

I COMITATI
AZIENDALI EUROPEI:
STRUMENTI DI
COINVOLGIMENTO
DEI LAVORATORI
NELLE IMPRESE
MULTINAZIONALI

La biblioteca essenziale di SindNova
Anno 2017 Fascicolo 3

SindNova

I Comitati Aziendali Europei: strumenti di coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese multinazionali

Indice

Premessa storica

Le basi legali dei comitati aziendali europei

Il campo d'applicazione

Imprese controllate

Transnazionalità e frequenza incontri

Diritti d'informazione e di consultazione

Dati generali sui CAE

Da europei a globali

Premessa storica

Nel settembre del 1994, dopo un duro confronto tra le parti sociali ed un iter legislativo durati oltre due decenni, fu adottata la direttiva europea relativa alla costituzione dei Comitati Aziendali Europei in imprese multinazionali operanti nell'Unione Europea anche se con casa madre extra-europea.

Jacques Delors, Presidente della Commissione Europea dal 1985 al 1995, fin dall'avvio del suo mandato aveva dato impulso ad una rinnovata dimensione sociale nella costruzione europea, ritenendo che quest'ultima non potesse limitarsi alla sola realizzazione di un grande mercato unificato, ma che, al contrario, vi fosse un legame inscindibile tra aspetti economici e sociali.



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

processo, sostenendo lo strumento del dialogo sociale tra le organizzazioni datoriali e sindacali -a livello europeo, nazionale e d'impresa- al fine di superare ogni ostacolo alla coesione economica e sociale ed alla realizzazione del mercato interno.



Nei primi anni '90 e nei mesi che seguono Maastricht, la situazione economica e sociale appare però profondamente sbilanciata, se non aggravata, a favore delle imprese, che possono profittare al meglio, per accrescere la propria competitività nel mercato interno e globale, della libertà di delocalizzare e riorganizzare i propri centri di attività produttiva e di servizi in ciascuno dei paesi membri dell'Unione.

4

Non a caso, fin dalla seconda metà degli anni '80 in alcune multinazionali, soprattutto francesi (Thomson, Danone, ecc.), i Comitati Centrali di Gruppo sento il bisogno di prepararsi e di allargare alla dimensione transnazionale il confronto con le direzioni aziendali e chiedono la partecipazione in questi organismi di rappresentanti di lavoratori provenienti da unità produttive di altri Paesi europei. Con intese sindacali, il perimetro dei comitati centrali di alcuni gruppi multinazionali si allarga a delegati sindacali non francesi e si anticipa la possibilità di accordi volontari che prefigurano la nascita di CAE cioè di istanze transnazionali di rappresentanza dei lavoratori e di dialogo con le direzioni dei gruppi.

In Italia, nei gruppi ENI, FERRERO, PIRELLI ed altri si costituiscono, a partire dal '90, i primi coordinamenti europei dei lavoratori che

anticipano un'esperienza di scambio d'informazioni e consultazione in attesa dell'emanazione di una direttiva in materia, il cui iter in Europa era iniziato alla fine degli anni '70 con una proposta presentata dal commissario Vredeling con la forte opposizione delle organizzazioni imprenditoriali.

La CES, Confederazione Europea dei Sindacati, negli anni '80 ed ancor più negli anni '90, con la segreteria di Emilio Gabaglio, era finalmente un attore ed un partner fondamentale di questa strategia ma la strada era ancora fortemente in salita.



Ma nel '93 mancano ancora solide basi giuridiche in Europa al diritto d'informazione e di consultazione dei lavoratori nelle imprese ed in particolare nelle imprese e gruppi multinazionali; il sindacato europeo fatica a ricevere le deleghe necessarie dalle organizzazioni nazionali, perplesse –se non preoccupate- di perdere prerogative nel confronto con le direzioni aziendali.

Nella primavera del 1993, scoppia l'affaire HOOVER. La multinazionale americana annuncia di voler chiudere il suo stabilimento di produzione in Francia e di trasferire le attività in Scozia per profittare dei maggiori vantaggi fiscali e contrattuali offerti da questa regione.

La comunicazione, data dai giornali e non al comité d'entreprise (organismo di rappresentanza), provoca la collera dei lavoratori e dei sindacati francesi, perché la scelta dell'impresa non era stata comunicata preventivamente e nessun scambio d'informazioni era stato possibile tra i rappresentanti dei lavoratori a livello sovranazionale.



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

6

In questo quadro e come risposta al clamore suscitato dalla vicenda della multinazionale americana, nel settembre del 1994 la Commissione Europea, dopo un tentativo fallito di negoziato tra CES e UNICE (oggi Business Europe)¹, riprese –in parte- il progetto Vredeling e portò a compimento la direttiva 94/45/CE istitutiva dei Comitati Aziendali Europei o di procedure d'informazione e consultazione in imprese multinazionali.

¹ Il tentativo di accordo, secondo il protocollo sociale di Maastricht, fallisce alla vigilia della Pasqua '93, per l'intransigente opposizione del padronato britannico.

