



2009/38/CE

LA NUOVA DIRETTIVA CAE

Raccomandazioni sulle negoziazioni durante il periodo di recepimento (5 giugno 2009 – 5 giugno 2011)

Questa pubblicazione e' frutto del lavoro delle Federazioni Europee di Settore e della Agenzia per lo Sviluppo Sociale (Social Development Agency – SDA) nell'ambito del progetto Infopoint – Punto di informazione e Osservazione 2008-9 – realizzato col sostegno della Commissione Europea.

L'Agenzia per lo Sviluppo Sociale e' stata costituita nel 2004 su iniziativa della CES e delle organizzazioni affiliate, per la promozione e la gestione di progetti finalizzati a rafforzare la dimensione sociale Europea nell'era della globalizzazione.

Email: sda-asbl@etuc.org • www.sda-asbl.org

Infopoint e' un progetto gestito da SDA, per fornire supporto gratuito ai partner sociali per quanto riguarda la linea di bilancio CE 04030303 e finalizzato all'osservazione dello sviluppo e dell'implementazione dell' acquis communautaire con riferimento ai diritti di informazione e consultazione.

Il progetto e' finanziato dalla Commissione Europea. Contratto numero VS/2008/0546–SI2.514134



Le presenti raccomandazioni non sostituiscono una checklist o

linee direttrici già esistenti. Esse riguardano esclusivamente temi ulteriori che potrebbero emergere in relazione agli accordi CAE sottoscritti durante la fase di transizione tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011. In particolare, le raccomandazioni si propongono di fornire una guida sulle possibilità di anticipare i cambiamenti contenuti nella Direttiva, garantire che accordi nuovi e accordi rinegoziati possano trarre vantaggio da tutti i miglioramenti introdotti nella nuova Direttiva e fornire sostegno ai colleghi che debbano reagire ai tentativi da parte delle direzioni delle imprese di concludere rapidamente le negoziazioni o le rinegoziazioni con l'obiettivo di aggirare i nuovi obblighi.

La nuova Direttiva CAE 2009/38/CE è entrata in vigore il 5 giugno 2009. A partire da questa data, gli Stati membri dell'UE dispongono di due anni di tempo per recepire la Direttiva CAE rifusa nel rispettivo diritto nazionale. Le normative attuali basate sulla Direttiva del 1994 continueranno a essere valide durante il periodo di recepimento. Le nuove disposizioni entreranno in vigore solamente una volta recepite nel diritto nazionale. In altri termini, i miglioramenti introdotti con la rifusione della Direttiva CAE saranno applicabili direttamente e automaticamente a partire dal 6 giugno 2011.

La nuova Direttiva ha introdotto alcune disposizioni specifiche relative al periodo di recepimento che richiedono un'attenzione particolare da parte delle organizzazioni sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori. Qualunque nuovo accordo e qualunque accordo a norma dell'articolo 6 riveduto o rinegoziato¹ durante il periodo di recepimento continuerà ad essere retto dagli obblighi giuridici stabiliti nella Direttiva del 1994, anche dopo l'entrata in vigore delle nuove disposizioni.

