

Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla «Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie»

COM(2008) 419 def. — 2008/0141 (COD)

(2009/C 175/21)

Il Consiglio, in data 22 luglio 2008, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 262 del Trattato che istituisce la Comunità europea, di consultare il Comitato economico e sociale europeo in merito alla:

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie

COM(2008) 419 def. — 2008/0141 (COD).

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 4 novembre 2008, sulla base del progetto predisposto dal relatore GREIF.

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 4 dicembre 2008, nel corso della 449a sessione plenaria, ha adottato il seguente parere con 108 voti favorevoli, 31 voti contrari e 7 astensioni.

1. Conclusioni: per un aumento del numero di comitati aziendali europei e un migliore dialogo sociale transfrontaliero

1.1 Il Comitato economico e sociale europeo si compiace espressamente per il fatto che la Commissione sia intervenuta per via legislativa dopo la mancata ripresa dei negoziati tra le parti sociali europee a norma dell'articolo 138, paragrafo 4, del Trattato. La proposta in esame è intesa ad adeguare i diritti dei comitati aziendali europei (CAE) alle realtà del mercato interno. Il CESE ravvisa nella proposta alcuni sostanziali miglioramenti, intesi ad adeguare alla realtà europea le basi giuridiche del CAE nel diritto comunitario, garantendo una maggiore certezza giuridica e una maggiore coerenza tra le disposizioni comunitarie sull'informazione e la consultazione dei lavoratori.

1.2 Il CESE si attende che i chiarimenti e le modifiche che il documento in esame vuole apportare al testo e alle definizioni della direttiva renderanno più efficace il CAE e contribuiranno a una maggiore certezza giuridica e quindi alla creazione di nuovi CAE. Sottolinea inoltre l'importanza di soluzioni pragmatiche, che accrescano l'efficacia e l'efficienza del lavoro del CAE e costituiscano per l'impresa non già un peso, quanto piuttosto un contributo alla sua competitività. In tale contesto occorre segnalare in particolare quanto segue:

- la direzione aziendale è adesso obbligata a fornire tutte le informazioni necessarie per istituire un CAE.
- Le parti sociali europee saranno coinvolte direttamente nella costituzione dei comitati aziendali europei, poiché devono essere obbligatoriamente informate in merito all'avvio dei relativi negoziati.
- Il lavoro quotidiano del CAE potrà divenire più efficace grazie alla possibilità di costituire un comitato più ristretto, alla riqualificazione dei delegati attraverso misure di formazione senza contropartite in termini di retribuzione e al riconoscimento del CAE come organo di rappresentanza di interessi collettivi.

— Un CAE già insediato può adesso adeguarsi più facilmente al mutare delle circostanze, perché ha la possibilità di chiedere una rinegoziazione degli accordi, in particolare in caso di cambiamenti rilevanti della struttura aziendale a causa dei quali l'informazione e la consultazione di tutti i lavoratori del gruppo di imprese non risultano più praticabili e corrispondenti allo standard concordato.

1.3 Il Comitato si rammarica tuttavia del fatto che la proposta di direttiva non persegua con sufficiente coerenza gli obiettivi che essa stessa si è prefissa e che sono annunciati nella relazione e nei considerando, e constata che permangono dei punti poco chiari. Ciò vale in particolare nei casi seguenti:

- mentre la proposta delle parti sociali renderebbe più precise le disposizioni sull'informazione e la consultazione, la proposta della Commissione non chiarisce le norme per un'articolazione logica e praticabile della rappresentanza tra il livello nazionale e quello europeo,
- con la definizione delle responsabilità transnazionali del CAE le competenze di quest'ultimo vengono limitate, e non già, come si intendeva fare, precisate. Saranno considerate «transfrontaliere» anche le decisioni che riguardano una sola azienda di uno Stato membro, ma che vengono prese al di fuori di tale Stato membro,
- saranno mantenute, o addirittura inserite ex novo, determinate limitazioni dell'attuazione e del campo di applicazione della direttiva.

