

# Il Comitato Aziendale Europeo

## INDICE

1. Perché un opuscolo sul Comitato Aziendale Europeo? **2**
2. Buoni motivi per costituire un CAE **3**
  - 2.1 Perché costituire un CAE? **3**
  - 2.2 Cosa può fare il CAE **3**
3. Come si arriva a costituire un CAE **5**
  - 3.1 Le fonti giuridiche **5**
  - 3.2 Chi può costituire un CAE? **5**
  - 3.3 Come può essere costituito un CAE? **6**
  - 3.4 Come avviene la negoziazione? **6**
  - 3.5 Permessi e posizione giuridica dei membri del CAE **7**
  - 3.6 Finanziamento e durata del mandato **7**
  - 3.7 La struttura interna del CAE **7**
4. Gli strumenti del CAE **8**
  - 4.1 Gli strumenti del CAE **8**
  - 4.2 Come possono affermarsi i CAE **8**
  - 4.3 Il CAE in pratica **9**
5. Ulteriori tendenze del processo di partecipazione dei lavoratori **10**
  - 5.1 Il miglioramento della direttiva sui CAE **10**
  - 5.2 La società per azioni europea **10**
  - 5.3 La responsabilità sociale delle imprese (bilancio sociale) **10**
6. Risorse utili per i CAE **11**
  - 6.1 Importanti informazioni in lingua italiana **11**
  - 6.2 Importanti informazioni in lingua tedesca **11**

# 1. Perché un opuscolo sul Comitato Aziendale Europeo?

---

## *[Conquista dei lavoratori]*

L'istituzione dei Comitati Aziendali Europei risale ormai a 10 anni fa. Nel 1994 l'Unione Europea, facendo seguito alle sollecitazioni del movimento sindacale europeo, ha emanato una Direttiva concernente la tutela degli interessi dei lavoratori in imprese di dimensioni comunitarie, con cui si è dato vita, per la prima volta nella storia della Comunità, ad una nuova istituzione di rappresentanza dei lavoratori.

## *[Perché il CAE non è una RSU e tanto meno un "Betriebsrat"]*

Soprattutto la denominazione in lingua tedesca "Europäische Betriebsräte" ("Consiglio aziendale") potrebbe dare origine a fraintendimenti. Sgombriamone subito due:

- A differenza delle rappresentanze di interessi aziendali attualmente diffusissime in Italia – la RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) – il Comitato Aziendale Europeo **non dispone di alcun potete contrattuale** in senso stretto.
- La definizione "Betriebsrat" è equivoca, in quanto il CAE – a differenza dei veri rappresentanti aziendali tedeschi ed austriaci – **non ha alcun diritto di cogestione**.

La definizione italiana "Comitati aziendali europei" è sufficientemente distintiva rispetto ad altre forme di rappresentanza aziendale dei lavoratori esistenti in Italia (RSU e delegati/RSA).

## 2. Buoni motivi per costituire un CAE

### 2.1 PERCHÉ COSTITUIRE UN CAE?

La costituzione di un CAE è piuttosto complessa. A favore della sua costituzione si possono, tuttavia, individuare dei buoni motivi:

#### [Suddivisione del lavoro]

- Le aziende cooperano oggi a livello transnazionale; sono operative su base internazionale: prodotti e servizi vengono scambiati e trasformati senza limiti né territoriali né linguistici. Quasi nessuna impresa ormai produce tutto da sé: la suddivisione del lavoro ha raggiunto livelli molto elevati ed opera con una rete di tantissimi fornitori e partner.

#### [Concorrenza tra le diverse sedi di un'azienda]

- Diversi stabilimenti nell'ambito del medesimo gruppo entrano in concorrenza l'uno con l'altro. Mediante confronti interni, il management cerca di ricreare in tutti gli stabilimenti le regole applicate in uno di essi che vanno a beneficio del datore di lavoro. In questo modo c'è il rischio che, a causa di questa pressione, le condizioni di lavoro subiscano un peggioramento. Se non c'è un CAE che pone in atto delle misure di controllo, i confronti interni hanno l'effetto di una "permanente pressione sulla produttività": le diverse sedi si considerano reciprocamente come concorrenti che devono lottare per ottenere le commesse, il che va solitamente a scapito dei lavoratori e dei loro interessi.

