



SUPPORTO ALL'ISTITUZIONE

**ED AL RAFFORZAMENTO DEI
NEOISTITUITI COMITATI AZIENDALI
EUROPEI (CAE)**

SET DI STRUMENTI PER I COMITATI AZIENDALI EUROPEI



Co-funded by
the European Union

Indice

Introduzione	3
CAE – istituzione, composizione e struttura	5
Comunicazione efficace e gestione delle riunioni.....	8
Processi di informazione e consultazione	11
Sviluppo di capacità e formazione	12
Monitoraggio e valutazione	15

Introduzione

L'istituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE) è fondamentale per facilitare la comunicazione, l'informazione e la consultazione tra le imprese multinazionali ed i loro dipendenti. Tuttavia, molte organizzazioni si trovano ad affrontare le sfide nell'istituzione e nella gestione efficace dei CAE a causa dei diversi quadri giuridici, delle differenze culturali e della mancanza di conoscenze e competenze. Per affrontare questi problemi, questo progetto mira a sostenere l'istituzione e lo sviluppo di capacità dei CAE in cinque paesi partner: Polonia, Croazia, Italia, Spagna e Romania nonché a livello dell'UE.

L'obiettivo principale del progetto "*Supporto all'istituzione ed al rafforzamento dei neoistituiti Comitati Aziendali Europei*" (SUSEP) è quello di fornire un supporto completo per l'istituzione ed il funzionamento dei CAE, identificando le esigenze specifiche delle multinazionali (MNC) e dei loro dipendenti, valutando le esigenze di sviluppo delle capacità e sviluppando una serie di strumenti e risorse per facilitare il processo. Il progetto è rivolto ai membri dei CAE, ai rappresentanti dei lavoratori e ai datori di lavoro, garantendo che le parti coinvolte siano ben attrezzate per stabilire e mantenere i CAE di successo.

In particolare, l'obiettivo di questo set di strumenti è quello di fornire una risorsa completa per l'istituzione ed il funzionamento con successo dei comitati aziendali europei (CAE), rivolgendosi sia alle organizzazioni che stanno considerando l'istituzione di un comitato aziendale europeo sia ai CAE neocostituiti.

Nella trasformazione attuale del mondo del lavoro guidata dalla sostenibilità ecologica, economica e sociale, il coinvolgimento significativo dei lavoratori a tutti i livelli e dei loro rappresentanti in termini di previsione e gestione dei cambiamenti può aiutare a ridurre la perdita di posti di lavoro, mantenere l'occupabilità, migliorare la competitività e mitigare gli impatti sui sistemi di protezione sociale e i relativi costi di adattamento. I Comitati Aziendali Europei (CAE), organi di informazione e consultazione che rappresentano i dipendenti con sede nell'UE all'interno delle multinazionali, le cui regole sono stabilite dalla Direttiva sui comitati aziendali europei 2009/38/CE ("direttiva di rifusione"), sono una parte importante del quadro politico ampio del dialogo sociale.

Il diritto all'informazione ed alla consultazione è prescritto dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE del 2000 (articolo 27). Anche il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) promuove il dialogo sociale tra dirigenti e lavoratori (articolo 151) e riconosce il ruolo delle parti sociali (articolo 152).

I CAE sono organismi che rappresentano i dipendenti con sede nell'UE all'interno delle società multinazionali. Attraverso di essi, i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese

operanti in due o più Stati membri dovrebbero essere informati e consultati sulle questioni transnazionali che li riguardano. I CAE svolgono un ruolo importante nell'allineare gli obiettivi economici e sociali all'interno del mercato unico, soprattutto nel mondo del lavoro in evoluzione. I CAE creano un collegamento tra i dipendenti della stessa azienda o gruppo in diversi Stati membri e forniscono una struttura che consente un dialogo efficace tra la direzione centrale ed i rappresentanti dei lavoratori all'interno di questi soggetti economici.

La legislazione dell'UE sui CAE mira a colmare il divario tra il processo decisionale aziendale sempre più transnazionale ed i diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione definiti e limitati a livello nazionale. Quando le decisioni aziendali vengono prese a livello transnazionale, il sistema nazionale di informazione e consultazione non consente ai dipendenti di diversi Stati membri di organizzare insieme le informazioni ed esprimere le proprie opinioni o preoccupazioni su queste questioni transnazionali.

I CAE promuovono una comprensione comune delle sfide transnazionali affrontate dalle grandi aziende multinazionali ed il coinvolgimento dei dipendenti nel processo decisionale, con l'obiettivo di scambiare possibili soluzioni, facilitarne l'attuazione e aumentare l'impatto delle scelte strategiche fatte dal datore di lavoro.

