

Comitati aziendali europei – Direttiva n. 2009/38/CE – Rifusione della Direttiva n.94/45/CE

14 Giugno 2010

Allo scopo di risolvere le problematiche riscontrate nell'applicazione della direttiva n. 94/45/CE concernente l'istituzione di un comitato aziendale europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, il legislatore comunitario è intervenuto a modificarne l'impianto normativo con la direttiva n. 2009/38/CE, della quale si riportano di seguito gli aspetti più rilevanti.

Tale direttiva ha inteso definire con maggior chiarezza l'ambito di applicazione della disciplina dei CAE, nonché le relazioni tra la procedura in essa prevista e le altre procedure di informazione e consultazione che si possono svolgere presso la stessa azienda.

La direttiva prevede, in via generale, che "l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata", specificando poi che la competenza del CAE e la portata delle procedure di informazione e consultazione sono limitate alle questioni transnazionali, vale a dire quelle che riguardano l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel suo complesso o almeno due imprese o stabilimenti delle stesse ubicati in due Stati membri diversi (art.1, commi 3 e 4).

La delegazione speciale di negoziazione e la direzione centrale sono chiamate a confrontarsi per giungere ad un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e consultazione dei lavoratori, che, ferme restando le disposizioni nazionali in materia, contempli anche il coordinamento tra competenze del CAE e degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori.

Qualora le parti non provvedano a definire le modalità di coordinamento, gli Stati membri sono chiamati a stabilire che "il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro" (art. 12, comma 3). Poiché tali decisioni, di norma, sono già oggetto di procedure di informazione e consultazione a livello nazionale, la previsione deve leggersi come relativa alle c.d. "questioni transnazionali".

Si evidenzia che per la direttiva restano comunque ferme le procedure di informazione e consultazione definite dalle direttive n. 2002/14/CE (informazione e consultazione dei lavoratori), n. 98/59/CE (licenziamento collettivo) e 2001/23/CE (trasferimento di azienda).

Inoltre, viene espressamente previsto che la direttiva in esame non può costituire "ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa".

L'art. 2 della direttiva contempla quindi le nuove definizioni di "informazione" e di "consultazione", che garantiscono ai rappresentanti dei lavoratori, rispettivamente, una comunicazione in tempi, modalità e contenuti adeguati per l'eventuale successivo confronto con l'organo competente dell'impresa, e la facoltà di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alla

questione trattata ferma restando, in ogni caso, la titolarità dei poteri organizzativi e decisionali in capo all'impresa.

Viene sancito l'obbligo della direzione centrale dell'impresa di fornire alle parti interessate le informazioni necessarie (struttura dell'impresa e numero dei lavoratori impiegati) per l'avvio dei negoziati funzionali alla costituzione di un CAE.

Importanti novità attengono poi la composizione della delegazione speciale di negoziazione, i cui membri – non più necessariamente in numero minimo di tre e massimo di diciassette – dovranno essere eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori occupati in ciascun Stato dall'impresa o dal gruppo, con attribuzione di un seggio per ogni quota del 10% del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri.

La direttiva prevede anche che la composizione di tale delegazione debba essere comunicata, oltre che alla direzione centrale ed alle direzioni locali, anche alle competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro. Tali soggetti sono informati anche dell'avvio dei negoziati.

Su richiesta della delegazione speciale, possono partecipare ai negoziati, in qualità di consulenti, esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali riconosciute a livello comunitario.

Con l'art. 6, il legislatore comunitario è intervenuto, inoltre, sul contenuto dell'accordo tra direzione centrale e delegazione speciale, che, in ordine alla composizione del CAE, deve favorire un'equa rappresentanza dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori ed al sesso, così da contemperare i differenti interessi e le diverse realtà presenti nell'azienda.

Dovranno, altresì, essere indicati la data di entrata in vigore, la durata, le modalità per la modificazione e la cessazione dell'accordo stesso, nonché i casi in cui è rinegoziato tra le parti, come nell'ipotesi di modifica della struttura dell'impresa o del gruppo.

Tale ultima previsione consentirà di adeguare in tempi brevi la struttura del CAE, evitando così di dover avviare una nuova procedura di costituzione.

In caso di mutamenti significativi dell'impresa, strutturali ed organizzativi (fusione, acquisizione o scissione), nonché in assenza, negli accordi in vigore, di specifiche clausole di adeguamento, o in presenza di un contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale dovrà, di propria iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti in almeno due imprese o stabilimenti in almeno due Stati Membri, procedere all'avvio di una nuova negoziazione ai sensi dell'art. 5.

In tal caso, alla delegazione di negoziazione debbono partecipare almeno tre membri del CAE esistente e quest'ultimo continuerà ad operare fino alla firma di un nuovo accordo.

La direttiva riconosce poi alle parti la possibilità di istituire all'interno del CAE un comitato ristretto (con massimo cinque membri) per affrontare, in particolare, circostanze eccezionali, la cui composizione, le modalità di designazione dei membri, le attribuzioni, nonché le modalità di riunione sono rimesse comunque all'accordo.

Con riferimento alla disciplina degli obblighi e diritti dei membri del CAE, l'art. 10 prevede che gli stessi debbano informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese del gruppo, o laddove assenti l'insieme dei lavoratori, circa i contenuti e gli esiti della procedura di informazione e consultazione, con eccezione delle informazioni riservate di cui all'art. 8.

Il comma 3 del citato articolo contiene quindi un'importante precisazione, ossia definisce le protezioni e le garanzie godute dai membri del CAE analoghe e non più identiche a quelle godute dai

rappresentanti dei lavoratori nello Stato membro in cui sono impiegati.

Ai membri del CAE viene riconosciuto il diritto alla formazione retribuita per acquisire le conoscenze necessarie e funzionali ai loro compiti di rappresentanza.

Analogamente a quanto previsto con la precedente disciplina, l'art. 14 fa salvi gli accordi in vigore e stabilisce che sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova direttiva, le imprese comunitarie che abbiano concluso accordi in materia di CAE e informazione e consultazione transnazionale in data anteriore al 22 settembre 1996.

Lo stesso art. 14 consente di poter apportare i necessari adeguamenti a tali accordi in caso di "modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese".

Alla scadenza degli accordi, le parti potranno decidere congiuntamente di rinnovarli o rivederli, altrimenti, si applicheranno le disposizioni della direttiva n. 2009/38/CE.

Qualora, invece, fossero stati conclusi accordi ai sensi dell'art. 6 della direttiva n. 94/45/CE, la direttiva 2009/38/CE non si applica solo nel caso in cui gli stessi siano stati stipulati o rivisti tra il 5 giugno 2009 ed il 5 giugno 2011, poiché in tali casi gli accordi non potranno non contenere clausole di adeguamento che, in conformità all'art. 13 della direttiva in esame, consentano di adattare la struttura del CAE ai mutamenti significativi di struttura dell'impresa comunitaria.

Il legislatore comunitario ha altresì previsto che la legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione di tali accordi rimane in vigore.

Per gli accordi stipulati e/o modificati dopo il 5 giugno 2011 troverà, comunque, applicazione la direttiva di cui trattasi.

Entro la suddetta data gli Stati membri sono chiamati a conformarsi alle disposizioni della direttiva.

Nell'Allegato I alla direttiva sono riportate, infine, le prescrizioni accessorie per l'istituzione del CAE cui gli Stati membri debbono attenersi nei casi indicati all'articolo 7, ossia in caso di mancato avvio dei negoziati o di mancato accordo al termine degli stessi.

[2800-Direttiva n. 2009-38-CE.pdf](#)[Apri](#)