#### [Dipendenti]

- I dipendenti vengono messi l'uno contro l'altro. Se in uno stabilimento si attua uno sciopero o una protesta, il management trasferisce la produzione: in questo modo viene reso innocuo uno dei più efficaci strumenti di pressione in mano ai lavoratori.

#### [UE e suo ampliamento]

- A seguito dell'allargamento dell'Unione Europea nasce l'opportunità di attivare cooperazioni anche nell'ambito dei paesi dell'Europa centro-orientale. Infatti proprio in questi paesi sono presenti numerose aziende produttive che già ora esportano i loro prodotti in Alto Adige o che possono o potrebbero sostituire i fornitori altoatesini.

#### [Standard lavorativi europei]

- Cooperazione oltre i confini nazionali. Per l'Alto Adige, in quanto terra di confine che vanta stretti rapporti economici con l'Austria e la Germania, sono molto importanti le condizioni lavorative presenti nei paesi confinanti. Infatti, l'eventuale presenza di situazioni concorrenziali tra i lavoratori, in particolare nelle regioni di confine, può innescare una spirale discendente per quanto concerne le condizioni lavorative. La costituzione di un CAE rappresenta un rilevante contributo all'"europeizzazione" dei diritti dei lavoratori.

#### [I CAE non sono una panacea]

I Comitati Aziendali Europei non sono una panacea contro le forme di concorrenza interna e ciò che esse comportano. Essi consentono uno scambio di informazioni a livello internazionale ed offrono ai rappresentanti dei lavoratori l'opportunità di sviluppare strategie comuni e transnazionali. Perciò il CAE rappresenta la premessa essenziale per poter incidere sul processo decisionale nel luogo in cui esso prende corpo: cioè ai vertici del gruppo.

### 2.2 COSA PUÒ FARE IL CAE

Un'importante motivazione a favore della costituzione di un CAE è il riconoscimento della sua **reale efficacia**. Il Comitato Aziendale Europeo

#### [Cosa possono effettivamente fare i CAE]

- consente lo scambio di informazioni tra i rappresentanti dei lavoratori delle diverse sedi di gruppi multinazionali,
- contribuisce all'individuazione di omissioni (intenzionali o no) di informazioni da parte del management,
- rappresenta un sistema di preallarme, ad es. nel caso di ristrutturazioni imminenti,
- agevola lo scambio di soluzioni-modello,
- consente l'utilizzo di tutte le informazioni utili alle contrattazioni a livello di filiale,
- impedisce il dumping sociale (l'abbassamento degli standard sociali offerti),
- agevola l'elaborazione di iniziative comuni, ad es. nell'ambito della formazione continua, e lo studio di alternative comuni alle decisioni assunte a livello dirigenziale,
- consolida i contatti internazionali ed i comportamenti solidali transnazionali.

### [Nuove problematiche]

In questa sede si segnala che la costituzione dei CAE dà origine anche a nuove problematiche per i rappresentanti dei lavoratori:

- In Europa ci sono **strutture di rappresentanza a livello aziendale diversissime tra loro**. Il Rappresentante Aziendale austriaco è (leggermente) diverso da quello tedesco, entrambe le tipologie di rappresentanza dei lavoratori possono essere solo parzialmente assimilate alle RSU. Quasi ogni paese europeo ha la propria tipologia di rappresentanza aziendale o sindacale con differenti diritti e differenti competenze, diverse strutture interne e diverse tradizioni.
- Come può in questo contesto nascere una solidarietà tra i lavoratori a livello europeo? Solitamente ogni rappresentante aziendale europeo rappresenta innanzitutto gli interessi della propria filiale.
- Anche i sindacati europei hanno a volte interessi ed atteggiamenti diversi. Che portata deve avere l'influenza dei "sindacati esterni" nei confronti dei "rappresentanti dei lavoratori aziendali in senso stretto"? Chi deve predominare, i rappresentanti aziendali o i sindacati di categoria?
- Questioni assolutamente pratiche riguardano poi le competenze linguistiche, l'informazione dei Comitati Aziendali Europei, gli strumenti di lavoro a disposizione e la disponibilità a viaggiare in Europa.