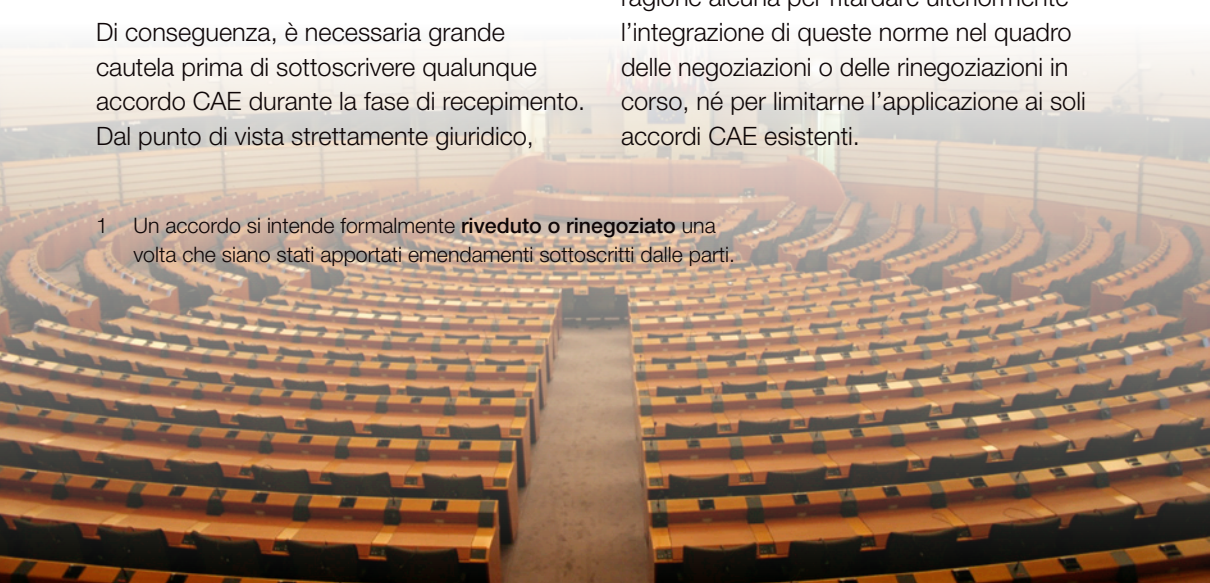
Di conseguenza, è necessaria grande cautela prima di sottoscrivere qualunque accordo CAE durante la fase di recepimento. Dal punto di vista strettamente giuridico,

l'opzione più sicura consiste nell'evitare di sottoscrivere qualunque accordo nuovo o rinegoziato prima del 6 giugno 2011. Naturalmente il processo di negoziazione o di rinegoziazione può essere avviato prima di tale data, ma ciò che conta è la data di sottoscrizione.

Potrebbe tuttavia non essere sempre possibile o auspicabile evitare di sottoscrivere accordi nuovi o rinegoziati durante il periodo in oggetto. Per questa ragione, laddove sussistano chiare motivazioni che inducano a sottoscrivere un accordo prima del 6 giugno 2011 è necessario adoperarsi affinché la formulazione sia tale che l'accordo risulti pienamente coperto dalla Direttiva 2009/38/CE pur anzitempo..

Inoltre, nei casi in cui la negoziazione o la rinegoziazione si svolgano durante il periodo di recepimento, le parti dovrebbero operare sulla base delle disposizioni contenute nella nuova Direttiva CAE. La maggior parte delle norme migliorate è stata concordata dalle parti sociali europee (CES e BusinessEurope) e accettata dalla Commissione Europea nella sua proposta. Non sussiste quindi ragione alcuna per ritardare ulteriormente l'integrazione di queste norme nel quadro delle negoziazioni o delle rinegoziazioni in corso, né per limitarne l'applicazione ai soli accordi CAE esistenti.

1 Un accordo si intende formalmente **riveduto o rinegoziato** una volta che siano stati apportati emendamenti sottoscritti dalle parti.



Il sindacato e il suo ruolo di assistenza alle negoziazioni o alle rinegoziazioni degli accordi CAE

Le organizzazioni sindacali sono chiamate a svolgere un importante ruolo di sostegno e di formazione dei rappresentanti dei lavoratori nei CAE. La nuova Direttiva sottolinea come le Delegazioni Speciali di Negoziazione o i CAE coinvolti in un processo di rinegoziazione possano essere assistiti da rappresentanti sindacali. È importante che il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali venga esplicitamente richiesto dai soggetti partecipanti alla negoziazione o alla rinegoziazione degli accordi.

Diritti di informazione e consultazione meglio definiti nella nuova Direttiva

Gli accordi CAE prevedono le modalità in cui le procedure di informazione e di consultazione transnazionali debbano essere svolte nelle imprese di grandi dimensioni. Naturalmente gli accordi prevedono migliori pratiche che vanno oltre gli standard di minima stabiliti nella Direttiva CAE. Anche se gli accordi non possono stabilire cosa significhino effettivamente dal punto di vista legale termini quali “transnazionale”, “informazione” e “consultazione”, si consiglia comunque vivamente di includere negli accordi negoziati o rinegoziati le definizioni di cui al testo della Direttiva, ciò che contribuisce ad una maggiore chiarezza per tutte le parti interessate.

