

## Avviso Comune - Testo Coordinato Scheda di lettura

La scheda di lettura fornisce un'analisi articolata delle modifiche introdotte dalla Direttiva 2009/38 e dall'Avviso Comune siglato dalle Parti Sociali il 12 aprile u.s. al Decreto Legislativo CAE ancora in vigore (D.Lgs. 2/4/2002 n. 74). L'analisi viene poi completata da una breve valutazione finale sui risultati complessivi conseguiti dal nuovo testo.

### Art 1 - Oggetto-

E' un articolo di rilievo perché definisce l'ambito di competenza del CAE vincolandolo alle sole questioni transnazionali. Chiarisce che (comma 4): " Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi". E' una definizione che, a livello europeo, ha spesso sollevato dispute interpretative tra rappresentanti del CAE e management. Il suo completo significato è chiarito dai "considerando" di premessa al testo della nuova Direttiva. Indicativo a questo proposito il considerando n 16 quando afferma "..Esse ( le questioni internazionali) comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri."

Non è stato possibile, nella definizione dell'Avviso Comune, rivedere o ampliare la formulazione contenuta nel testo della Direttiva. L'intesa è stata raggiunta ottenendo margini più ampi per gli accordi istitutivi dei CAE da definire in ambito di impresa o di gruppo ( vedi art 9 , comma c).

### Art 2 -Definizioni-

E' l'articolo che contiene le definizioni base di tutto il testo normativo e che introduce novità importanti quando precisa le procedure per l'esercizio dei diritti d'informazione e consultazione adeguandole a quelle già adottate nei più recenti testi normativi approvati in sede comunitaria (Direttiva Società Europea, Società Cooperativa Europea e Direttiva quadro sui diritti di Informazione e Consultazione ).

Si precisa, infatti, che "Informazione" è "la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere

conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie."

Mentre "consultazione" è "l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie."

Sono definizioni che consentono alle procedure d'informazione e consultazione di esercitare un'influenza sul processo decisionale all'interno delle imprese, prevedendo criteri essenziali di tempestività e qualità delle procedure stesse.

#### Art 3 -Definizione di impresa controllante-

E' l'articolo di definizione dell'impresa controllante. Non ci sono variazioni rispetto al testo vigente.

#### Art 4 -Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo ovvero di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori -

E' l'articolo che chiarisce le responsabilità della direzione centrale di imprese comunitarie quando viene istituito un CAE o un procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. Il nuovo comma 4 afferma che è responsabilità delle imprese ottenere e trasmettere alle parti interessate le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa e la sua forza lavoro.

E' un articolo che nella sua formulazione risente della giurisprudenza sviluppata in Europa in seguito a specifici casi trattati dalla Corte di Giustizia. Intende quindi impedire comportamenti delle imprese che siano di ostacolo all'avvio dei negoziati.

#### Art 5 e Art 6- Delegazione speciale di negoziazione e modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione -

Non ci sono novità nelle procedure per l'istituzione di un CAE e per la nomina della "delegazione speciale di negoziazione" che viene designata dalle Organizzazioni Sindacali che hanno stipulato il CCNL e dalle RSU dell'impresa.

#### Art 7 -Costituzione della delegazione speciale di negoziazione-

Novità di rilievo invece nei criteri per la costituzione della Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) che diventano analoghi a quelli già indicati nella Direttiva Statuto di Società Europea e Statuto di Società Cooperativa Europea; criteri cioè strettamente proporzionali, dato che assegnano a ciascun Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri. E' un criterio che garantisce un posto nella Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) a tutti gli Stati coinvolti nella costituzione di un CAE, anche con una bassa quota di lavoratori dipendenti delle imprese interessate.

Il comma 2, poi, chiarisce la procedura per garantire la corretta informazione dell'avvio dei negoziati. Si afferma, infatti, che le organizzazioni sindacali informano la direzione centrale, o il dirigente a ciò delegato, della composizione della Delegazione Speciale di Negoziazione e dell'avvio dei negoziati. La direzione centrale, o il dirigente, trasmette queste informazioni alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori competenti a livello europeo.

In una lettera congiunta al Direttore Generale della DG Occupazione della Commissione Europea (14/6/2010), CES e BusinessEurope affermano che, una volta ricevuta l'informazione dalle imprese, entrambe le organizzazioni saranno responsabili per la trasmissione tempestiva delle informazioni alle rispettive strutture interessate. Per la CES le Federazioni di categoria Europee.

#### Art 8-Compiti della delegazione speciale di negoziazione -

Compito della DSN è di determinare con la direzione centrale, e tramite accordo scritto, il campo di azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del CAE. Le novità sono quelle contenute nei commi 2 bis e 3; sono commi che ampliano le condizioni di operatività della DSN quando prevedono che la Delegazione possa riunirsi, prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale. E ancora quando prevedono che la DSN, ai fini del negoziato, possa essere assistita da esperti di sua scelta, compresi i rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario.