Secondo i dati disponibili nel 2021, le 3.676 società multinazionali operanti nello Spazio economico europeo (SEE) costituivano un'impresa o un gruppo di imprese nell'ambito di applicazione della direttiva, impiegando quasi 30 milioni di lavoratori nel SEE. In circa 1.000 aziende operano i 55 comitati aziendali europei oppure ci sono accordi di informazione e consultazione transnazionali concordati tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale stanno operando in circa 1000 aziende¹.

Il numero di aziende con i CAE è relativamente stabile negli ultimi decenni. Il tasso di copertura ed il numero totale di CAE non sono cambiati significativamente dalla rifusione, fermo restando che i nuovi CAE che hanno preso il posto di quelli sciolti, principalmente a causa di ristrutturazioni (fusioni).

I CAE possono essere istituiti nelle aziende sotto la giurisdizione di uno Stato membro dell'UE/SEE, anche se la sede centrale delle aziende si trova al di fuori dell'UE. Il maggior numero di CAE si trova nelle multinazionali con sede negli Stati Uniti (170), in Germania (124), in Francia (102), nel Regno Unito (92), in Svezia (69), nei Paesi Bassi (58), in Svizzera (48), in Italia (38), in Finlandia (37), in Belgio (36) e in Giappone (31).

¹ Banca dati dei comitati aziendali europei (CAE) dell'Istituto sindacale europeo (ETUI)

Per settore di attività, la maggior parte dei CAE è concentrata in grandi multinazionali metallurgiche, di servizi o chimiche.

CAE – istituzione, composizione e struttura

L'istituzione di procedure e/o la creazione di istituzioni richiede l'iniziativa della parte interessata. L'iniziatore può essere:

- Direzione centrale,
- oppure almeno 100 lavoratori o rappresentanti dei lavoratori di almeno due organizzazioni situate in almeno due Stati membri devono presentare domanda per l'istituzione di procedure. Il numero di dipendenti di un paese non è specificato.

Il Sindacato che inzializza l'istituzione dei CAE deve concordare con almeno un'altra entità dipendente, ufficio o organizzazione rappresentante dei lavoratori che operi in un altro Stato membro, oppure, in mancanza di questi, con un'associazione di lavoratori. La costituzione dei CAE può anche essere avviata da due o più imprese che operano nello stesso Stato membro, ma in questo caso la direzione centrale non è obbligata a collaborare.

Il secondo requisito è che almeno 100 dipendenti, sia attraverso un sindacato o che direttamente, devono essere tra gli iniziatori. Questo numero deve includere lavoratori impiegati in almeno due imprese. Ciò significa che se ci sono diverse aziende o istituzioni e non tutti i dipendenti desiderano aderire all'iniziativa, non ci sono ostacoli alla formazione del comitato.

La direttiva non specifica il contenuto dell'iniziativa, ma dovrebbe contenere l'intenzione di istituire un CAE, la richiesta di intervento da parte della direzione centrale e l'approvazione delle condizioni di cui sopra. La domanda deve essere indirizzata alla direzione centrale, alle società di gestione oppure ai gruppi di società a livello dell'UE. Le disposizioni internazionali relative alla società e le sue regole interne determinano i rappresentanti responsabili della società. La struttura della società può essere disponibile nelle informazioni pubbliche sulla società. La richiesta può essere inoltrata alla direzione dell'azienda locale o alla sua filiale. In questo caso i destinatari dell'iniziativa dovranno inoltrare quanto prima alla direzione centrale la richiesta e tutte le informazioni sui promotori. La direzione centrale dovrà comunicare queste informazioni a tutte le società subordinate ed alle loro filiali, affinché possano aderire, se lo desiderano, all'iniziativa.

Dopo che una delle parti interessate ha presentato un'iniziativa, può essere costituito **un organo negoziale speciale** per condurre i negoziati. Lo scopo è quello di raggiungere **un accordo** con la direzione centrale sul diritto dei lavoratori a ricevere informazioni ed essere consultati sulle questioni transnazionali. I membri del team sono selezionati in proporzione

al numero di tutti i dipendenti di un'azienda o di un gruppo di aziende in un determinato Stato membro. Un membro per ciascuno Stato membro è eletto dal 10% del numero dei dipendenti in tutti gli Stati membri. Le procedure di nomina dei membri dell'organo negoziale speciale sono definite dalla legge dei paesi in cui sono eletti o nominati.

Il primo passo - determinare il numero di membri da nominare. Ogni Stato membro (considerando tutte le aziende e le unità operative che operano all'interno di esso) ha diritto ad un posto su ogni 10% di tutti i dipendenti nello Stato membro. Internamente, la distribuzione dei membri è proporzionale al numero di dipendenti nell'azienda o nel gruppo di aziende in uno specifico Stato membro.

I poteri sono dati alla direzione centrale per contribuire attivamente durante l'istituzione di un team negoziale speciale. La direzione centrale deve coprire tutti i costi finanziari relativi all'istituzione dell'organo negoziale speciale, alle sue attività ed a tutte le spese giustificate.