- **Informazione:** 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.

- **Consultazione:** 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

La consultazione dovrebbe essere condotta in modo tale che i rappresentanti dei lavoratori possano riunirsi con la direzione centrale ottenendo una risposta motivata a qualunque parere espresso.

- **Questioni transnazionali:** questioni 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.

Secondo il considerando n° 12 della nuova Direttiva (che costituisce anche il preambolo della Direttiva del 1994), tali questioni includono decisioni assunte in uno Stato membro diverso da quello in cui i lavoratori coinvolti svolgono effettivamente il proprio lavoro e, secondo il considerando n° 16, includono anche 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.

ATTENZIONE

I datori di lavoro potrebbero tentare di alterare le definizioni di informazione, consultazione e transnazionalità. Si tratta di un comportamento scorretto. È tuttavia sempre possibile dare attuazione a pratiche migliorate che vadano oltre gli standard minimi stabiliti nella Direttiva.



Circostanze eccezionali

In base alle prescrizioni accessorie e alle nuove definizioni, gli accordi CAE dovrebbero indicare che in presenza di circostanze eccezionali o di misure previste che possano influenzare gli interessi dei lavoratori in misura considerevole (in particolare con riferimento ai casi di delocalizzazione, chiusura di stabilimenti o di imprese o licenziamenti collettivi), il comitato ristretto o, se inesistente, il Comitato Aziendale Europeo, avrà il diritto su richiesta di incontrare la direzione centrale, in modo tale da essere informato e consultato (nei significati stabiliti dalle nuove definizioni).

I membri dei Comitati Aziendali Europei eletti o nominati negli stabilimenti e/o nelle imprese direttamente coinvolte nelle circostanze o nelle misure previste avranno inoltre il diritto di partecipare a tali riunioni organizzate con il comitato ristretto.

La riunione informativa dovrà tenersi al più presto possibile sulla base di una relazione scritta redatta dalla direzione centrale. Le informazioni fornite dovranno permettere ai rappresentanti dei lavoratori di svolgere una valutazione approfondita delle misure previste. Nel corso della riunione i rappresentanti dei lavoratori e la direzione concorderanno un processo di consultazione (tempistica, ruolo degli esperti a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori nello sviluppo del proprio parere).

In base alla tempistica concordata, la riunione di consultazione dovrebbe tenersi al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di pronunciare il proprio parere e di avviare discussioni con la direzione. Dopo la riunione di consultazione, dovrà tenersi un ulteriore incontro al fine di permettere alla direzione di rispondere al parere espresso dal CAE.

ATTENZIONE Alcuni datori di lavoro potrebbero tentare di prevedere nell'accordo un tempo limitato destinato alla consultazione. Si tratta di una pretesa inaccettabile. Processi adeguati di informazione e consultazione devono essere stabiliti caso per caso a seconda della portata delle misure previste. È inoltre importante che la consultazione non venga considerata quale ostacolo al processo decisionale, quanto piuttosto come un contributo ad un efficace processo decisionale all'interno dell'impresa. Si tratta di un punto delineato chiaramente nella nuova Direttiva.

Diritto all formazione

È necessario che i nuovi accordi contengano regole chiare in merito alla formazione dei membri del CAE (come pure dei membri della DSN nel caso di un nuovo processo negoziale in seguito a cambiamenti strutturali significativi). La nuova Direttiva CAE sancisce il diritto alla formazione a favore dei membri del CAE, i quali devono anche essere esentati dal lavoro per partecipare alla formazione. La formazione e i costi relativi devono essere a carico della direzione. I rappresentanti dei lavoratori devono essere in grado di determinare i contenuti della formazione, scegliere i formatori e decidere le modalità organizzative dei corsi di formazione (a livello individuale, nazionale o di CAE).