1.4 Il Comitato ritiene essenziale che la direttiva venga migliorata, in modo da renderne più attraente l'attuazione e da far crescere il numero dei CAE. Apprezza pertanto, anche per ragioni di efficienza, la volontà di continuare a dare la priorità alle soluzioni negoziali per gli accordi relativi ai CAE. Ciò consentirà infatti di strutturare il dialogo sociale transfrontaliero in maniera flessibile e adeguata alle specifiche esigenze.

1.5 Per far sì che nella pratica, con le nuove disposizioni, l'attività del CAE migliori nella sostanza e divenga più efficiente, il CESE propone di eliminare, nel seguito del processo legislativo, un certo numero di punti oscuri e di incoerenze che permangono nel documento, in particolare mediante i seguenti interventi:

- rivedere la prevista limitazione delle competenze transfrontaliere, la quale può limitare i diritti e la potenziale efficacia del CAE. Evitare che una regolamentazione troppo restrittiva consenta di escludere le competenti rappresentanze dei lavoratori dalle informazioni che transitano presso il vertice transfrontaliero dell'impresa,
- ridurre a 18 mesi la durata dei negoziati, perché l'esperienza pratica ha mostrato che l'istituzione di un CAE richiede un lasso di tempo più breve e non si vede pertanto l'esigenza di una sua estensione. Prevedere misure efficaci intese ad evitare che una delle parti coinvolte nel negoziato possa sottrarsi alle responsabilità che riveste nella costituzione di una rappresentanza di interessi europea,
- definire più esattamente i concetti di «informazione» e «consultazione»; ciò contribuirebbe ad accrescere l'efficacia e il riconoscimento del CAE, una volta che si sia chiarito che questo dev'essere consultato già in merito alle misure proposte e non solo alla loro applicazione,
- chiarire la responsabilità della direzione aziendale per un'adeguata informazione dei rappresentanti dei lavoratori, tanto a livello transfrontaliero quanto a livello nazionale. Tale obbligo di informazione non dev'essere reso incerto o limitato dalla ricerca di una migliore articolazione delle disposizioni tra i vari livelli,
- il mantenimento o l'introduzione di soglie per la costituzione di un comitato aziendale europeo sono in contraddizione con il fondamentale diritto europeo dei lavoratori ad un'informazione e a una consultazione tempestive,
- ai fini della certezza giuridica per tutte le parti in causa chiarire che eventuali nuove disposizioni sul CAE adottate durante il periodo di trasposizione nel diritto nazionale dovranno quanto meno corrispondere al livello sostanziale già raggiunto con l'attuale direttiva sul CAE (art. 6 della direttiva 94/45/CE e art. 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE),
- per rendere più efficiente il lavoro del CAE e permettergli di svolgere meglio la sua funzione nell'azienda, la nuova direttiva dovrebbe quanto meno favorire un aumento delle possibilità di riunione; in linea generale essa dovrebbe indicare espressamente che le norme di legge in materia sono norme minime, e che quindi gli Stati membri possono in ogni caso migliorarle sotto tutti i profili nel quadro della trasposizione.

1.6 A giudizio del CESE tale miglioramento dell'*acquis* comunitario in materia di partecipazione dei lavoratori non soltanto contribuirebbe a garantire in Europa una conduzione aziendale di qualità e, in quanto tale, socialmente responsabile, ma consoliderebbe anche il vantaggio concorrenziale dell'economia europea e contribuirebbe all'affermazione del modello sociale europeo.

2. Introduzione: criteri di esame della proposta della Commissione per la rifusione della direttiva sul comitato aziendale europeo

2.1 Il 2 luglio 2008 la Commissione ha presentato una proposta di rifusione della direttiva riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo ⁽¹⁾.

Il Comitato esprime compiacimento per questa iniziativa legislativa della Commissione, volta ad adeguare le prerogative dei CAE alla situazione attuale del mercato interno. Il presente parere intende anzitutto valutare in che misura la proposta in esame consenta di realizzare gli obiettivi che essa stessa si prefigge; in quest'ottica il CESE si permette di proporre alcune integrazioni e modifiche.