Durante i negoziati, il team negoziale speciale può richiedere l'assistenza di esperti a loro scelta. Ciò può includere rappresentanti di organizzazioni dei lavoratori in tutta l'UE. Questi esperti e rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori possono essere consultati durante i negoziati se richiesto dal team. Per rafforzare la propria posizione, la commissione negoziale speciale ha il diritto di negoziare e concordare senza il coinvolgimento della direzione centrale. La direzione centrale e quella locale nonché le organizzazioni europee dei lavoratori autorizzate devono essere informate sulla composizione del team negoziale speciale e sull'avvio dei negoziati in una specifica azienda multinazionale o gruppo di aziende.

L'organo negoziale speciale ha i poteri del Comitato aziendale europeo, gli arrangiamenti operativi ed il contenuto delle consultazioni durante la collaborazione con la direzione centrale. Le parti interessate possono quindi concordare su:

- istituzione del CAE, con definizione delle sue condizioni o in base alla legge nazionale; o
- informazione e consultazioni dei lavoratori dipendenti e procedure operative.

Nel caso di un'interruzione dei negoziati o se le parti interessate non riescono a concordare sulle procedure, in quel caso l'organo negoziale speciale può decidere con un voto a due terzi di interrompere le procedure per raggiungere un accordo. Dopo tale evento, entra in vigore un periodo di moratoria di due anni (che può essere più breve per accordo tra le parti). Durante questo periodo non può essere istituita nessun'altra istituzione.

L'accordo tra il team negoziale speciale e la direzione centrale deve specificare:

- le unità operative dell'UE, le aziende dell'UE oppure i gruppi di aziende dell'UE a cui si applica l'accordo;
- la composizione del CAE, la durata del mandato, il numero di membri per garantire una rappresentanza equa nelle diverse aree industriali, professioni, e la rappresentanza per genere, nonché la distribuzione della forza lavoro nei paesi membri, la composizione del CAE il numero di membri e le modifiche alle regole di distribuzione nei paesi membri dopo un significativo cambiamento nel numero di dipendenti nei paesi membri;
- i compiti del CAE, i principi di consultazione ed informazione del CAE, l'accordo sui principi per l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e del CAE, il rispetto del principio che i dipendenti devono essere informati e consultati su un determinato argomento a livello amministrativo e rappresentativo appropriato;
- il luogo, la periodicità e la durata delle riunioni del CAE;
- la distribuzione di risorse finanziarie, beni e servizi per le attività del CAE;
- la data in cui l'accordo diventa legalmente vincolante, la sua durata e la sua modifica, integrazione o rescissione, nonché i casi in cui deve essere avviato un nuovo negoziato per un nuovo accordo o un nuovo negoziato sulla base del punto 3 di questo atto, regole di preparazione, considerando quei casi in cui le aziende dell'UE o la struttura del gruppo di aziende cambiano o quando nell'accordo vigente si presentano due o più punti di incompatibilità;
- la composizione della Commissione del CAE, ma non più di 5 membri, le regole per l'istituzione, i compiti ed il regolamento aziendale interno.

Il tipo di attività dei CAE dipende dalla loro attività, struttura, tradizione delle aziende o gruppi di aziende, attività delle organizzazioni dei rappresentanti dei lavoratori e dalla disponibilità della direzione centrale a collaborare. Il compito principale ed il diritto dei CAE è quello di informare e consultare nelle decisioni economiche. Sebbene le consultazioni siano possibili solo su questioni relative alla governance aziendale, tutte le informazioni riguardanti le questioni internazionali dell'azienda che influenzano gli interessi dei dipendenti devono essere fornite ai CAE. Queste questioni transnazionali riguardano almeno due Stati membri dove l'azienda opera ed hanno il potenziale impatto sul lavoro dei dipendenti nell'azienda o coinvolgono il trasferimento di attività da un Paese membro ad un altro. Le informazioni fornite dalla direzione dovrebbero consentire ai rappresentanti dei dipendenti di valutare comprensivamente le decisioni del management e determinarne l'impatto previsto. Le consultazioni dovrebbero offrire opportunità ai rappresentanti dei dipendenti di esprimere il loro parere sulle misure proposte dall'azienda. Questo parere dovrebbe essere preso in considerazione quando si prendono decisioni nel management

aziendale. Tali consultazioni dovrebbero svolgersi in un momento che sia conveniente per entrambe le parti, senza interferire o ritardare inutilmente il processo decisionale e senza superare i limiti di responsabilità del management. Il management deve rispondere al parere dei CAE.