Obbligo di informazione dei lavoratori e di altri rappresentanti dei lavoratori

Ciascun membro di un CAE ha il compito di riferire a livello nazionale. Di conseguenza la direzione è tenuta a fornire a ciascun membro adeguati strumenti di comunicazione con le strutture nazionali di rappresentanza dei lavoratori. In mancanza di tali strutture, dovrà essere organizzato l'accesso agli stabilimenti dell'impresa su base regolare, ivi compresa la possibilità di contattare la forza lavoro rappresentata tramite strumenti di comunicazione elettronica, i quali dovranno essere messi a disposizione di ciascun membro di CAE esistente.

Integrazione dei livelli nazionale ed europeo dei processi di informazione e consultazione

L'accordo CAE dovrebbe garantire l'integrazione dei livelli nazionale ed europeo di informazione e consultazione. Più nel dettaglio, va rilevato come la nuova Direttiva CAE stabilisca che il processo di informazione a livello europeo debba essere avviato prima dei processi nazionali, o quanto meno contemporaneamente a questi, al fine di garantire l'efficacia di entrambi.

Clausola di adeguamento

La clausola di adeguamento di cui all'articolo 13 della Direttiva CAE 2009/38/CE si applicherà a tutti gli accordi, ivi compresi quelli a norma dell'articolo 13 della Direttiva 1994 e quelli a norma dell'articolo 6 sottoscritti o riveduti durante la fase di recepimento una volta che divengano applicabili le normative nazionali. Questa clausola permette di rinegoziare quegli accordi ai termini della nuova Direttiva, ma trova applicazione solamente qualora tali accordi non contengano già disposizioni relative ai cambiamenti strutturali, oppure qualora queste siano in conflitto.

ATTENZIONE

nel corso della rinegoziazione di accordi a norma dell'articolo 13 o dell'articolo 6 o durante la negoziazione di nuovi accordi, alcuni datori di lavoro potrebbero tentare di includere clausole relative ai cambiamenti strutturali al fine di eliminare in via permanente la possibilità di rinegoziare tali accordi ai sensi della nuova Direttiva. Si tratta di una pretesa inaccettabile che va quindi respinta includendo una clausola di adeguamento in una formulazione equivalente a quella della nuova Direttiva.

Come garantire che gli accordi negoziati o rinegoziati durante il periodo di recepimento traggano pieno beneficio dalla nuova Direttiva 2009/38/CE:

I principi generali del preambolo dell'accordo dovrebbero contenere un chiaro riferimento al fatto che si applicheranno le nuove disposizioni una volta entrate in vigore. È necessario chiarire che l'accordo viene sottoscritto o rivisto in piena consapevolezza e conoscenza della nuova Direttiva CAE 2009/38/CE e che il suo obiettivo consiste nel definire i diritti e gli obblighi delle parti dell'accordo secondo le intenzioni di detta Direttiva.

Inoltre, al fine di ribadire l'intenzione di applicare le nuove disposizioni, l'accordo potrebbe contenere una clausola di rinegoziazione nella seguente formulazione:

- Il presente accordo verrà rinegoziato entro i sei mesi successivi alla data di entrata in vigore delle leggi di recepimento della Direttiva 2009/38/CE al fine di integrarvi gli obblighi scaturenti dalla stessa.
- Qualora l'accordo rinegoziato non sia stato sottoscritto trascorso il termine di un anno dall'entrata in vigore delle leggi di recepimento nazionali, il CAE opererà in base alle norme previste dalle prescrizioni accessorie della Direttiva CAE al momento in vigore fino a quando l'accordo rinegoziato non sia stato sottoscritto.
- Il presente accordo permarrà valido e applicabile durante il periodo di rinegoziazione fino all'entrata in vigore di un nuovo accordo.

ATTENZIONE

Nella negoziazione di accordi durante il periodo di recepimento è importante che lavoratori e datori di lavoro operino sempre in base alle disposizioni della Direttiva 2009/38/CE. Da un punto di vista strettamente giuridico, il modo più sicuro per garantire che un accordo CAE sfrutti tutti i miglioramenti introdotti nella nuova Direttiva consiste nel sottoscriverlo dopo il 6 giugno 2011.