



Documento dell'Unione Generale del Lavoro sulla proposta di direttiva che modifica la direttiva 2009/38/ce per quanto riguarda l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei e l'effettiva applicazione dei diritti di informazione e consultazione transnazionale (com(2024) 14).

Audizione del 10 aprile 2024

presso la XIV Commissione politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati

Considerazioni generali

I Comitati Aziendali Europei (CAE) sono organi di informazione e consultazione dei lavoratori appartenenti alle imprese multinazionali con più di mille dipendenti presenti nello Spazio Economico Europeo; essi sono stati istituiti con la direttiva 2009/38/CE, nella quale sono state previste le norme per l'avvio e il funzionamento di tali organi, che è stata recepita dal nostro ordinamento con il decreto legislativo n. 113 del 22/06/2012.

Il coinvolgimento dei lavoratori a livello transnazionale, oggi più che mai si rende necessario a causa della repentina trasformazione del mondo del lavoro, impattato fortemente dalle due transizioni energetica e digitale.

Le nuove tecnologie e la sostenibilità ambientale incidono in modo profondo, aprendo una discussione sui temi di carattere sociale. I fenomeni demografici, la denatalità, gli impatti sui sistemi previdenziali, la trasformazione del lavoro, l'occupabilità, la perdita di posti di lavoro, i nuovi mestieri e la formazione e riqualificazione professionale del personale già impiegato o da assumere sono solo alcune delle questioni, che interessano le imprese e i lavoratori, al centro del dibattito; aspetti che, peraltro, si intrecciano spesso con l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e, più in generale, con la strategia europea di rinnovamento del sistema produttivo.

Pertanto, si rende sempre più necessario il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attraverso meccanismi di piena partecipazione agli obiettivi dell'impresa.

Di ciò ne siamo tutti consapevoli; l'attività dei CAE è parte integrante del grande tema della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, ai sensi dell'articolo 46 della Costituzione.

La nostra Organizzazione sindacale, nel corso delle recenti audizioni parlamentari sulle proposte di



legge in materia di partecipazione dei lavoratori, ha ribadito, ancora una volta, l'importanza di dare attuazione piena e completa al dettato costituzionale. Si tratta di un passaggio fondamentale, anche a supporto delle iniziative prese negli anni da importanti imprese nazionali, che operano spesso pure sui mercati internazionali; da ultimo, l'azionariato diffuso promosso da Eni, prima per i dipendenti in Italia e, successivamente, per quelli presenti in altri Paesi.

Un rinnovato interesse sul coinvolgimento dei lavoratori nei Comitati Aziendali Europei, deriva anche dal fatto che la vigente Direttiva (2009/38/CE) ha mostrato una serie di meccanismi inefficaci rispetto al mutato assetto sociale e del mondo del lavoro.

La recente proposta di direttiva in materia di Comitati Aziendali Europei va nella direzione di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione transazionale dei lavoratori delle imprese multinazionali.

Quasi sempre ormai le decisioni strategiche delle grandi imprese multinazionali, vengono prese a livello centrale di corporate; in questo modo, a livello locale o nazionale vi è il rischio concreto di non poter più svolgere un'adeguata azione di informazione o negoziale sui grandi temi con i rappresentanti dei lavoratori. Gli esempi, in questo senso, sono purtroppo numerosi ed investono tutti i settori produttivi, dalla grande industria (ThyssenKrupp, Wärtsilä, Gkn, Whirlpool, Stellantis) alla moderna distribuzione organizzata, passando per la filiera agroalimentare e il sistema creditizio e assicurativo.

L'attuale normativa non prevede tempestive informazioni e consultazioni significative; non prevede neanche sanzioni dissuasive e proporzionate in caso di violazioni delle norme da parte delle imprese multinazionali.

Come UGL, si ritiene valida e non più procrastinabile una nuova Direttiva UE in grado di migliorare una serie di assetti, che consentano di essere in linea con il principio 8 del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (i lavoratori o il loro rappresentanti hanno il diritto ad essere consultati in tempo utile su questioni di loro interesse).

Con la nuova Direttiva, le imprese che dispongono di accordi attivi sui CAE beneficeranno di prescrizioni giuridiche, utili a ridurre rischi di controversie e conseguenti costi. Va semplificato anche il quadro normativo, abolendo le esenzioni e ponendo le imprese ammissibili all'applicazione della Direttiva su uno stesso piano di parità, applicando così una revisione giuridicamente vincolante.



L'obbligo alla riservatezza, viceversa, non deve essere applicato dalle imprese in modo eccessivo e strumentale, ma va garantita una piena consapevolezza ai lavoratori o ai propri rappresentanti rispetto alle strategie intraprese. Del resto, vale il principio, previsto anche all'interno del decreto legislativo 81/2008 della tutela industriale, per cui il rappresentante dei lavoratori non può divulgare notizie sensibili, ma può e deve essere informato sugli effetti diretti e indiretti sul personale dipendente.

Vanno anche garantite risorse sufficienti ai CAE per una adeguata formazione, per il sostegno delle spese di consulenza di esperti, o eventualmente spese legali, mentre in caso di necessità ed urgenza, si ritiene che possono essere prese in considerazione anche modalità di riunione online a patto che non divenga una modalità esclusiva.

Sulle questioni transazionali, è corretta l'introduzione di una presunzione in base alla quale hanno carattere transazionale anche questioni che potrebbero incidere sui lavoratori di un solo Stato membro: questa procedura di informazione potrebbe prevenire conflitti.

Corretta pure l'indicazione della ricerca di una rappresentanza equilibrata sotto il profilo di genere, anche se in taluni casi appare di difficile applicazione. A tal fine vanno facilitati anche i criteri di individuazione ed elezione degli stessi rappresentanti dei lavoratori nei CAE; ad oggi, i rappresentanti sono sovente indicati da Organizzazioni Sindacali esterne all'impresa; mentre sarebbe fondamentale assicurare che gli stessi rappresentanti siano di diretta e democratica espressione dei lavoratori appartenenti all'impresa.

Infine, la nostra Organizzazione ritiene corretto il valore dell'iniziativa della Direttiva, atta a sviluppare standard minimi, sotto il profilo occupazionale e sociale, al di sotto dei quali gli Stati membri non possono competere nel mercato unico.