Comunicazione efficace e gestione delle riunioni

L'ordine del giorno deve essere definito congiuntamente dalla direzione centrale e dalla commissione elettorale. Tuttavia, il processo deve essere democratico ed includere la possibilità per i membri dei CAE di trasmettere richieste/proposte alla Commissione elettorale per questioni da inserire all'ordine del giorno. Deve essere fissata una scadenza per l'invio dell'invito e dell'ordine del giorno a tutti i membri dei CAE. Per una buona preparazione dei membri dei CAE è necessario che ricevano anche la documentazione di lavoro molto prima della riunione. Il limite temporale dovrebbe essere specificato nel contratto.

L'accordo deve specificare chi è incaricato della redazione del verbale. La direzione centrale e la commissione elettorale devono essere in grado di leggere, trasmettere emendamenti/commenti ed approvare la versione finale. È necessario fornire un calendario chiaro per garantire che tutti i membri dei CAE ricevano i verbali entro un termine ragionevole. I verbali devono essere disponibili in tutte le lingue richieste. Anche in questo caso occorre stabilire un arco di tempo.

Per tutte le riunioni deve essere prevista la traduzione simultanea in tutte le lingue necessarie. Non è accettabile limitare il numero di lingue richieste a causa dei costi. Tutti i membri dei CAE devono essere in grado di comprendere e partecipare attivamente alle riunioni. Il corso di formazione linguistica completato non può essere utilizzato come scusa per non fornire la traduzione. Tuttavia, questa formazione è necessaria per consentire ai membri dei CAE di acquisire una conoscenza sufficiente della loro lingua comune per la comunicazione al di fuori delle riunioni.

Gli interpreti devono essere professionisti qualificati. La direzione non può determinare le persone che fungeranno da traduttori. I traduttori professionisti devono tradurre tutti i documenti nelle lingue richieste per garantire la qualità dei testi.

Gli incontri faccia a faccia rimangono il metodo normale di lavoro dei CAE. Anche le riunioni preparatorie ed informative con i rappresentanti dei lavoratori dei CAE dovrebbero essere condotte personalmente, con l'assistenza di interpreti professionisti. Le federazioni sindacali europee ritengono non raccomandabile ricorrere a riunioni ibride o online per le riunioni

plenarie dei CAE, specialmente nelle fasi iniziali dei negoziati quando i membri non si conoscono ancora abbastanza bene.

Le riunioni online o ibride possono essere considerate per le riunioni dei gruppi di lavoro dei CAE (se esistono) o per il CAE o la commissione elettorale, a condizione che queste riunioni online/ibride della commissione elettorale contribuiscano a mantenere riunioni più frequenti oltre a quelli già programmate nel vostro accordo di CAE. La decisione di convocare una riunione, sia online che ibrida, deve essere oggetto di accordo tra i membri dei CAE e deve essere decisa caso per caso. Se si decide di adottare regolarmente riunioni online/ibride per le riunioni dei gruppi di lavoro del CAE e per qualsiasi riunione aggiuntiva della commissione elettorale, potrebbe essere opportuno considerare un aggiustamento del vostro accordo CAE di conseguenza. In tal caso, si consiglia di contattare un esperto sindacale/coordinatore che assiste il vostro CAE e la vostra Federazione sindacale europea.

Al fine di garantire riunioni online o ibride di buona qualità, le Federazioni sindacali europee raccomandano i seguenti principi:

1. Concordare formalmente con la direzione centrale le regole e le condizioni speciali per l'utilizzo di riunioni online o ibride. Il primo obiettivo è garantire che tutti i delegati beneficino equamente delle stesse condizioni di lavoro di alta qualità e che nessuno sia svantaggiato (ad esempio non avendo accesso ad attrezzature informatiche adeguate o non essendo presente nella sala in una riunione ibrida).

2. Richiedono il sistema ibrido/videoconferenza della massima qualità, ad es. uno che fornisce:

- a. Partecipazione tramite video, con la possibilità che ogni partecipante sia visibile sullo schermo.
- b. Interpretazione simultanea in tutte le lingue necessarie, fornita da interpreti professionisti.
- c. Possibilità per tutti i partecipanti di chiedere la parola.
- d. Chat room in cui i delegati possono comunicare durante la riunione con piena riservatezza.
- e. Partecipazione di esperti esterni e coordinatori sindacali che assistono i CAE
- f. Alto livello di sicurezza informatica e protezione della privacy, garantendo che i firewall e altri dispositivi di sicurezza informatica non impediscano ai delegati di convocare riunioni tra loro (senza la direzione) o di includere esperti esterni e coordinatori sindacali.

3. Fornire l'accesso e la formazione sull'uso del sistema di videoconferenza a tutti i delegati. I membri dei CAE devono avere accesso all'attrezzatura necessaria

(computer/tablet, connessione internet veloce, cuffie, webcam) ed ad un ufficio o una stanza dedicata (a casa) per partecipare efficacemente alla riunione. La formazione, così come il test del sistema di videoconferenza scelto, devono essere completati prima della prima riunione online/ibrida. Naturalmente, spetta ai delegati del CAE, insieme alla loro federazione sindacale, decidere ciò che è meglio per la loro situazione specifica, purché il dialogo sociale si svolga in condizioni di alta qualità. Un esperto sindacale o coordinatore designato per assistere il vostro CAE, così come le federazioni sindacali europee, sono a vostra completa disposizione per qualsiasi domanda.

