

LA RISERVATEZZA NEI COMITATI AZIENDALI EUROPEI

La biblioteca essenziale di SindNova
Anno 2018 Fascicolo 7

SindNova

La riservatezza
nei Comitati
Aziendali Europei

Indice

La riservatezza delle informazioni
nell'esperienza dei CAE

Definizione e legislazione europea

La legislazione nazionale: Paesi a
confronto

Accordi CAE e clausole sulla confidenzialità

La nuova Direttiva europea 2016/943 sui
segreti commerciali. Quali effetti sulla
confidenzialità?

Conclusioni

La riservatezza delle informazioni nell'esperienza dei CAE

Definizione e legislazione europea

Nell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione, i rappresentanti dei lavoratori all'interno del CAE incontrano dei limiti nell'acquisizione di dati ed informazioni considerate come riservate dal management per il pericolo che, se divulgate, potrebbero arrecare pregiudizio all'andamento dell'azienda. A tal fine l'**articolo 8**, rubricato "Informazioni riservate", della Direttiva 2009/38/UE¹ così recita:

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata. La stessa disposizione si applica ai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione. Tale obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

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

¹ Prima della cd. Direttiva rifiuta, sul tema della confidenzialità si erano espresse già la Direttiva 2001/86 sulle Società Europee e la Direttiva quadro sui diritti di informazione e consultazione 2002/14, nonché la stessa Direttiva 1994/45.

membro interessato può subordinare tale deroga ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

3.[...]



Dalla lettura della norma europea emerge come la confidenzialità abbia una duplice accezione: da un lato, viene concepita come un **diritto** della Direzione aziendale a non fornire informazioni che potrebbero causare dei seri pregiudizi al funzionamento dell'azienda e, dall'altro, come un **obbligo** dei rappresentanti dei lavoratori che acquisiscono le informazioni riservate in seno al CAE - a seguito di procedure di informazione e consultazione o nell'esercizio del loro ruolo di rappresentanti dei lavoratori - di non rivelare le informazioni espressamente classificate come confidenziali. Tale obbligo si estende ai membri della delegazione speciale di negoziazione (DSN)², ai membri del CAE ed agli esperti di cui esso si avvale in sede di negoziazione/rinegoziazione dell'accordo e di costituzione del comitato stesso. Resta fermo, secondo quanto stabilito dall'**articolo 10** della stessa Direttiva CAE, l'**obbligo** dei delegati di informare i rappresentanti dei

² E' composta dall'insieme dei lavoratori che negoziano con la Direzione centrale l'accordo sulla costituzione del CAE e l'istituzione di una procedura di informazione e consultazione.

lavoratori in azienda o, in assenza, i lavoratori in generale, dei contenuti e dei risultati delle procedure di informazione e consultazione, purché non classificati come confidenziali. La stessa Direttiva, inoltre, non precisa quali siano gli argomenti da considerare “riservati” e questo genera non pochi interrogativi in merito ai limiti all’esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e all’utilizzo da parte del management della confidenzialità delle informazioni che, se inflazionato nell’intento di salvaguardare gli interessi aziendali, può bloccare l’attività del CAE.

La legislazione nazionale: Paesi a confronto

A questo quadro frammentato che ci offre la normativa europea³, si aggiunge la legislazione degli Stati membri che, in alcuni casi, ha cercato di meglio definire gli spazi grigi lasciati dalla regolamentazione europea nella definizione di confidenzialità delle informazioni; in altri, ci si è limitati ad una fedele trasposizione della direttiva (v. legge di trasposizione della direttiva CAE in **Italia** e **UK**).

5

In **Francia** il *Labour Code*⁴ sancisce che per essere considerate confidenziali le informazioni debbano essere espressamente qualificate come tali dall’azienda. In situazioni specifiche, poi, è la legge che può direttamente stabilire quali informazioni siano da considerare come riservate; è il caso

³ A cui si aggiungono, oltre alle specifiche direttive sui diritti di informazione e consultazione, la Direttiva sulle Società Europee 2001/86, il Regolamento 2004/139 sulle concentrazioni tra imprese, il Regolamento sulla protezione dei dati personali 2016/679, la Direttiva sui segreti commerciali 2016/943 e la regolamentazione europea sulla protezione di coloro che denunciano un illecito o una irregolarità.