2.2 Il CESE fa riferimento ai propri precedenti lavori sul tema della partecipazione dei lavoratori, e in particolare sul CAE ⁽²⁾. Sottolinea inoltre nuovamente la funzione positiva della partecipazione dei lavoratori a livello nazionale e sovranazionale ai fini dell'integrazione sociale, economica ed ecologica dell'Europa (obiettivi di Lisbona) e lo specifico ruolo del CAE.

Il ruolo delle imprese transfrontaliere è molto importante per il successo dell'Europa. Quest'ultima si potrà affermare nella concorrenza globale solo mediante una strategia della qualità, che prenda in considerazione non soltanto i costi dell'impresa, ma anche la sua responsabilità sociale e il coinvolgimento dei lavoratori al suo interno. Proprio per questo il CESE vede il CAE come uno strumento importante della politica europea, in grado di dare un fondamento più solido alla sinergia dei principali soggetti economici nel contesto di una strategia europea della sostenibilità. Ciò consente alle imprese di contribuire attraverso le loro prestazioni alla società europea. Poiché l'impegno e la competenza dei lavoratori sono necessari per la strategia europea della qualità come risorsa di fronte alla concorrenza globale, la loro effettiva partecipazione costituisce un elemento decisivo di una gestione aziendale di successo.

2.3 Il CESE considera la proposta di direttiva presentata dalla Commissione come il risultato coerente di un dibattito politico in corso da tempo. Il presente parere fa riferimento alle risoluzioni

(1) COM(2008) 419 def.

(2) Cfr. i pareri del CESE sul tema *Applicazione concreta della direttiva sull'istituzione del comitato aziendale europeo (94/45/CE) e aspetti da sottoporre a eventuale revisione*, relatore: PIETTE (GU C 10 del 14.1.2004); *Il dialogo sociale e il coinvolgimento dei lavoratori: fattori essenziali per anticipare e gestire le trasformazioni industriali*, relatore: ZÖHRER (GU C 24 del 31.1.2006); *I comitati aziendali europei: un nuovo ruolo per promuovere l'integrazione europea*, relatore: IOZIA (GU C 318 del 23.12.2006).

del Parlamento europeo del 2001 ⁽³⁾, 2006 e 2007 ⁽⁴⁾ e alla dichiarazione congiunta delle parti sociali del 2005 ⁽⁵⁾.

I punti messi in evidenza in questi documenti figurano anche nella posizione comune delle parti sociali europee sul miglioramento della proposta della Commissione: una definizione più adeguata del diritto all'informazione e alla consultazione per dare ai lavoratori un'effettiva possibilità di influire sulle scelte dell'azienda, il rafforzamento dei diritti di partecipazione dei sindacati e il miglioramento del lavoro del CAE, ad esempio attraverso le opportunità di formazione e lo stanziamento dei relativi fondi. Un'altra finalità indicata per la rifusione della direttiva è quella di costituire un quadro giuridico coerente ed efficiente, nonché di eliminare i punti deboli emersi nell'applicazione della direttiva CAE a livello nazionale.

2.4 Il Comitato apprezza che le parti sociali europee, in tale contesto, accettino l'attuale proposta della Commissione come base per la revisione della direttiva e riconoscano che su questioni sostanziali esistono posizioni comuni, di cui si dovrà tener conto nella revisione. Il CESE è del tutto favorevole a tale consenso e ne tiene conto nel formulare le proprie proposte, perché ciò favorisce la realizzazione degli obiettivi della direttiva.

2.5 Il CESE fa propri gli obiettivi della rifusione della direttiva sul CAE, di cui la Commissione ha sottolineato l'importanza nella proposta del 2 luglio 2008 ⁽⁶⁾:

- *accrescere la certezza giuridica* per tutte le parti coinvolte, cioè datori di lavoro e lavoratori,
- *garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori* all'informazione e alla consultazione a livello transnazionale nell'area UE-SEE, e quindi accrescere l'efficienza del CAE,
- *migliorare l'applicabilità della direttiva* sul CAE, facendo così aumentare il numero di nuovi CAE,
- *migliorare la coerenza delle direttive comunitarie* in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori.