**In sintesi:** I CAE fanno sì che in più di 1.800 gruppi di dimensioni europee i dipendenti ed i loro rappresentanti siano **informati** della situazione economica dell'azienda e vengano consultati in relazione a determinati sviluppi che incidono sugli interessi dei dipendenti stessi. Mediante la costituzione in un CAE, i lavoratori ed i loro rappresentanti sono legittimati nella loro qualità di **controparte** del management: determinate procedure garantiscono che i lavoratori ed i loro rappresentanti siano informati e vengano consultati.

## 3. Come si arriva a costituire un CAE

### [Requisiti formali e strategici]

Due sono i tipi di premesse alla costituzione di un Comitato Aziendale Europeo: da un lato ci sono i requisiti di tipo formale, dall'altro quelli di natura strategica. I requisiti formali devono essere soddisfatti, poiché in loro assenza non è possibile l'istituzione di un CAE. Tuttavia, sono i requisiti di tipo strategico che rendono la costituzione di un CAE un fattore di successo.

### 3.1 LE FONTI GIURIDICHE

#### [Direttiva Europea]

Il presupposto giuridico per l'istituzione dei CAE è la seguente direttiva dell'Unione Europea:

- Direttiva 94/45/CE del Consiglio di data 22 settembre 1994 relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
- Questa Direttiva si applica a tutto il territorio dell'Unione Europea, a tutti gli Stati membri dello Spazio Economico Europeo (SEE), Islanda, Liechtenstein, Norvegia; per i paesi che entreranno nell'UE tali norme entreranno in vigore alla data del loro ingresso.

#### [Italia]

La peculiarità della direttiva è costituita dal fatto che essa deve trovare attuazione nei singoli stati mediante l'emanazione di una corrispondente legge nazionale. In Italia esistono sia un accordo interconfederale tra le parti contrattuali che una legge:

#### [Accordo quadro 1996 - 2002]

- Accordo interconfederale per la ratifica della Direttiva 94/45/CEE del 6 novembre 1996 sull'istituzione di un Comitato Aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. *L'accordo quadro è stato sottoscritto da un lato dalle tre confederazioni sindacali e dall'altro lato da Confindustria ed Assicredito. Per tale motivo non è stato applicato a tutti i settori economici ma, come per i contratti collettivi, solo a quei settori in cui le associazioni dei datori di lavoro avevano sottoscritto l'accordo.*

#### [Legge dal 2002]

- Anche per questo motivo è stato emanato nel mese di aprile 2002 il decreto legislativo n.74/2002 "Attuazione della Direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese

di dimensioni comunitarie". Tale decreto è valido solo per l'Italia e riprende per la maggior parte le norme contenute nell'accordo quadro.

**In sintesi:** Per le aziende che desiderano istituire un CAE, il punto di riferimento è rappresentato dal decreto legislativo n. 74/2002. Esso ricalca – come l'accordo quadro del 1996 – molte formulazioni della Direttiva Europea, adattandole al diritto del lavoro italiano. I Comitati Aziendali Europei, costituiti solo secondo le disposizioni dell'"Accordo interconfederale" del 1996, rimangono in carica. Alla scadenza del relativo accordo potranno essere assunte le nuove disposizioni.

### 3.2 CHI PUÒ COSTITUIRE UN CAE?

#### [Requisiti]

Un CAE può essere costituito quando

- l'impresa o il gruppo di imprese occupa almeno **1000 dipendenti** nei paesi in cui trova applicazione la direttiva sui CAE,  
e
- in ciascuno di almeno **due di questi paesi** l'impresa occupa **almeno 150 dipendenti**.  
(Art. 2, lettera 2b del D.Lgs. 74/2002)

A fronte di cifre altalenanti riguardo il numero di dipendenti e a seguito della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, sono necessarie regole dettagliate, per stabilire chi rientra tra i dipendenti di un'azienda (art. 2, comma 2 del D.Lgs. 74/2002):

- in linea di principio si utilizza il numero medio ponderato mensile di occupati degli ultimi due anni.
- Rientrano tra gli occupati:
  - con un peso del 50% i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato,
  - con un peso del 50% i dipendenti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato,
  - i dipendenti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro svolto.
- I lavoratori a domicilio non vengono computati nel calcolo.

La Direttiva si applica a tutti i settori, con l'esclusione della sola marina mercantile.