⁴ Articolo L. 2325/5 Decreto 2011/1328, successivo alla Legge 96/985.

delle informazioni finanziarie fornite ai Consigli di fabbrica. In questo contesto la confidenzialità viene intesa solo come obbligo della DSN, dei membri del CAE e degli esperti coinvolti, di osservare la segretezza professionale (con specifico riferimento ai processi produttivi) e la discrezione rispetto alle comunicazioni fornite come confidenziali dal management.

Germania. Secondo la normativa tedesca (*Works Consitution Act*)⁵, l'obbligo di riservatezza si applica solo con riferimento a ragioni obiettive legate al commercio e ai segreti commerciali. Anche in questo caso la confidenzialità viene interpretata sotto un duplice profilo. Da un lato come obbligo dei membri del *Works Council* di non divulgare segreti espressamente definiti come confidenziali, obbligo che si estende anche ai membri della DSN, interpreti, esperti e rappresentanti sindacali locali. Tale obbligo non si applica fra membri del CAE: nell'ipotesi in cui, ad esempio, un delegato non dovesse essere presente alla riunione, l'altro può informarlo su quanto è accaduto o su quanto appreso in sede di riunione. Dall'altro lato, come obbligo dell'azienda di informare il *Finance Committee*⁶ degli aspetti finanziari dell'azienda, laddove non ci sia il rischio di divulgare informazioni commerciali cosiddette segrete. La finalità di mantenere riservate determinate informazioni è quella di non pregiudicare l'andamento

⁵ L. 39/1996 – L. 35/2011.

⁶ Il *Finance Committee* è istituito in tutte le società che normalmente hanno più di 100 dipendenti a tempo indeterminato. È compito della commissione finanziaria consultarsi con il datore di lavoro su questioni finanziarie che riferirà poi al comitato aziendale. Tra le informazioni che il datore di lavoro deve fornire al *Finance Committee* vi rientrano la situazione economica e finanziaria della società; produzione e di marketing; i programmi di produzione e di investimento; tecniche di produzione e metodi di lavoro; questioni relative alla politica ambientale dello stabilimento; la riduzione delle operazioni o la chiusura di stabilimenti o parti di stabilimenti; il trasferimento di stabilimenti o parti di stabilimenti; la fusione o la scissione di stabilimenti o parti di stabilimenti; cambiamenti organizzativi; qualsiasi altra circostanza e progetto che possa influenzare materialmente gli interessi dei dipendenti dell'azienda.

dell'azienda nelle transazioni commerciali e, quindi, la competizione nel mercato e non nel rapporto con i lavoratori o i propri rappresentanti.

Olanda. A diverse interpretazioni è soggetta la norma del *European Works Council Act* olandese, che molto spesso ha trovato in disaccordo i rappresentanti dei lavoratori con il management. Tale clausola prevede la riservatezza dei membri dei CAE sui segreti commerciali di cui vengono a conoscenza come rappresentanti dei lavoratori, per tutti gli affari designati come confidenziali e per tutte quelle informazioni *“la cui natura confidenziale deve essere da loro intuita alla luce delle esigenze imposte di confidenzialità”*. Tali regole, tuttavia, non hanno la finalità di limitare i diritti dei rappresentanti dei lavoratori di comunicare le informazioni di cui vengono a conoscenza, ma di prevenire distorsioni nei mercati regolamentari. A tal fine si ricorda la pronuncia della Corte di giustizia dell'UE C-384-02 6 del 22 novembre 2005, nella quale si precisa che le informazioni riservate di cui una persona viene a conoscenza nel suo ruolo di rappresentante dei lavoratori, può a sua volta rivelarle solo quando è strettamente necessario per l'esercizio del suo ruolo.