Le basi legali dei Comitati Aziendali Europei

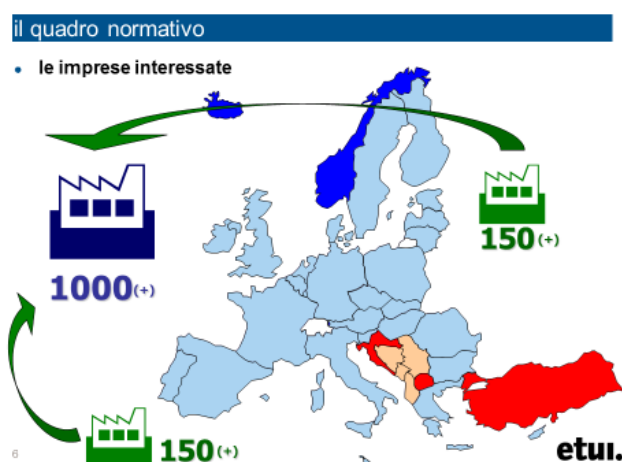
La direttiva del '94, modificata nel 2009 dalla direttiva 2009/38/CE, prevede l'obbligo delle imprese o gruppi multinazionali basati nel perimetro dell'Unione Europea di riconoscere il diritto all'informazione ed alla consultazione su materie strategiche, economiche e sociali di loro interesse ed alla istituzione, sulla base di un accordo costitutivo negoziato, di un organismo transnazionale di rappresentanza: il CAE, Comitato Aziendale Europeo.

Tre le basi normative fondamentali:

- **La direttiva 2009/38/CE (recast della direttiva 1994/45/CE)**
- **La trasposizione in legge nazionale: D.lgs. 22 giugno 2012, n. 113**
- **L'accordo costitutivo negoziato.**

Il campo d'applicazione

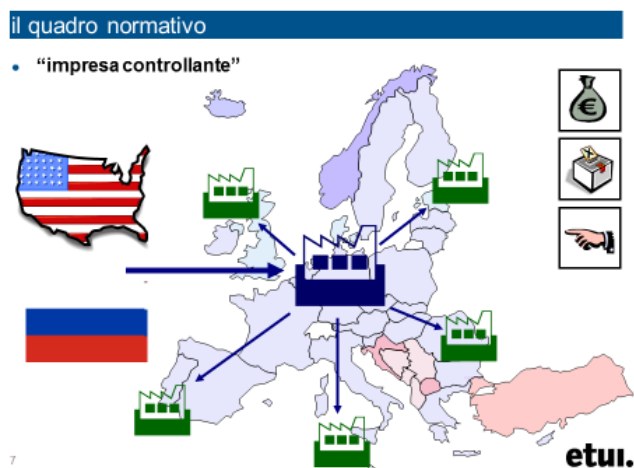
Le imprese o gruppi multinazionali ai quali si applica la direttiva sui CAE sono quelli operanti nel perimetro dell'Unione Europea con più di mille dipendenti, di cui almeno centocinquanta in due diversi Stati membri.



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

Imprese controllate

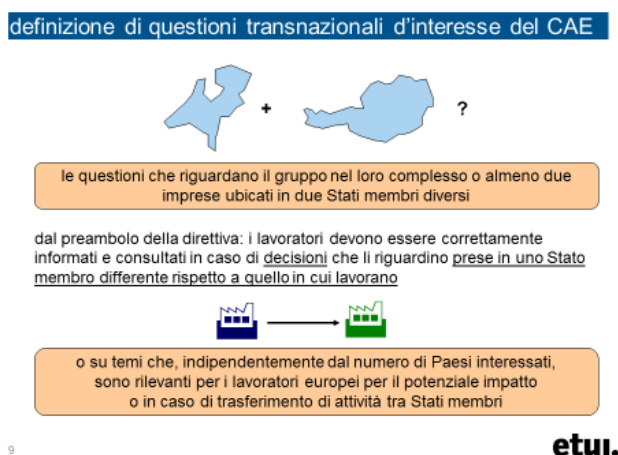
Per **imprese controllate** s'intende le imprese nelle quali l'impresa madre detiene la maggioranza del capitale sociale o la maggioranza negli organi societari o il potere di nomina degli amministratori. Le imprese od i gruppi d'impresa a casa madre e quartier generale fuori dell'U.E. hanno l'obbligo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



Transnazionalità e frequenza incontri

I rappresentanti dei lavoratori, designati dal sindacato o eletti direttamente dai lavoratori, siedono nei EWC ed hanno il diritto ad incontrare la direzione centrale dell'impresa o del gruppo almeno una volta l'anno e di essere informati e consultati preventivamente da questa su temi di interesse sovranazionale riguardanti la situazione e gli sviluppi economici, produttivi e sociali dell'impresa, come pure con riferimento a qualunque decisione significativa che possa comportare conseguenze, in almeno due paesi, sulla forza lavoro del Gruppo multinazionale.

