione della partecipazione dei lavoratori nelle SE, per quanto ispirata da quella sul CAE, si spinge al di là di essa, costituendo a sua volta, di ritorno, una fonte di ispirazione della direttiva CAE di rifusione.

Al momento in cui ne scriviamo (giugno 2015; banca dati ETUI), sono stati costituiti ed entrati in funzione 102 comitati aziendali SE (più precisamente, 99 comitati aziendali SE e 3 procedure di informazione e consultazione SE). Nelle prossime pagine, confrontiamo le caratteristiche di questi comitati delle SE coi "tradizionali" CAE regolati dalla direttiva originaria.

102 **comitati aziendali di SE sono attualmente in vita e funzionanti**

Come per i CAE, una larga fetta dei comitati SE (all'incirca il 34%) è stata costituita nel settore metalmeccanico. Al contempo, mentre solo il 17% dei CAE è stato istituito nel terziario, esso conta oggi il 40% dei comitati SE. Altri settori con un numero considerevole di comitati SE sono quelli della chimica e delle costruzioni.

41% **dei comitati aziendali di SE sono istituiti nei servizi, a fronte del 17% di tutti i CAE**

A causa dell'impatto del principio di "prima e dopo" per ció che riguarda il coinvolgimento del lavoratore, oltre l'80% delle aziende con un comitato SE hanno sede in Germania. Tra le società con un CAE tale quota è pari solo al 13%. Accanto alla Germania, l'8% dei comitati SE sono stabiliti in aziende con sede in Francia. In generale, le aziende con comitati SE sono più piccole (<5000 dipendenti) e meno internazionali (attive in meno di 5 paesi) rispetto alle aziende che hanno un CAE.

80% **di tutti i comitati aziendali di SE sono istituiti in imprese con direzione in Germania**

Rispetto ai CAE, i comitati SE hanno meno diversità nella loro gamma di caratteristiche individuali. Essi di conseguenza tendono ad assomigliarsi. La grande maggioranza dei comitati aziendali di SE (69%) hanno optato per una composizione con un solo impiegato. La composizione è sconosciuta in circa il 22% dei casi, mentre per il restante dei casi solo uno su dieci sceglie espressamente una composizione congiunta. Questa distribuzione del modello del comitato SE può essere collegata al fatto che la maggior parte dei comitati SE é istituita in imprese con sede tedesca dove la composizione con soli dipendenti tradizionalmente predomina, in contrasto con società francesi che - proprio come nel caso dei CAE - preferiscono organi comuni.

I comitati SE dispongono di competenze procedurali più avanzate. Più del 55% di questi organismi (a fronte dell'11% dei CAE) ha un ruolo che va oltre la mera informazione, consultazione ed espressione di pareri. Come tali, i singoli comitati SE sono da accordo titolati a esprimere "pareri/commenti", "avviare progetti", "fare raccomandazioni", "impegnarsi in negoziati", nonché mirare a "raggiungere una intesa", assai più frequentemente che i CAE. Analogamente, con riguardo agli ambiti di competenza, i comitati SE hanno generalmente competenze più estese riguardo a questioni occupazionali (trasferimento di attività, licenziamenti collettivi) che non i CAE tradizionali. D'altra parte, quando si tratta di salute e sicurezza o protezione ambientale, i CAE tradizionali vantano più di frequente competenze che non i comitati SE.

In termini di sostegno e di agevolazioni, i comitati di SE hanno generalmente un maggior accesso alla formazione (78% contro il 65%) come anche ai locali e alle sedi da parte dei membri, qui reso molto più frequentemente esplicito che non per i normali CAE (51% contro 15%). I comitati di SE si incontrano anche molto più spesso, infatti più della metà (57%) tiene almeno due riunioni l'anno, contro il 23% dei CAE.

Tutti questi dati mostrano come i comitati aziendali della SE, per molti versi, rappresentino un avanzamento rispetto ai CAE. Ciò non dovrebbe costituire una sorpresa dal momento che i primi scaturiscono da una istituzione più recente e sono stati, sin dal principio, soggetti a più solide disposizioni rispetto alle norme precedenti.