Un occhio di riguardo va riservato ai gruppi di imprese. Importante è il concetto di "impresa controllante". Si considera impresa controllante quell'impresa che, tramite possesso, partecipazione finanziaria o altre disposizioni può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa.

### [Iniziativa]

L'iniziativa della costituzione di un CAE può provenire dai seguenti soggetti:

- la direzione centrale,
- almeno 100 dipendenti (o dai loro rappresentanti) di almeno due imprese o sedi produttive che si trovino in due paesi in cui trova applicazione la Direttiva;
- le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il contratto collettivo in vigore nell'impresa o nel gruppo di imprese.

### 3.3 COME PUÒ ESSERE COSTITUITO UN CAE?

#### [Richiesta]

Nel caso l'iniziativa della costituzione parta dai dipendenti, 100 dipendenti o i loro rappresentanti di **almeno due stati** devono presentare una "richiesta di apertura della negoziazione" direttamente alla direzione centrale oppure alla direzione locale di uno stabilimento o dell'impresa del gruppo.

Nella maggioranza dei casi il CAE si colloca a livello dei vertici del gruppo. Nel caso in cui, però, i rami aziendali del gruppo non abbiano nulla a che fare l'uno con l'altro, è opportuno istituire le strutture di rappresentanza a livello più appropriato.

Dopo che i dipendenti o i loro rappresentanti hanno presentato la richiesta, il management ha al massimo **sei mesi** di tempo per avviare il negoziato ed ulteriori tre anni per giungere ad un'intesa sulla costituzione di un CAE di comune accordo con i rappresentanti dei lavoratori delle diverse sedi dell'impresa riuniti in una Delegazione speciale di negoziazione.

#### [Il management può rifiutarsi?]

Cosa succede se non si giunge ad un'intesa contrattuale sulla costituzione di un CAE (*art. 10 - 16 D.Lgs.74/2002*)? Nel caso in cui, dopo tre anni dalla presentazione della richiesta da parte dei lavoratori o dei loro rappresentanti non sia stato sottoscritto alcun accordo sulla costituzione di un CAE, la Direttiva UE prevede l'applicazione delle cosiddette "prescrizioni accessorie", che obbligano l'impresa ad istituire "per legge" un CAE ed a dotarlo dei diritti prescritti.

#### [Delegazione speciale di negoziazione]

I lavoratori compongono la cosiddetta "Delegazione speciale di negoziazione". La Delegazione speciale di negoziazione ha lo scopo di stipulare con la direzione centrale del gruppo un accordo scritto sulla costituzione di un CAE o sulle modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

### [L'accordo]

L'accordo che va stipulato con la delegazione speciale di negoziazione deve disciplinare i seguenti ambiti (*art. 9 de D.Lgs. 74/2002*):

- tutti gli stabilimenti e le imprese interessati dall'accordo,
  - la composizione del CAE, il numero dei componenti, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato,
  - le conseguenze in caso di sostanziali cambiamenti nella struttura del gruppo,
  - le competenze e la procedura per l'informazione e la consultazione,
  - il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni,
  - le risorse finanziarie e materiali da mettere a disposizione del CAE,
  - la durata dell'accordo e la procedura da applicare in caso di rinegoziazione,
  - i contenuti dell'informazione e della consultazione.
- Naturalmente le parti contraenti sono libere di stipulare accordi di più ampia portata.

### [Componenti]

I membri del CAE sono scelti (in Italia, mentre in altri paesi vigono regole diverse) dai sindacati che hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale che trova applicazione nell'impresa e nel gruppo di imprese, in accordo con la RSU. L'articolo 9 del D.Lgs. 74/2002 specifica che un terzo dei membri italiani del CAE deve essere nominato dai sindacati che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale applicato in azienda, e due terzi dalle RSU dell'impresa o del gruppo di imprese. I membri del CAE devono appartenere alle RSU. Il CAE deve essere composto in funzione della struttura occupazionale dell'azienda, ossia deve rispettare le proporzioni tra le categorie degli operai, degli impiegati e dei dirigenti.

### [Numero]

I componenti italiani di questo organo devono essere non meno di tre e non più di diciotto. Ciascun paese membro in cui si trovi un'azienda del gruppo ha il diritto ad inviare delegati.