Si afferma, in questo modo, il pieno riconoscimento al ruolo che le Organizzazioni Sindacali Europee sono chiamate a svolgere nella negoziazione dei CAE.

#### Art 9-Contenuto dell'accordo-

E' l'articolo che definisce, fatta salva l'autonomia delle parti, i contenuti dell'accordo istitutivo del CAE. Qui le novità sono numerose. Già nel primo comma si precisa che direzione centrale e DSN devono negoziare con "spirito di cooperazione", termine che implica un attivo coinvolgimento delle parti interessate.

Nel comma 2 la lettera b) chiarisce che, oggetto dell'accordo, è una composizione del CAE con una rappresentanza dei lavoratori, per quanto possibile, equilibrata rispetto all'attività, categoria, sesso e durata del mandato.

Principi di rilievo sono contenuti nella lettera c) ove si afferma che l'accordo definisce le competenze e le materie della procedura d'informazione e di consultazione del CAE nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del CAE si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori.

I termini qui utilizzati ( le competenze e le materie della procedura di informazione e consultazione ..) sono molto più ampi rispetto a quelli previsti nel testo della Direttiva ( le attribuzioni e la procedura d'informazione e consultazione ) e sono stati oggetto di uno specifico confronto in sede di definizione dell'Avviso Comune. L'intendimento della delegazione Cgil, Cisl e Uil è stato esplicitamente quello di demandare alla contrattazione istitutiva del CAE il compito di rafforzare gli ambiti e le competenze del CAE stesso anche per superare i limiti posti da una definizione restrittiva del concetto di transnazionalità.

Viene, contestualmente, posto il principio del coordinamento delle procedure di informazione consultazione tra CAE e organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori. E' un principio affermato per la prima volta nelle Direttive CAE ed è una affermazione importante perché mira ad accrescere l'efficacia e la coerenza delle procedure complessive di informazione e consultazione a livello nazionale ed europeo.

La lettera f) precisa che oggetto dell'accordo dovrà essere la durata dell'accordo stesso, le modalità che consentono la modifica o la cessazione dell'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo anche a seguito di modifiche nella struttura dell'impresa.

Viene in questo modo conferita ai delegati CAE l'opportunità di valutare, periodicamente, l'adeguatezza dell'accordo in vigore rispetto alle sue finalità, considerando eventuali incongruenze o mutamenti nell'assetto legale e strutturale dell'impresa.

La lettera h) afferma che, se del caso, l'accordo dovrà determinare la composizione, le modalità di designazione , le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo.

Acquista, quindi, maggior rilievo l'organizzazione di un comitato ristretto come condizione di efficacia dello stesso CAE. Nel decreto legislativo ancora in vigore il riferimento al comitato ristretto figura solo nelle disposizioni di riferimento.

L'inserimento, nel comma 3 dello stesso articolo, dell'inciso " per discutere anche delle informazioni che sono loro comunicate " è volto a conferire maggiore autonomia alle procedure di informazione e consultazione eventualmente definite in alternativa al CAE .

**Art 10 e 11 -Prescrizioni accessorie e Informazioni riservate-**

Restano inalterati gli articoli di rinvio alle prescrizioni accessorie e di generale disciplina delle informazioni riservate.

Art 12 -Funzionamento del Comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori-

E' l'articolo che indica, in termini generali, il principio che ispira i rapporti tra CAE e rappresentanti dei lavoratori con la direzione centrale o dirigente responsabile: un principio di cooperazione, termine che innova in profondità il precedente termine di collaborazione.

Art 13-Tutela e ruolo dei rappresentanti dei lavoratori-

La nuova formulazione del testo accresce ruolo e funzioni dei delegati CAE quando afferma, al comma 1, che i membri del CAE dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla attuale norma e per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa.

Il termine "mezzi necessari" non chiarisce concretamente quali sono, poi, i mezzi cui la Direttiva rinvia per la corretta gestione del mandato. La delegazione sindacale Cgil Cisl e Uil, nel corso degli incontri per la definizione dell'Avviso Comune, lo ha interpretato come richiamo ad una formazione maggiormente finalizzata. Pertanto nel nuovo comma 4), dove, per la prima volta, rispetto alla precedente Direttiva e alla legge in vigore, si esplicita il diritto alla formazione, senza perdita di retribuzione, da parte dei membri della Delegazione Speciale di Negoziazione e del CAE, il testo dell'Avviso Comune precisa che i contenuti della formazione, considerando gli accordi in atto, sono decisi congiuntamente tra direzione centrale e CAE.