7

Finlandia. In base alla normativa finlandese⁷ i rappresentanti dei lavoratori e gli esperti devono mantenere riservate le informazioni acquisite e concernenti i segreti commerciali e le informazioni finanziarie che potrebbe essere pregiudizievole per l'azienda divulgarle. Questo non impedisce loro di divulgare informazioni agli altri lavoratori, rappresentanti o esperti, dopo aver comunicato a loro volta la natura confidenziale delle informazioni. Tuttavia l'azienda deve indicare quali sono le informazioni da considerare come segrete e quali da considerare come confidenziali. L'obbligo di

⁷ Act 335/2007 – 620/2011

riservatezza dura per tutta la durata del rapporto di lavoro e, per gli esperti, anche dopo la conclusione dell'incarico.

Accordi CAE e clausole sulla confidenzialità

Oltre alla normativa in vigore, la confidenzialità è regolata dagli accordi CAE oppure dalle pratiche di volta in volta messe in atto dal management: si tratta di ipotesi che stimolano una riflessione su come sia possibile regolamentare un tema così delicato come quello della confidenzialità attraverso il dialogo sociale. Normalmente gli accordi si limitano a riportare quanto previsto dalle direttive europee, con la conseguenza che tutte le difficoltà sui confini della riservatezza delle informazioni permangono. In altri casi, soprattutto negli accordi più recenti, si cerca di regolare in maniera più puntuale la definizione di confidenzialità; in altri viene definito il procedimento di acquisizione e utilizzo delle informazioni confidenziali; in altri ancora l'accordo stesso definisce le procedure da seguire in caso di disaccordo tra l'azienda e il CAE circa le informazioni da considerare confidenziali⁸. Non mancano ipotesi di accordi, tuttavia, in cui la riservatezza e segretezza delle informazioni viene considerata in maniera più restrittiva, comprendente cioè *“[...] tutte le informazioni divulgate dal management, a prescindere dalla natura, dall'oggetto o dallo strumento con cui le informazioni vengono erogate [...]”*

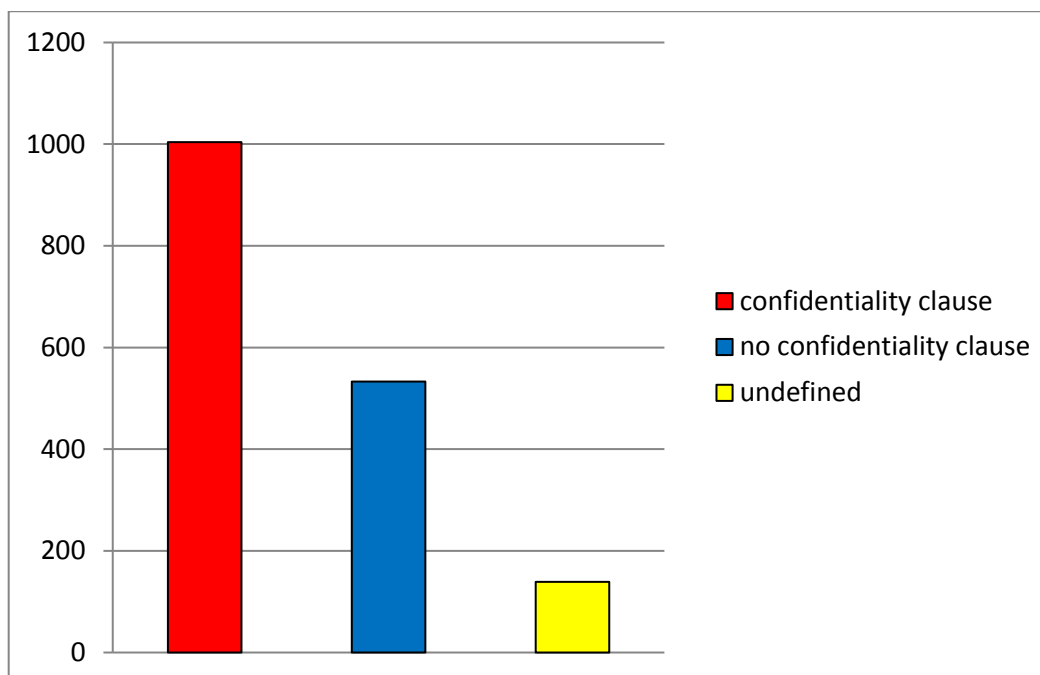
8

⁸ Accordo CAE MC Bride del 2016 (Settore manifatturiero) e Accordo PerkinElmer del 2014. Nel primo caso, ad esempio, nell'accordo si precisa che le informazioni fornite dall'azienda non sono da considerare confidenziali a meno che non sia l'azienda a definire le informazioni come tali durante le riunioni. E' necessario anche che l'azienda giustifichi le motivazioni di tale scelta. Nel secondo caso, l'Accordo riconosce al Central Management e al segretario del CAE di decidere congiuntamente quali argomenti di discussione in seno al CAE sono da considerare confidenziali, a dimostrazione del fatto che talvolta è possibile regolare il tema della confidenzialità attraverso il dialogo sociale.