### 3.4 COME AVVIENE LA NEGOZIAZIONE?

#### [Utilizzo di esperti]

La negoziazione con la direzione centrale del gruppo è solitamente una questione estremamente complessa. La Delegazione speciale di negoziazione ha il diritto di consultare esperti; le spese relative saranno a carico del datore di lavoro. Sia all'interno che all'esterno delle organizzazioni sindacali ci sono degli esperti che si sono specializzati su questo tipo di negoziazioni e che possono supportare con la loro consulenza sia la fase di costituzione che le prime fasi della vita di un CAE.

La Delegazione delibera a maggioranza dei suoi membri; in linea di principio, per la validità di una delibera è sufficiente la maggioranza semplice dei voti espressi.

La direzione centrale del gruppo è tenuta a garantire le premesse necessarie ai fini di un adeguato svolgimento delle proprie funzioni da parte della Delegazione, ed in particolare a consentire i necessari incontri internazionali dei lavoratori ed a fornire gli strumenti a ciò necessari (incl. interpretariato). Il decreto legislativo impone, inoltre, alla direzione centrale ed alla Delegazione speciale di negoziazione di agire con spirito **costruttivo**.

#### [Il vertice del gruppo può rifiutare?]

L'art. 17 del D.Lgs. n. 74/2002 stabilisce che, in caso di divergenze d'opinione in relazione all'informazione ed alla consultazione, venga istituita una **commissione di conciliazione** composta da tre membri: un lavoratore, un datore di lavoro ed un terzo membro individuato da entrambe le parti di comune accordo. In casi estremi, la negazione di diritti di informazione e di consultazione può essere punita con un'ammenda da 5.165,00 a 30.988,00 Euro. In questo modo è stato posto in essere un prezioso strumento sanzionatorio che conferisce maggior forza all'attuazione dei diritti dei rappresentanti dei lavoratori.

### 3.5 PERMESSI E POSIZIONE GIURIDICA DEI MEMBRI DEL CAE

#### [Permessi]

L'art. 13 del D.Lgs. 74/2002 prevede che i membri della Delegazione speciale di negoziazione, i membri del CAE ed i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per la consultazione e l'informazione, possano godere di permessi in misura pari ad almeno 8 ore a trimestre per l'esercizio della loro attività.

#### [Posizione giuridica]

Viene inoltre confermata la validità di tutti i meccanismi di tutela dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) in relazione a trasferimenti, permessi non retribuiti e speciale tutela contro il licenziamento.

### 3.6 FINANZIAMENTO E DURATA DEL MANDATO

Il CAE è finanziato dalla direzione centrale del gruppo (*art. 16, comma 15 del D.Lgs. 74/2002*).

La durata del mandato è stabilita nell'accordo; in Italia è pari solitamente a quattro anni (come il relativo accordo) o tre anni (durata in carica delle RSU).

### 3.7 LA STRUTTURA INTERNA DEL CAE

#### [Struttura interna]

I CAE sono perlopiù strutture estese, i cui membri parlano diverse lingue ed hanno culture differenti. Una collaborazione produttiva è possibile solo se è presente una struttura interna. Nella maggior parte dei casi si formano delle **"segreterie"**, gestite quasi sempre da rappresentanti esperti dei lavoratori.

In questi casi il CAE può utilizzare anche le strutture già esistenti connesse all'attività di rappresentanza degli interessi (ufficio, telefono, ecc.).

## 4. Gli strumenti del CAE

### [Funzioni ed obiettivi: cosa è possibile]

Il risultato della negoziazione è un **accordo** tra la direzione del gruppo ed i rappresentanti dei lavoratori. L'elenco dei campi d'azione effettivi (di cui al paragrafo 2.2) ha evidenziato come il CAE riassuma in sé una molteplicità di funzioni e che quindi debba effettuare una selezione. In che modo il CAE individua le proprie priorità? Normalmente il CAE si occupa delle questioni che possono condurre ad obiettivi e risultati realizzabili.

#### 4.1 GLI STRUMENTI DEL CAE

### [Informazione e consultazione]

Lo strumento fondamentale è costituito dalla Direttiva Europea e dalla legislazione nazionale. Entrambe prevedono che il CAE deve essere informato e consultato. L'informazione e la consultazione si realizzano mediante due procedure (*art. 16 del D.Lgs. 74/2002*):

- le riunioni periodiche e
- riunioni supplementari in caso di circostanze eccezionali che incidano sostanzialmente sugli interessi dei lavoratori.