Si generalizzano per questa via le buone prassi già praticate in taluni accordi e soprattutto si definiscono le condizioni di un percorso formativo più rispondente alle effettive esigenze dei delegati.

Restano confermati, ancora nel comma 1), i permessi retribuiti pari a otto ore trimestrali per i membri della Delegazione Speciale di Negoziazione e i delegati CAE se dipendenti dalla sede italiana.

Il comma 3) rafforza ulteriormente il ruolo dei delegati CAE prevedendo che questi debbano informare i rappresentanti dei lavoratori o, in assenza, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura d'informazione e consultazione.

Art 14 -Rapporti con le altre disposizioni comunitarie e nazionali-

E' un articolo completamente nuovo che pone il principio di un necessario coordinamento, nelle procedure di informazione e consultazione, tra CAE e organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori ( comma 1).

L'accordo istitutivo del CAE (comma 2) definisce le modalità generali di tale articolazione. Quando tali norme non sono definite mediante accordo (comma 3) e si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti nell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, le procedure di informazione e consultazione debbono comunque avere luogo in modo coordinato nel CAE e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori. Una formulazione di massima che consente,

innanzitutto, di salvaguardare tutte le procedure messe in atto dalle norme nazionali di attuazione delle precedenti Direttive Europee. Si precisa quindi che la nuova norma fa salve ( comma 4) le disposizioni definite dalle leggi relative a trasferimenti di azienda ( legge 428/90 ) e ai licenziamenti collettivi ( legge 223/ 1991) nonché i diritti di informazione consultazione regolati dai contratti collettivi anche in attuazione e dalla legge che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori ( decreto legislativo 25/ 2007 ).

Viene, infine, affermato il principio di non regresso (comma 5), in base al quale le nuove disposizioni non possono giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente per quanto attiene il livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito del CAE.

#### Art 15 -Adeguamento-

La cosiddetta "clausola di adeguamento" rappresenta, assieme all'articolo successivo relativo agli accordi in vigore, uno dei passaggi più complessi dell'intera Direttiva. L'articolo 15 (comma 1) afferma che in caso di "modifiche significative" della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie, e in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o di loro rappresentanti, la negoziazione per l'istituzione del CAE sulla base delle nuove norme introdotte.

L'articolo non precisa che cosa intenda per modifiche significative. E' utile allora ricorrere al considerando 40) della Direttiva 2009/38 dove tali modifiche sono quelle che si verificano "...a seguito di operazioni di fusione, acquisizione o scissione..". E' una fattispecie ampia ma non esaustiva dal momento che, ad esempio, non si citano le delocalizzazioni produttive che pure rappresentano fenomeni ricorrenti nelle strategie di impresa. Per questo motivo la delegazione Cgil, Cisl e Uil ha preferito non predeterminare, in maniera rigida, i potenziali significati del termine lasciando alla autonomia delle parti, in sede di accordo istitutivo del CAE, la scelta di indicare, anche in relazione alle specificità dei settori produttivi, possibili ed eventuali definizioni.

Ricordiamo che CES e BusinessEurope, nella lettera del 14 Giugno 2010 al Direttore Generale della DG Occupazione della Commissione Europea, hanno espresso principi interpretativi condivisi sull'articolo relativo alla clausola di adeguamento, ribadendo le tre condizioni già presenti nel testo della Direttiva e cioè che : 1) ci debba essere un cambiamento significativo nella struttura dell'impresa; 2) che non ci siano clausole specifiche negli accordi in vigore o che ci sia contrasto tra disposizioni di due o più accordi applicabili; 3) che la direzione centrale inizi le negoziazioni di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o loro rappresentanti in almeno due Stati diversi.

I commi 2) e 3) precisano il ruolo del o dei CAE esistenti nella Delegazione Speciale di Negoziazione e durante la negoziazione per l'istituzione del nuovo CAE .

#### Art 15-bis - Accordi in vigore-

Il principio contenuto in quest'articolo (comma 1) è che le nuove norme non devono dare avvio ad una rinegoziazione generalizzata di tutti gli accordi CAE in vigore. Pertanto non sono sottoposti alle nuove disposizioni gli accordi CAE sottoscritti prima dell'entrata in vigore della prima Direttiva CAE ( settembre '96 ) anche se prorogati, dopo la loro scadenza, o adeguati in seguito a modifiche strutturali delle imprese.

Sono esclusi anche gli accordi CAE stipulati o rivisti nel periodo 5 giugno 2009- 5 giugno 2011 sulla base della vigente. Resta, infatti, in vigore la legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo.

Il comma 2) precisa che, se questi accordi giungono a scadenza, le parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o rivederli. Se non c'è una decisione in tal senso si applicano le nuove norme, con relativa rinegoziazione del CAE.