È necessario fare una distinzione tra almeno due tipi di esperti: un esperto esterno che è il coordinatore sindacale e che assiste il CAE come consulente permanente. Il coordinatore deve avere il diritto di partecipare a tutte le riunioni, comprese le riunioni plenarie del CAE e le riunioni della commissione elettorale. Altri esperti di settori specifici possono essere invitati dal CAE occasionalmente quando è necessaria una competenza specifica in un determinato settore.

Il tempo di viaggio e il tempo che i membri del CAE e della commissione elettorale trascorrono nelle riunioni plenarie, preparatorie e informative, nonché nella formazione, devono essere considerati come orario di lavoro e di conseguenza retribuiti. Inoltre, i membri del CAE devono avere il tempo libero necessario per svolgere i compiti e le responsabilità che l'incarico comporta. Anche questo tempo libero deve essere considerato come orario di lavoro.

Nell'ambito dei loro compiti, i membri del CAE hanno l'obbligo di informare i rappresentanti dei lavoratori, o in assenza di strutture appropriate, l'intera forza lavoro, sul lavoro del CAE. (Vedere la Direttiva su CAE, punto 10.2). Non è considerato adeguato limitare l'obbligo di riferire ad una dichiarazione generale rilasciata congiuntamente dalla direzione e dal CAE dopo le riunioni del CAE. I membri del CAE non dovrebbero essere privati della possibilità di comunicare personalmente con i lavoratori che rappresentano, senza alcuna interferenza da parte della direzione. I rappresentanti dei lavoratori utilizzeranno generalmente gli organismi nazionali stabiliti per la rappresentanza dei lavoratori per riferire a coloro che rappresentano.

La Direttiva su CAE non è molto utile nel definire quali informazioni sono riservate e come devono essere gestite. Il suo articolo 8 lascia agli Stati membri il compito di affrontare questa questione. Il dialogo che si svolge nell'ambito del CAE deve essere aperto e trasparente. La riservatezza deve coprire solo quelle informazioni che sono esplicitamente e giustificatamente designate come tali. Trattare ogni informazione come riservata non è accettabile, poiché impedirebbe ai membri del CAE di svolgere i loro compiti, in particolare

nella comunicazione con i lavoratori nazionali o gli organismi di rappresentanza dei lavoratori. Per evitare l'abuso della classificazione delle informazioni come riservate, la direzione centrale deve fornire una spiegazione del motivo per cui tali informazioni devono rimanere riservate e per quanto tempo la riservatezza si applica. Questo obbligo (anche per gli esperti esterni) deve continuare a valere anche dopo la scadenza del mandato dei membri del CAE, ma solo per il tempo in cui l'informazione rimane riservata.

Processi di informazione e consultazione

La legislazione dell'UE su CAE mira a colmare il divario tra il processo decisionale sempre più transnazionale delle aziende ed i diritti dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione, definiti e limitati a livello nazionale.

Quando le decisioni aziendali vengono prese a livello sovranazionale, il sistema nazionale di informazione e consultazione non consente ai lavoratori di diversi Stati membri di organizzare insieme le informazioni e di esprimere le proprie opinioni o preoccupazioni su questi temi transnazionali.

I CAE promuovono una comprensione comune delle sfide transnazionali affrontate dalle grandi multinazionali e l'inclusione dei dipendenti nel processo decisionale, con l'obiettivo di scambiare informazioni sulle possibili soluzioni, facilitare la loro attuazione nonché aumentare l'impatto delle decisioni strategiche prese dal datore di lavoro. Il loro potenziale dovrebbe essere sfruttato appieno nel contesto attuale della duplice transizione digitale ed ecologica e del cambiamento industriale globale.

Definizione di informazione e consultazione

L'articolo 1 della Direttiva su CAE

L'informazione e la consultazione dei dipendenti devono avvenire al livello pertinente di gestione e rappresentanza, in conformità con l'argomento in discussione. Per raggiungere questo obiettivo, la competenza del Comitato aziendale europeo e l'ambito della procedura di informazione e consultazione dei dipendenti regolamentata dalla presente Direttiva saranno limitati alle questioni transnazionali.