### [Di che cosa deve essere informato]

Costituiscono oggetto della riunione informativa annuale (*art. 16, comma 9 del D.Lgs. 74/2002*):

- situazione economica e finanziaria dell'impresa,
- prevedibile andamento delle attività, della produzione e delle vendite,
- stato ed evoluzione della situazione occupazionale, anche con riferimento alle pari opportunità tra uomo e donna,
- investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e conseguenti attività di formazione,
- trasferimenti della produzione, fusioni, ridimensionamenti dell'impresa o chiusura dell'attività, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, nonché
- licenziamenti collettivi.

Le informazioni vengono fornite dalla direzione del gruppo, sulla base di un "rapporto elaborato dalla direzione". La maggiore o minore precisione del rapporto e l'inserimento di determinate problematiche sono fattori che dipendono dalla qualità delle relazioni sociali in essere nell'impresa. Entro 7 giorni il CAE può esprimere un "parere".

### [Differenti interpretazioni]

L'individuazione delle tematiche da affrontare dipende naturalmente dalla politica di gruppo e dai rapporti di potere.

- Normalmente il rapporto non comprende le tematiche che non abbiano carattere transnazionale.
- Le questioni sociali – come le condizioni di lavoro – non vengono normalmente trattate, in quanto gli imprenditori temono così di riconoscere al CAE il ruolo di "controparte contrattuale".

### [Cosa significano "consultazione" ed "informazione"?)

Consultazione ed informazione sono diritti meno "evidenti" rispetto a quello di condurre "trattative". Come nel sistema della contrattazione collettiva italiana, anche in Europa i "diritti di informazione" rappresentano la premessa di tutti gli altri diritti: dalla consultazione fino alla cogestione, è possibile agire con efficacia solo se i rappresentanti aziendali dei lavoratori dispongono di sufficienti informazioni. Studi di caso dimostrano che le informazioni e le consultazioni rappresentano spesso la base di partenza di successive negoziazioni.

### [Informazione in caso di circostanze eccezionali]

Una notevole opportunità per il CAE di incidere sulle decisioni aziendali è data dal diritto che gli spetta di essere informato in "circostanze eccezionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori" (*art. 15, comma 10 del D.Lgs. 74/2002*). Questa consultazione riguarda – a differenza della riunione annuale – **esclusivamente questioni sociali**. Specificamente citati sono eventi quali la chiusura dell'impresa ed i licenziamenti collettivi.



## 4.2 COME POSSONO AFFERMARSI I CAE

### [Cooperazione o opposizione?]

Sia la sua veste istituzionale sia la derivazione europea **escludono** che il CAE sia un "organo conflittuale". Le imprese di paesi e settori in cui la cogestione è molto affermata (ad es. la Svezia, in parte anche la Repubblica Federale di Germania e l'Austria) attribuiscono notevole importanza al fatto di riuscire ad instaurare rapporti collaborativi con i CAE, anche se non mancano le eccezioni (ad es. Semperit in Austria). Studi condotti sull'argomento hanno dimostrato che:

- Le direzioni delle imprese cercano di far comprendere ai CAE presenti i propri progetti strategici prima che si giunga ad un conflitto.
- Le imprese con un'articolata gestione del personale tendono ad organizzare molte sedute di informazione e consultazione.
- Il CAE "aiuta" il management centrale a crearsi un quadro complessivo delle tendenze in atto nelle diverse sedi produttive, fungendo in tal modo da "supporto" per il management centrale.
- Anche le dimensioni di un'impresa sono determinanti quanto la sua distribuzione a livello internazionale. Normalmente domina la "cultura" del paese della sede centrale.
- In alcuni gruppi viene attuata un'articolata "politica sociale", che riguarda in prima battuta la tutela del lavoro (sicurezza del lavoro) e la gestione della qualità, ma anche la politica del personale ed in taluni casi persino le pensioni aziendali.
- Decisivo è il modo di operare del CAE, che deve diventare un organo sociale, con fiducia reciproca e cooperazione tra i suoi membri. Perciò è opportuna – anche in considerazione delle grandi sfide che vengono poste – una rappresentanza stabile, la cui composizione ed i cui membri non cambino con troppa frequenza.