Quasi i

4/5 dei comitati aziendali di SE offrono formazione ai rappresentanti dei lavoratori

1/2 dei comitati aziendali di SE offrono ai rappresentanti accesso ai locali dell'impresa

Inoltre, alcuni comitati aziendali della SE si sono formati sulla base dell'esperienza – o persino trasformati direttamente – di CAE già esistenti, trovandosi così nella posizione di beneficiare della conoscenza accumulata delle opportunità, sfide e potenziali problemi. Quando tuttavia giunge il momento di organizzare le riunioni plenarie, i comitati aziendali delle SE sono – a nostra sorpresa – assai meno soggetti a specificazione che non i CAE. In oltre la metà dei comitati SE materie come chi presiede gli riunioni, chi fissa l'agenda e chi redige e approva i rendiconti dell'incontro sono lasciati nel vago.

Concludiamo dunque dicendo che i comitati aziendali SE sono organismi molti simili agli altri CAE. Essi si distinguono per disporre di competenze più ampie che nella media, sia procedurali che sostanziali, numero di riunioni e agevolazioni per i rappresentanti dei lavoratori, come in tema di formazione e accesso garantito ai locali dell'azienda. Nelle loro caratteristiche essenziali, comunque, i comitati aziendali SE possono essere considerati assimilabili ai CAE, di fatto, sotto ogni punto di vista.

Elenco delle figure

1. Introduzione 7

2. Comitati aziendali europei e della SE: sviluppi nel tempo 11

Figura 1 Incremento di CAE e comitati aziendali della SE nel corso degli anni 12
Figura 2 Tipi diversi di CAE 13
Figura 3 Durata degli accordi CAE 14
Figura 4 Rinegoziazione degli accordi CAE per tipo 14
Figura 5 CAE disciolti e cause di scioglimento 15
Figura 6 Distribuzione settoriale dei CAE 16
Figura 7 Paese del quartier general dell'impresa multinazionale 16
Figura 8 Scelta della legislazione applicabile 17
Figura 9 Dimensione dell'impresa 18
Figura 10 Attività dell'impresa con CAE nei paesi europei 18

3. Composizione del CAE 19

Figura 11 Composizione del CAE per tipo 20
Figura 12 Composizione del CAE per paese del quartier generale dell'impresa 20
Figura 13 Dimensione della rappresentanza dei lavoratori del CAE 21
Figura 14 Distribuzione dei seggi fra paesi 22
Figura 15 Metodo di selezione dei rappresentanti 23
Figura 16 Durata del mandato CAE 24

4. Competenze 25

Figura 17 Competenze procedurali del CAE 26
Figura 18 Competenze procedurali per tipo di CAE 26
Figura 19 Competenze tematiche del CAE 27
Figura 20 Competenze escluse 28

5. Riunioni 29

Figura 21 Riunioni plenarie 30
Figura 22 Riunioni preparatorie e a seguire 31
Figura 23 Riunioni CAE: presidenza e stesura dell'agenda 32
Figura 24 Stesura e approvazione del verbale 32
Figura 25 Riportare - chi è responsabile? 33
Figura 26 Riportare - a chi? 33
Figura 27 Tipi di riunioni straordinarie 34
Figura 28 Iniziativa per riunioni straordinarie in circostanze eccezionali 34

6. Agibilità e risorse 35

Figura 29 Presenza di un comitato ristretto 36
Figura 30 Competenze del comitato ristretto 37
Figura 31 Garanzie minime per le riunioni del comitato ristretto 37
Figura 32 Offerta formativa prevista 38
Figura 33 Tipo di formazione prevista per i delegati CAE 38
Figura 34 Accesso ai locali/sedi 39
Figura 35 Costi del CAE coperti espressamente e menzionati come tali 40
Figura 36 Selezione degli esperti 41

7. Comitati aziendali europei e della SE a confronto 44

European
Trade Union Institute

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

+32 (0)2 224 04 70
etui@etui.org
www.etui.org

D/2016/10.574/26
ISBN: 978-2-87452-416-5

etui.