L'articolo 2 della Direttiva su CAE

Per "Informazione" si intende la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori al fine di consentire loro di essere informati su una determinata questione e di valutarla; le informazioni saranno fornite in un momento, in un modo e con un contenuto appropriati per permettere ai rappresentanti dei lavoratori di effettuare una

valutazione dettagliata del possibile impatto e, ove necessario, di prepararsi per consultazioni con l'organo competente dell'impresa a livello comunitario o del gruppo di imprese a livello comunitario;

La "Consultazione" implica un dialogo e uno scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello appropriato di direzione, in un momento, in un modo e con un contenuto che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere basato sulle informazioni fornite sulle misure proposte oggetto delle consultazioni, senza mettere in discussione la responsabilità della direzione, e entro un periodo ragionevole che può essere considerato all'interno dell'impresa a livello comunitario o del gruppo di imprese a livello comunitario;

Il punto 22 del preambolo della Direttiva su CAE:

La definizione di "informazione" deve tener conto dell'obiettivo di consentire ai rappresentanti dei lavoratori di effettuare una valutazione adeguata, il che implica che le informazioni siano fornite in un momento, in un modo e con un contenuto appropriati senza rallentare il processo decisionale nelle imprese.

Il Punto 23 del preambolo della Direttiva su CAE:

La definizione di "consultazione" deve considerare l'obiettivo di consentire l'espressione di opinioni utili al processo decisionale, il che implica che le consultazioni debbano svolgersi in un momento, in un modo e con un contenuto appropriati.

Ai lavoratori ed ai loro rappresentanti deve essere garantita l'informazione e la consultazione al livello pertinente di gestione e rappresentanza, in conformità con l'argomento in discussione. Per raggiungere questo obiettivo, la competenza e l'ambito di azione del Comitato aziendale europeo devono essere differenziati da quelli degli organi rappresentativi nazionali e devono essere limitati alle questioni transnazionali.

Sviluppo di capacità e formazione

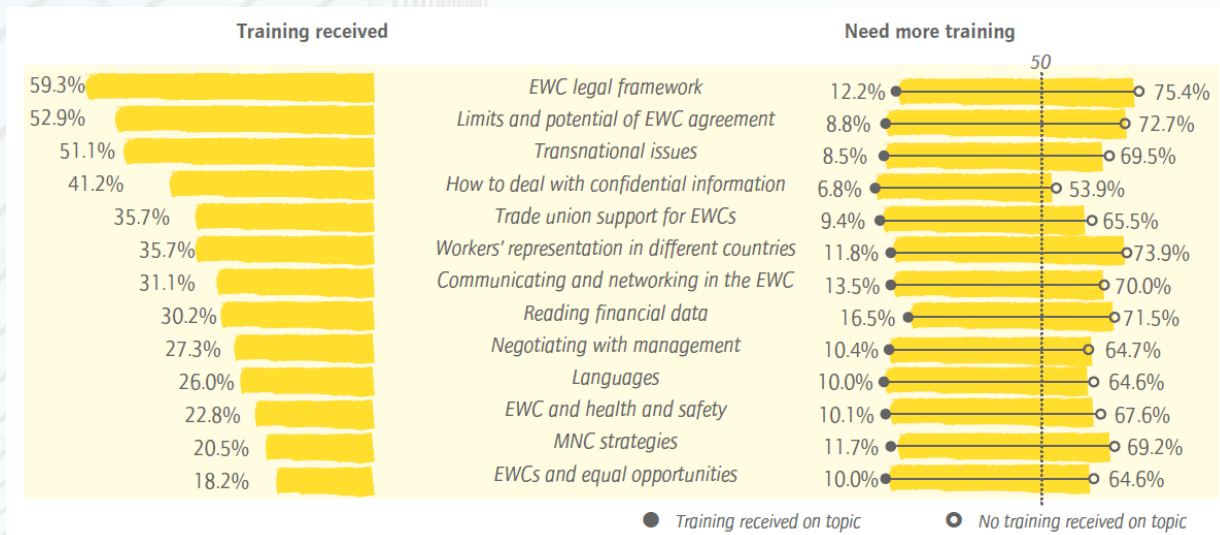
Agire come membro del Comitato aziendale europeo richiede molte conoscenze e competenze. Per citarne solo alcune: è necessario conoscere le regole ed i regolamenti del CAE nonché il regolamento sullo statuto della società europea; la conoscenza delle lingue straniere è spesso utile; è importante avere competenze nel lavoro in un ambiente interculturale e nella comunicazione transculturale; è essenziale comprendere i principi finanziari e quelli aziendali. Senza padroneggiare queste competenze, un membro del CAE potrebbe non essere in grado di realizzare pienamente il proprio potenziale dei poteri conferitigli.