## 4.3 IL CAE IN PRATICA

Negli ultimi anni ci si è intensamente occupati dell'analisi degli strumenti concretamente utilizzati dai CAE. Le seguenti modalità operative si sono dimostrate particolarmente appropriate:

### [Comparazioni]

- **Analisi.** Il CAE raccoglie informazioni a livello di gruppo e dai colleghi delle altre sedi e le confronta con la situazione in atto all'interno del proprio stabilimento.

### [Ricerca di modelli]

- **Le soluzioni modello** applicate in una sede vengono adottate anche nelle altre sedi – frequentemente tramite diversi strumenti (ad es. mediante la cogestione in Germania ed in Austria, mediante la contrattazione in Italia).

### [Coordinamento]

- **Coordinamento.** Il CAE ricopre un ruolo chiave nel momento in cui i diversi rappresentanti delle diverse sedi mettono in atto provvedimenti analoghi (ad es. la segnalazione di esigenze fondamentali comuni).

### [Assunzione di posizioni comuni]

- Anche per quanto concerne l'opinione pubblica, è stato dimostrato che il fatto che i Comitati Aziendali Europei assumano **posizioni comuni** ha una grande rilevanza mediatica.

### [Aiuto reciproco]

- **Aiuto.** Il presupposto di base è normalmente rappresentato dallo scambio di opinioni dei rappresentanti locali del CAE, senza confini.

## 5. Ulteriori tendenze del processo di partecipazione dei lavoratori

### [Partecipazione dei lavoratori]

La partecipazione dei lavoratori alle decisioni di politica economica dell'impresa è un intento che si pone a livello europeo. Ai fini del consolidamento dei diritti di informazione e di consultazione dei rappresentanti aziendali degli interessi dei lavoratori, si stanno attualmente delineando importanti sviluppi:

- la Direttiva sui CAE dovrebbe essere migliorata,
- la costituzione delle cosiddette "Società per azioni europee" prevede obblighi di informazione e di consultazione maggiormente vincolanti,
- in seguito alle sollecitazioni che arrivano dall'Europa, le imprese stanno intraprendendo la redazione di cosiddetti bilanci sociali.

### 5.1 IL MIGLIORAMENTO DELLA DIRETTIVA SUI CAE

#### [Proposte migliorative dei sindacati]

Dal 1999 i sindacati cercano di apportare dei miglioramenti alla Direttiva:

- Il ruolo dei sindacati in fase di costituzione dei CAE deve essere rafforzato.
- Gli esperti non devono solo assistere i CAE, ma devono poter partecipare alle loro riunioni.
- Le scadenze ed i valori limiti, ad es. per quanto concerne la durata del negoziato, vanno verificati ed eventualmente ridotti.
- Il diritto di informazione e di consultazione deve essere ampliato.
- La posizione giuridica dei membri dei CAE deve essere consolidata.
- Gli spazi di azione dei rappresentanti dei lavoratori vanno estesi. Attualmente sono in corso negoziati a livello europeo.

### 5.2 LA SOCIETÀ PER AZIONI EUROPEA (SE)

(Fonte: Homepage ÖGB)

Nell'autunno 2001 l'UE ha emanato due atti giuridici fondamentali per l'introduzione della Società per azioni europea: "Lo Statuto della società per azioni europea e la Direttiva che lo completa per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori". Con la Società per azioni europea si è creata la premessa per l'omogeneità nella costituzione di società di dimensioni europee.

#### [Vantaggi per i lavoratori]

Il Regolamento sullo Statuto della Società per azioni europea disciplina, oltre alle modalità di costituzione, soprattutto la struttura della società. La Direttiva relativa al Regolamento sul coinvolgimento dei lavoratori disciplina i diritti dei lavoratori interessati, con particolare riferimento ai diritti di informazione e di consultazione, nonché la discussa questione della cogestione. Queste due basi giuridiche vanno recepite negli stati membri dell'UE entro l'8 ottobre 2004 o comunque entreranno in vigore da quella data. Di particolare rilevanza appare la

disposizione secondo cui una SE può essere registrata (ossia costituita con efficacia giuridica) solo se è stato elaborato un regolamento relativo al coinvolgimento dei lavoratori. Se gli organi direttivi o amministrativi delle società interessate hanno in programma di costituire una SE, devono compiere il più presto possibile i passi necessari per dare inizio alla negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle singole società al fine di stipulare un accordo sul coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nella Società per azioni europea.