#### Art 16 -Prescrizioni accessorie-

Non subiscono cambiamenti sostanziali le "prescrizioni accessorie" che vengono, però, adattate al nuovo testo normativo.

Il nuovo comma 2) ribadisce le materie di competenza del CAE come già previsto nella precedente normativa distinguendo, però, e precisando il diritto di informazione e di consultazione. Il CAE ha il diritto di essere informato e poi consultato in modo tale da consentire "...ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere ."

Il comma 4) conferma il nuovo criterio proporzionale introdotto dalla Direttiva 2009/38 per la composizione della rappresentanza in ambito CAE mentre il comma 5) prevede espressamente che, nell'ambito del CAE, venga eletto un comitato ristretto composto al massimo di cinque membri. Ricordiamo che nella precedente normativa il comitato ristretto era previsto solo se la composizione del CAE raggiungeva la soglia di almeno nove delegati. E' una disposizione quindi volta ad accresce l'efficacia e la funzionalità del CAE .

Nel comma 8) (ex 10) il diritto d'informazione è vincolato al verificarsi di circostanze eccezionali o all'intervento di decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori. Il comma 9) (ex-11) chiarisce i termini entro cui il comitato ristretto, o in sua assenza il CAE, può formulare un parere.

#### **Valutazione finale**

Uno degli scopi della Direttiva 2009/38 è quello di superare le incertezze giuridiche verificatesi nell'effettiva implementazione della precedente normativa.

E' un obiettivo solo parzialmente raggiunto perché la nuova Direttiva supera in molti punti le incongruenze della precedente normativa ma, tuttavia, non le elimina in via definitiva. L'Avviso Comune concordato dalle Parti Sociali nella sede del Cnel il 12/4/2011 riflette, in parte, i punti di forza e i limiti della normativa europea.

Il nuovo testo migliora senza dubbio la definizione dei diritti d'informazione e consultazione rendendoli finalmente adeguati a quanto già indicato dalla più avanzata legislazione in ambito Europeo. Chiarisce anche le responsabilità, in capo alla direzione centrale d'impresa, di trasmettere alle parti interessate le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati e la procedura per informare le competenti organizzazioni europee. Riconosce in modo esplicito il ruolo delle Organizzazioni Sindacali Europee nella negoziazione dei nuovi CAE e lo stesso ruolo dei delegati CAE cui viene riconosciuta la rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori di impresa ed i mezzi necessari per l'applicazione di tali diritti, mezzi interpretati, dall'Avviso Comune, come diritto ad una formazione maggiormente finalizzata. Il testo precisa, infatti, che "i membri della delegazione speciale di negoziazione usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione" e che i contenuti della formazione, considerando gli accordi in atto, sono decisi congiuntamente tra direzione centrale e CAE. Si definiscono quindi le premesse per una formazione più rispondente alle effettive esigenze dei delegati CAE.

Altri punti, invece, sono di più complessa interpretazione. Ci riferiamo innanzitutto alla definizione di transnazionalità (art 1) che rischia di essere limitativa rispetto alla complessità delle esperienze maturate dai CAE. L'Avviso comune in questo caso ha riconosciuto spazi più ampi alla contrattazione istitutiva del CAE, individuando nello strumento contrattuale la sede più idonea per una definizione rispondente alle esigenze e alle attese delle parti sociali.

Per la "clausola di adeguamento" abbiamo già detto che il termine di "modifiche strutturali" (art 15) non chiarisce quale tipo di modifiche debbano essere effettivamente intese come tali. Le fattispecie individuate dalla Direttiva (considerando 40) sono quelle che fanno seguito a operazioni di fusione, acquisizione o scissione, ma modifiche strutturali possono anche essere connesse a fenomeni di delocalizzazione. Il rischio di adottare formule, di fatto, restrittive ha fatto prevalere la scelta di demandare alla fase negoziale tra le parti l'individuazione di definizioni più pertinenti.

Il principio, poi, del necessario coordinamento tra CAE e Organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori è indicato in termini generali nella Direttiva 2009/38 ed è volutamente definito in termini generali in sede di Avviso Comune proprio per salvaguardare tutte le procedure adottate dai Contratti Collettivi Nazionali di Categoria in seguito alla trasposizione, nella normativa italiana, di fondamentali Direttive Europee.

Va comunque rilevato che, la nuova Direttiva, nonostante evidenti lacune interpretative, rappresenta un effettivo miglioramento delle condizioni di funzionalità ed efficacia dei Comitati Aziendali Europei. La definizione puntuale di effettivi diritti

di informazione e consultazione prefigura un reale diritto di influenza sulle decisioni aziendali, un diritto che rappresenta anche una sfida per giungere ad una rappresentanza CAE sempre più adeguata e competente.

Emanuela Di Filippo

25/5/2011