Per questo motivo, la Direttiva riveduta su CAE ha chiaramente incluso il diritto dei membri del CAE di partecipare a corsi di formazione senza perdita di salario (vedi articolo 10.4). La formazione è davvero essenziale per consentire ai membri del CAE di svolgere correttamente i propri compiti. I corsi di formazione devono essere considerati parte integrante del loro incarico e devono essere pagati come tempo di lavoro. Tutti i costi relativi alla formazione, compresi quelli di viaggio ed alloggio, devono essere coperti dalla direzione centrale. Mentre le esigenze di formazione possono essere identificate in discussione con la direzione, il CAE è nella migliore posizione per valutare di quale formazione ha bisogno. Pertanto, i membri del CAE "devono essere in grado di ricevere e finire la formazione necessaria" (Direttiva su CAE, nota introduttiva 33). È importante distinguere tra la formazione individuale e quella di gruppo rivolta a tutto il Comitato aziendale europeo. Entrambe le opzioni devono essere previste nell'accordo.

Secondo uno studio condotto dall'ETUI (Stan De Spiegelaele & Romuald Jagodziński, 2018), la maggioranza dei membri del CAE afferma di aver partecipato a diversi giorni di formazione negli ultimi tre anni (59,1%). Tuttavia, ciò significa anche che più di un terzo dei membri afferma di non aver partecipato a nessuna formazione nello stesso periodo.

Il diritto alla formazione è chiaramente stabilito nella direttiva rivista su CAE; è responsabilità della direzione garantire ai membri del CAE l'accesso alla formazione e, soprattutto, coprire i costi nonché esonerarli dai loro doveri lavorativi. Tuttavia, il fatto che abbiano il diritto alla formazione non implica che tutti i membri del CAE effettivamente partecipino alla formazione.

Concentrandosi su coloro che non hanno seguito alcuna formazione negli ultimi tre anni, è più probabile che i membri sostituiti e quelli ordinari non abbiano seguito alcuna formazione rispetto ai titolari delle funzioni. Tra questi ultimi, solo uno su quattro non ha seguito alcuna formazione negli ultimi tre anni. Inoltre, è più probabile che i membri del CAE, senza il supporto di un coordinatore sindacale non abbiano seguito alcuna formazione rispetto a coloro che hanno il supporto di un coordinatore sindacale. Tra i primi, quasi uno su due non ha seguito alcuna formazione negli ultimi tre anni rispetto a uno su tre di quelli che hanno il supporto di un coordinatore.



Fonte: Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński, (2018), *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, European Trade Union Institute

TRADUZIONE DELL'IMMAGINE SOPRA:

Hanno finito la formazione		Hanno bisogno di più formazione
	Quadro giuridico del CAE	
	Limiti e potenzialità dell'accordo CAE	
	Questioni transnazionali	
	Come gestire le informazioni riservate	
	Il sostegno del Sindacato ai CAE	
	Rappresentanza dei lavoratori nei diversi paesi	
	Comunicazione e creazione di reti nei CAE	
	Lettura dei dati finanziari	
	Negoziazione con la direzione	
	Lingue	
	CAE e salute e sicurezza	

	Strategie MNC (multinazionali)	
	CAE e pari opportunità	

Più della metà dei membri dei CAE ha seguito una formazione specifica sul quadro giuridico, sull'accordo CAE e sulla comprensione delle questioni transnazionali. Altri argomenti sono meno comuni: solo un quarto ha seguito una formazione su, ad esempio, negoziazione o lingue, ed ancora meno su salute e sicurezza, strategie MNC o pari opportunità.

Per quanto riguarda l'identificazione delle esigenze di formazione, indipendentemente dal tema, circa il settanta per cento dei membri dei CAE che non hanno seguito una formazione esprime la necessità di una formazione su quell'argomento. L'unica eccezione sia rappresentata dalla gestione delle informazioni riservate, per la quale poco più della metà di coloro che non hanno ancora seguito una formazione afferma di averne bisogno.

Come previsto, quando i membri del CAE seguono una formazione su un determinato argomento, esprimono una minore necessità di ulteriore formazione su quella specifica questione. Tuttavia, circa uno su dieci afferma comunque di voler ricevere ulteriore formazione, anche quando ha già seguito una formazione su quell'argomento. Le eccezioni sono evidenti nel caso della lettura dei dati finanziari e della comunicazione e creazione di reti, dove rispettivamente il 16,5% e il 13,5% di coloro che hanno seguito una formazione ritiene ancora di poter beneficiare di ulteriori istruzioni su questo argomento.

Monitoraggio e valutazione

L'efficacia finale dell'attività del CAE dipenderà ovviamente dalla qualità del lavoro e dalla collaborazione dei rappresentanti dei lavoratori e dalla disponibilità della direzione centrale ad avviare il processo di informazione/consultazione/negoziazione con il CAE. È chiaro che anche il CAE più efficiente, composto da rappresentanti dei lavoratori altamente dediti, cooperativi ed istruiti, può incontrare ostacoli di non collaborazione e mancanza di volontà di dialogo da parte della direzione centrale. Possono sorgere situazioni in cui la direzione centrale viola le leggi nazionali, le direttive oppure i contratti che istituiscono i CAE. Questo è evidente. Tuttavia, è importante sottolineare che la prima parte della riflessione – quella rivolta ai rappresentanti dei lavoratori – ha principalmente l'obiettivo di incoraggiare i membri del CAE a cercare opportunità per aumentare l'efficacia del proprio lavoro, indipendentemente dall'atteggiamento della direzione centrale.