10



I rappresentanti dei lavoratori nel CAE hanno diritto di riunirsi per proprio conto prima della riunione con la direzione centrale e successivamente.

Diritti d'informazione e di consultazione

Il nuovo testo ha rafforzato le definizioni d'informazione e di consultazione, il rapporto col sindacato, la comunicazione con i lavoratori dei singoli siti produttivi, la formazione dei membri e l'assistenza di esperti. I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori costituiscono elementi essenziali non solo dei sistemi nazionali di relazioni industriali ma dello stesso modello sociale europeo. E' bene chiarire, pero', cosa intende la direttiva europea per *informazione* e per *consultazione* e, inoltre, a cosa può servire l'esercizio di questi diritti.

Diritti d'informazione e di consultazione: definizioni

• informazioni

la trasmissione dei dati
in un momento
in una maniera
con un contenuto appropriati
che consentano
conoscere ed esaminare il soggetto
procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale incidenza
preparare le consultazioni

• consultazioni

Lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo,
in un momento
in una maniera
con un contenuto
che permettano di esprimere un'opinione sulle
misure proposte che potrà essere considerata



etui.

10

11

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

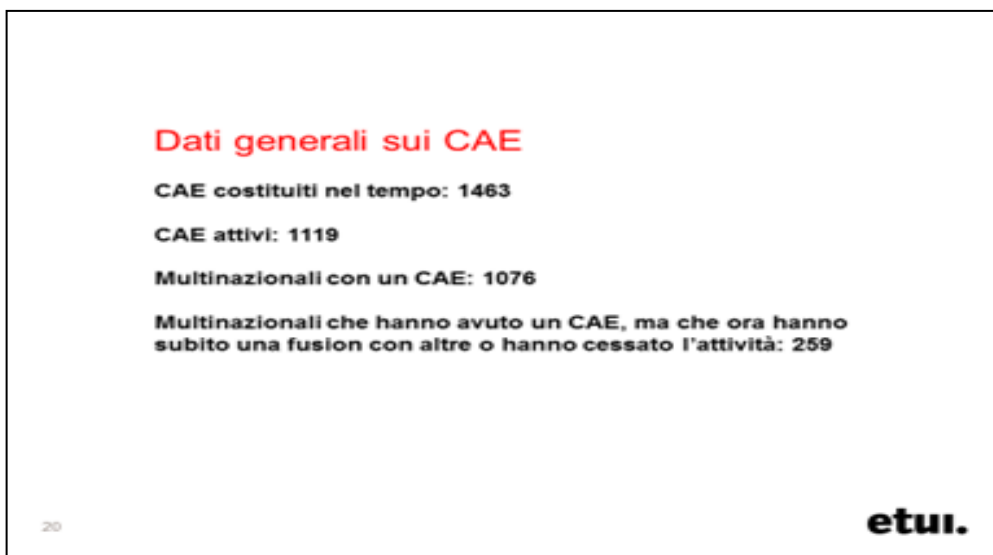
L'obiettivo del diritto di consultazione è quello di offrire ai rappresentanti dei lavoratori nel CAE la possibilità di esprimere una opinione comune e di influenzare il processo decisionale del management.

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

Diritto alla formazione ed alla presenza di propri esperti

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

Dati generali sui CAE



Fonte: <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>

Ad oggi sono costituiti e attivi oltre 1100 EWC in rappresentanza di circa 18 milioni lavoratori. Se si considera che in ogni EWC siedono in media 20 membri, attualmente oltre 22mila rappresentanti di lavoratori provenienti da tutti i paesi membri dell'Unione, ma in molti casi anche da paesi candidati ed extra UE, sono coinvolti in procedure e incontri a carattere transnazionale.

13



Da europei a globali

La dimensione internazionale della tutela degli interessi dei lavoratori e del confronto con le direzioni di gruppo su temi transnazionali non più solo europei (come ad esempio: la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, la proibizione del lavoro minorile, la tutela dell'ambiente e la sostenibilità) ha spinto alla negoziazione di accordi – i TCA, Transnational Company Agreements ² – ed alla negoziazione e costituzioni di organismi di rappresentanza dei lavoratori non più solo europei: i GWC, Global Works Council.

Questi organismi, costituiti su base contrattuale e volontaria, con il coinvolgimento delle federazioni europee ed internazionali, si compongono di membri provenienti anche da paesi extra-europei e sono dotati dei medesimi diritti di informazione e consultazione dei CAE, dei quali sono, nella maggior parte dei casi, uno sviluppo. Alcuni esempi di comitati aziendali globali sono: RENAULT, NESTLE', VOLKSWAGEN, UNICREDIT, ENEL, DANONE, ENI.

² Per un approfondimento del tema TCA, vedere il fascicolo n° 4/2017 della Biblioteca essenziale di SindNova



Via Tagliamento, 9
00198 Roma

info@sindnova.eu
www.sindnova.eu