(Accordo EADS 2006, settore trasporto aereo). Altre clausole negative possono essere considerate quelle contenute nell'Accordo CAE Volkswagen (2009), secondo il quale tutte le informazioni date dall'azienda devono essere considerate segreti commerciali e, pertanto, confidenziali; oppure l'Accordo West Pharmaceutical Services (2008), in base al quale tutti gli affari discussi con il CAE devono essere considerati riservati. Nell'Accordo Stena Line (settore trasporto privato) del 1996, infine, si precisa che le riunioni del CAE non sono “pubbliche” nel senso che a meno che il management non abbia qualificato l'argomento oggetto di discussione come non confidenziale, le questioni non devono essere discusse al di fuori del CAE.

Tra le pratiche positive si possono annoverare: l'Accordo CAE Augusta Westland (2008), dove si prevede che l'azienda deve essere più aperta nella divulgazione delle informazioni rilevanti ed evitare di qualificarle irragionevolmente come riservate, riconoscendo ai rappresentanti dei lavoratori la possibilità di contestare la scelta dell'azienda di qualificare come confidenziali determinate informazioni. L'Accordo CAE Coca Cola Hellenic (1998), sottolinea che l'azienda si impegna a non utilizzare la riservatezza come rimedio per non ottemperare all'obbligo di informativa e di indicare con anticipo le informazioni che intende mantenere come riservate; nel successivo Accordo rinegoziato nel 2011 si precisa che deve essere data comunicazione dei criteri oggettivi che hanno portato alla qualificazione di talune informazioni come confidenziali, a chi sono riservate e per quale periodo. Nell'Accordo CAE Autostrade per l'Italia (2016) il Presidente del CAE può chiedere ai rappresentanti dei lavoratori di non divulgare le informazioni che siano state a loro comunicate come riservate; a tal fine, si preoccuperà di specificare quali informazioni sono da mantenere riservate sulla base di criteri oggettivi; nell'Accordo CAE di Autogrill (2010), è sancito l'obbligo per i componenti del CAE (ed eventuali esperti coinvolti) di non divulgare informazioni esplicitamente classificate come confidenziali, ma al

tempo stessa è prevista la costituzione di una Commissione tecnica di conciliazione nel caso in cui dovessero sorgere delle contestazioni sulle informazioni confidenziali. Infine, nell'**Accordo Philips** del **1996** la Direzione può, caso per caso, chiedere che le informazioni fornite in seno al CAE non siano divulgate a terzi, dopo essersi consultata con il Comitato ristretto. La valutazione congiunta tra management e Comitato ristretto è prevista anche nell'**Accordo ENEL** del **2008**.



source: R.Jagodzinski / ETUI EWC Database 2011

La nuova Direttiva europea 2016/943 sui segreti commerciali. Quali effetti sulla confidenzialità?

L'8 giugno 2016 è entrata in vigore la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla protezione del *know how* e delle informazioni riservate (cd. segreti commerciali) dall'illecita acquisizione, uso e divulgazione di tali informazioni. Si tratta di una Direttiva adottata sulla base dell'art. 114 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) relativa al mercato interno e punta all'armonizzazione dell'impianto sanzionatorio e della tutela giurisdizionale di ciascuno Stato membro a protezione dei segreti industriali contro l'appropriazione illecita, il furto, lo spionaggio economico o la violazione degli obblighi di riservatezza, aventi origine sia all'interno che all'esterno dell'Unione Europea. La Direttiva fornisce dapprima la definizione dei segreti commerciali tutelabili (art. 1) per poi distinguere l'acquisizione, l'utilizzo e la divulgazione lecita da quella illecita (artt. 3 e 4). Nonostante la Direttiva origini da una disposizione del TFUE dedicata al corretto funzionamento del mercato interno e non dalle disposizioni sulla politica sociale, questa nuova normativa europea rappresenta un punto di svolta sul bilanciamento tra il diritto alla riservatezza delle aziende e l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, anche se non ci offre una definizione univoca di confidenzialità. Emblematico è l'art. 3^o, par. 1 della