Le dimensioni che contribuiscono all'identificazione delle aree di miglioramento (prospettiva sindacale):

- Questioni procedurali
 - Se il CAE si incontra con la direzione centrale più di una volta all'anno?
 - Se esistono gruppi di lavoro all'interno del CAE dedicati a specifiche aree/questioni/problemi?
 - Se esiste sempre un incontro preparatorio dei rappresentanti dei lavoratori prima della riunione con la direzione centrale?
 - Se esiste sempre un incontro dopo la riunione con la direzione centrale per riassumere la riunione tenuta con la direzione centrale?
- Ambito delle questioni coperte da CAE
 - Decisioni strategiche della direzione (politiche aziendali),
 - Gestione finanziaria (inclusi gli investimenti),
 - Posizione di mercato, attività e sviluppo,
 - Cambiamenti tecnologici,
 - Fusioni / acquisizioni, processi di ristrutturazione,
 - Gestione delle risorse umane (piani di assunzione e ristrutturazione),
 - Politiche di formazione,
 - Politiche antidiscriminazione,
 - Informazioni sociali e divulgazione dei rapporti non finanziari,
 - Questioni contemporanee, inclusa decarbonizzazione, digitalizzazione, rischi psicosociali, lavoro remoto.
- Rappresentatività dei CAE e comunicazione
 - Se tra i rappresentanti dei lavoratori ci sono rappresentanti dai paesi non membri dell'UE (naturalmente, la domanda ha senso solo se l'azienda ha sedi significative in paesi non membri dell'UE). Durante i negoziati contrattuali/o nel monitoraggio, i membri del CAE hanno richiesto l'inclusione di rappresentanti dei lavoratori dai paesi non membri dell'UE (completamente o parzialmente) nel lavoro del CAE e nei suoi incontri con la direzione centrale?
 - Se i rappresentanti dei lavoratori scambiano costantemente informazioni su questioni rilevanti per le loro sedi (queste possono essere questioni che potrebbero non essere o non possono essere affrontate durante le riunioni con la direzione centrale perché non soddisfano il criterio delle "questioni transnazionali")?
 - Se i rappresentanti dei lavoratori rispondono sinceramente e completamente alle domande degli altri rappresentanti, anche se riguardano "questioni sensibili"? Scambiate informazioni sulle retribuzioni in determinati gruppi/categorie di lavoratori? In caso di ristrutturazioni di natura locale (ad esempio, licenziamenti di gruppi relativamente piccoli nella sede X), ricevete informazioni dai rappresentanti

dei lavoratori sulle decisioni prese (ad esempio, informazioni sui pacchetti di indennizzo)?

- Siete d'accordo con l'affermazione: i membri del CAE agiscono come un team unito, ci conosciamo bene e comunicamo efficacemente?
- Solidarietà sindacale e senso di interesse comune
 - Siete d'accordo con la seguente affermazione: siamo consapevoli che la direzione centrale potrebbe cercare di mettere una sede contro un'altra, ma questo ci mette automaticamente in allarme?
 - Siete d'accordo con la seguente frase: la direzione centrale tratta tutti i sindacati allo stesso modo? Se sì, avete ottenuto un contratto collettivo/salario, ecc., che i sindacati hanno concluso in un'altra sede all'interno della stessa azienda?

Le dimensioni che contribuiscono all'identificazione delle aree per il miglioramento dal punto di vista della direzione centrale:

- Potete indicare quale, secondo voi, è il valore aggiunto derivante dai incontri della direzione centrale con il CAE? Lo considerate solo un adempimento agli obblighi legali della società?
- Gli incontri del CAE con la direzione centrale si tengono in diverse sedi in modo che durante l'incontro i membri del CAE ed i rappresentanti della direzione centrale possono far conoscere diverse località?
- Potete elencare le richieste del CAE che sono state avanzate durante il rifiuto dell'accordo del CAE e sapete perché la direzione centrale le ha respinte? È stato solo perché il Comitato centrale non vede la necessità di "andare oltre" i minimi standard indicati nella direttiva/legge nazionale?
- Potete indicare le disposizioni nel contratto sull'istituzione del CAE che ritenete siano state guidate dalle specificità della società che rappresentate?
- Se il CAE ha gruppi di lavoro su qualsiasi questione/sfida/area? La direzione centrale ha ispirato la loro creazione?
- Se i datori di lavoro locali sono informati degli incontri del CAE con la direzione centrale?



SUSEP

Supporting Setting Up and Strengthening
of Newly Established EWCs



MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN



“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- this copy is free -



Co-funded by
the European Union