#### [Negoziati]

Analogamente alla procedura per la costituzione di un Comitato Aziendale Europeo, va istituita una Delegazione speciale di negoziazione, cui spetta il compito di elaborare e stabilire, congiuntamente con gli organi delle società interessate, un accordo sul coinvolgimento dei lavoratori. Tale accordo deve disciplinare i seguenti punti:

- la composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e le sue competenze,
- la procedura per l'informazione e la consultazione,
- la cogestione da parte dei lavoratori nel Collegio Sindacale o nel Consiglio di Amministrazione.

La durata del negoziato è limitata a sei mesi, ma può essere estesa complessivamente ad un anno, previo accordo tra le parti. Se la Delegazione speciale di negoziazione non raggiunge un accordo con gli organi delle società coinvolte entro i termini previsti, si applicano le cosiddette "Disposizioni di riferimento sul coinvolgimento dei lavoratori". Ai fini di tali disposizioni assume particolare importanza il fatto che nelle società interessate già esistano delle regole sulla cogestione a livello aziendale nonché il numero dei lavoratori coinvolti.

### 5.3 LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE (BILANCIO SOCIALE)

Il concetto di responsabilità sociale delle imprese è stato definito in un "libro verde" dell'Unione Europea. La responsabilità sociale ha una dimensione interna ed una esterna.

#### [Dimensione interna]

Rientrano nella dimensione interna:

- la gestione del personale,
- la tutela del lavoro,
- l'adeguamento ai cambiamenti
- l'ecocompatibilità e l'amministrazione delle risorse naturali.

#### [Dimensione esterna]

Rientrano nella dimensione esterna:

- le comunità locali (Comuni, Provincia, ecc.),
- fornitori, consumatori, partner commerciali,
- diritti umani e tutela ambientale globale.

Con l'aiuto di una serie di indicatori, queste dimensioni vengono riunite in un bilancio sociale. Attraverso procedure di audit vengono certificati gli sviluppi, e a seguito della certificazione si sensibilizza l'opinione pubblica.

## 6. Risorse utili per i CAE

---

### 6.1 IMPORTANTI INFORMAZIONI IN LINGUA ITALIANA

- [www.comitati aziendalieuropei.it](http://www.comitati aziendalieuropei.it)

Su questo sito è possibile consultare alcuni esempi di accordi. Molti sindacati di categoria riportano nei propri siti informazioni fondamentali sui CAE nel loro settore.

### 6.2 IMPORTANTI INFORMAZIONI IN LINGUA TEDESCA

- Pagina sull'Europa dell'ÖGB: <http://www.oegb.or.at/europa>
- Pagina sull'Europa del DGB: <http://www.dgb.de/themen/europa/index.html>
- Pagina sull'Europa dell'IG Metall: [www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/](http://www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/)
- Pagina della Direzione Generale per gli Affari sociali e l'occupazione della Commissione Europea: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/index_de.htm)

Il presente opuscolo si propone innanzitutto di essere facilmente comprensibile, rinunciando pertanto ad una veste scientifica (con citazioni ed informazioni dettagliate). Tuttavia è necessario riportare le indicazioni relative al materiale utilizzato. Oltre alle pagine Internet citate, sono state molto utili alla redazione dell'opuscolo soprattutto le seguenti pubblicazioni:

- Stoop, Sief / Somo (o.J.): Der europäische Betriebsrat in der Praxis. Material für die Weiterbildung, Opuscolo finanziato da EGA e AFETT.
  - Tartaglione, Luca (2002): La nuova normativa in materia di comitati aziendali europei, in: Il Sole 24 ore – Guida al lavoro, edizione 19 / 2002 (14 maggio).
  - Telljohann, Volker (1999): EBR-Projekt, Fallstudie Italien, Paper dell'IPL, Bologna.
  - Telljohann, Volker (2003): Il futuro dei Comitati aziendali europei – da comitati di informazione ad attori sociali, intervento al convegno "Comitati aziendali europei. Bilancio delle esperienze dalla Direttiva 94/45 CE ad oggi", 18 marzo 2003, Roma.
-