11

⁹ 1. L'acquisizione di un segreto commerciale è considerata lecita qualora il segreto commerciale sia ottenuto con una delle seguenti modalità:

- a) scoperta o creazione indipendente;
- b) osservazione, studio, smontaggio o prova di un prodotto o di un oggetto messo a disposizione del pubblico o lecitamente in possesso del soggetto che acquisisce le informazioni, il quale è libero da qualsiasi obbligo giuridicamente valido di imporre restrizioni all'acquisizione del segreto commerciale;

Direttiva il quale prevede come strumento lecito di acquisizione dei segreti commerciali *“l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione da parte dei lavoratori o dei rappresentanti dei lavoratori, in conformità al diritto dell'Unione Europea e degli Stati membri”*; è da considerare lecita anche l'acquisizione, l'utilizzo e la diffusione di segreti commerciali quando è espressamente consentito dalla normativa europea e nazionale. Tale disposizione è avvalorata dal successivo art. 5 che impone all'autorità giudiziaria di non considerare eventuali richieste di tutela da parte dell'azienda per illecita acquisizione, utilizzo e divulgazione di segreti commerciali quando questo sia avvenuto: *“[...] a) nell'esercizio del diritto alla libertà di espressione e d'informazione come previsto dalla Carta, compreso il rispetto della libertà e del pluralismo dei media; b) per rivelare una condotta scorretta, un'irregolarità o un'attività illecita, a condizione che il convenuto abbia agito per proteggere l'interesse pubblico generale; c) con la divulgazione dai lavoratori ai loro rappresentanti nell'ambito del legittimo esercizio delle funzioni di questi ultimi, conformemente al diritto dell'Unione o al diritto nazionale, a condizione che la divulgazione fosse necessaria per tale esercizio; d) al fine di tutelare un legittimo interesse riconosciuto dal diritto dell'Unione o dal diritto nazionale”*.

c) esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione da parte di lavoratori o rappresentanti dei lavoratori, in conformità del diritto e delle prassi dell'Unione e nazionali;
d) qualsiasi altra pratica che, secondo le circostanze, è conforme a leali pratiche commerciali.
2. L'acquisizione, l'utilizzo o la divulgazione di un segreto commerciale sono da considerarsi leciti nella misura in cui siano richiesti o autorizzati dal diritto dell'Unione o dal diritto nazionale.



Con queste nuove previsioni normative, in sostanza, il legislatore europeo ha voluto legittimare, per quanto riguarda l'ipotesi specifica dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, la divulgazione delle informazioni riservate tutte le volte in cui questo avvenga nell'esercizio di un diritto ormai riconosciuto come fondamentale dalla Carta europea; di conseguenza, se sussistono le condizioni previste dall'art. 5 della Direttiva, la richiesta di tutela da parte dell'azienda deve essere respinta a prescindere dall'esistenza o meno di segreti industriali e commerciali, poiché nel bilanciamento dei diritti, il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'esercizio della libertà di espressione e di informazione, e all'esercizio efficace degli strumenti di rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori, prevale sulla confidenzialità delle informazioni¹⁰. La Direttiva è in attesa di essere recepita all'interno degli Stati membri dell'UE (scadenza: giugno 2018), ma sembrerebbe che il disposto dell'art. 3 della Direttiva riproponga l'art. 99 del codice della proprietà industriale, ipotesi questa che

¹⁰ E' importante precisare che la prevalenza non è assoluta, ma subordinata è subordinata all'esistenza di un preminente interesse pubblico.

giustificherebbe opportune modifiche alle norme già contenute nel codice della proprietà industriale senza la necessità di una legge di recepimento della Direttiva appositamente dedicata alla protezione dei segreti commerciali. In realtà l'art. 99 in commento fa esclusivo riferimento alla tutela delle informazioni commerciali acquisite abusivamente, mentre le norme della Direttiva esplicitano più ampiamente la tutela dell'esercizio dei diritti e delle libertà fondamentali, tra cui l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione. Detto ciò, bisognerà confrontare entrambe le normative, individuare i punti di conformità e quelli di contrasto ed adeguare la disciplina italiana contenuta nel codice della proprietà industriale anche, se ritenuto necessario, mediante il recepimento dei criteri europei. In caso contrario, dovrà essere adeguatamente motivata l'ipotesi della non trasposizione della normativa europea nell'ordinamento italiano.

Conclusioni

Quando si parla di confidenzialità – tema che viene preso in considerazione soprattutto per le imprese di grandi dimensioni - ci sono due diverse esigenze da contemperare: da un lato le aziende ricorrono alle clausole di riservatezza come strumento di tutela per evitare che i *competitors* conoscano in anticipo i cambiamenti o le trattative aziendali, evitare agitazioni premature tra i dipendenti in caso di cambiamenti importanti o gestire in riservatezza le relazioni con clienti e fornitori. Dall'altro, i rappresentanti dei lavoratori si sentono spesso "perdenti" nel rapporto con il management e nell'esercizio dei loro diritti di informazione e consultazione e su come gestire le informazioni di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Un simile contesto, fa sorgere una serie di conflitti tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori: in alcuni casi, le aziende possono irrogare ai dipendenti le sanzioni previste dalla normativa nazionale in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza (ad esempio in Francia e in Germania), oppure possono attivare procedure di confronto con i rappresentanti dei lavoratori circa le informazioni da catalogare come confidenziali. E' possibile che i rappresentanti dei lavoratori attivino delle procedure di controllo in caso di uso improprio della riservatezza delle informazioni da parte delle aziende (come avviene in Olanda e in Gran Bretagna), oppure ricorrere allo strumento del ricorso giurisdizionale per l'eliminazione delle clausole di riservatezza (Francia). Tuttavia, ricorrere alle vie legali per la soluzione del problema in luogo di quelle sindacali potrebbe essere lungo e dispendioso sia per le aziende – che si trovano a dover provare in sede giurisdizionale i motivi sottesi all'utilizzo delle clausole di confidenzialità (spesso difficile da giustificare) –, sia per i lavoratori e per il CAE, nei confronti dei quali potrebbe venir meno la fiducia riposta in essi dall'azienda, con una ritorsione sul pieno esercizio dei diritti di informazione e consultazione. Una soluzione potrebbe

essere, come sempre, il dialogo: è necessario che rappresentanti del CAE e l'azienda abbiano opinioni comuni sulla definizione di riservatezza e sui requisiti che le informazioni confidenziali devono avere e, soprattutto, che entrambi condividano l'importanza che certe informazioni non siano divulgate a terzi con pregiudizio per l'azienda. Senza dubbio, al fine di evitare che la confidenzialità sia motivo di discussione e di contrasto tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori, è importante stimolare la contrattazione verso degli accordi chiari e precisi, dove:

- viene definito il concetto di confidenzialità e distinto da quello di segretezza;
- la confidenzialità delle informazioni non sia la regola e deve essere accettata e non imposta ai lavoratori;
- l'uso della confidenzialità deve essere limitato a ciò che è strettamente necessario nel rispetto dei bisogni dell'azienda;
- la confidenzialità deve essere applicata in egual modo sia per i lavoratori che per i datori di lavoro ed interrotta in ogni ipotesi di violazione da parte di questi ultimi;
- la confidenzialità non deve essere mai accettata senza una discussione tra management e rappresentanti dei lavoratori su ciò che deve essere considerato come confidenziale, sulle motivazioni alla base di tale scelta, sui tempi per cui l'informazione deve restare confidenziale, sulle persone e/o gruppi con cui possono essere condivise le informazioni;
- sviluppare tra i rappresentanti dei lavoratori la cultura (e la pratica) del ricorso agli strumenti giurisdizionali – in alternativa a quelli sindacali - in tutte le ipotesi di violazione dei diritti di informazione e consultazione.



Via Tagliamento, 9
00198 Roma

info@sindnova.eu
www.sindnova.eu