3. Accrescere la certezza giuridica — Garantire la coerenza della legislazione comunitaria in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori

3.1 La revisione della direttiva 94/45/CE servirà tra l'altro ad uniformare la definizione di informazione e consultazione dei lavoratori con quelle contenute in altri strumenti giuridici comunitari, semplificando in tal modo il quadro legislativo.

⁽³⁾ Basata sulla relazione del Parlamento europeo del 16 luglio 2001, relatore: MENRAD (A5-0282/2001-def.).

⁽⁴⁾ P6-TA (2007)0185.

⁽⁵⁾ Programma di lavoro comune delle parti sociali europee 2003-2005. Vedere anche la dichiarazione congiunta del 7 aprile 2005 *Lessons learned on European Work Councils* (Lezioni apprese sui CAE), in cui le parti sociali europee descrivono lo sviluppo positivo del dialogo sociale grazie ai CAE nel quadro di ampie ricerche sul loro funzionamento, nelle quali viene sottolineata fra l'altro anche l'importanza del dialogo sociale.

⁽⁶⁾ Cfr. il documento della Commissione relativo alla consultazione delle parti sociali europee C(2008)660 del 20 febbraio 2008.

Il CESE accoglie con favore questo proposito, enunciato più volte nella relazione della proposta, ma da un'attenta analisi del testo constatata che esso viene realizzato solo in parte.

3.2 Lo dimostra l'esempio della nuova delimitazione della sfera di competenza del CAE alle questioni transfrontaliere:

3.2.1 con il passaggio dalle prescrizioni accessorie dell'attuale direttiva, concernenti il carattere transfrontaliero delle decisioni aziendali, a quelle dell'articolo 1.4 della nuova proposta, la competenza del CAE verrebbe limitata alle sole decisioni che riguardano l'intera impresa o almeno due suoi stabilimenti ubicati in due Stati membri diversi.

3.2.2 Il Comitato non comprende e non ritiene opportuno l'inserimento nel testo della direttiva di una tale limitazione della competenza transnazionale. Ne conseguirebbe per esempio che una multinazionale con sede in uno Stato membro potrebbe adottare decisioni che incidono profondamente sulle condizioni di impiego dei lavoratori attivi in un altro Stato membro senza che questi ultimi possano intervenire al livello decisionale più elevato. Infatti in una simile circostanza la nuova definizione esenterebbe l'impresa dall'obbligo di informare e consultare il CAE.

3.2.3 A giudizio del CESE occorre invece garantire il regolare coinvolgimento del CAE anche nei casi in cui una decisione aziendale, che ad un primo esame sembra avere conseguenze in un solo Stato membro, sia in realtà parte di una decisione con implicazioni transnazionali. Il Comitato chiede quindi che l'articolo 1.4 venga modificato per garantire, come prevede opportunamente il considerando 12 della nuova proposta, che «i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano» oppure riguardino l'intera impresa. La rifusione della direttiva non deve in alcun caso restringere il campo di azione del CAE.

3.3 Anche le nuove definizioni di informazione e consultazione contenute nell'articolo 2, pur costituendo in linea di principio un passo in avanti, non corrispondono al proposito espresso dalla Commissione, di adeguare la base giuridica comunitaria in questo campo.

3.3.1 Se è vero che le prescrizioni accessorie allegate alla direttiva stabiliscono, conformemente alla legge, che la consultazione deve avvenire in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere, prima che venga presa una decisione, una risposta a un loro eventuale parere, è anche vero che ciò non basta a fare di tale disposizione una norma generale valida per tutti i CAE.

3.3.2 La chiarezza e la certezza giuridica vengono garantite solo dalla proposta comune delle parti sociali europee, di inserire nelle definizioni di cui all'articolo 2 la seguente, precisa formulazione:

- l'informazione deve avere una forma e un contenuto tali da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di verificare accuratamente, in preparazione di una possibile consultazione con rappresentanti competenti della direzione aziendale, le possibili ripercussioni di una decisione programmata,
- la consultazione va intesa come la procedura che consente al CAE di predisporre le proprie proposte in tempo utile perché siano prese in considerazione dalla direzione aziendale prima della conclusione del processo decisionale.

3.3.3 In questo contesto il CESE fa osservare che nel punto 3 delle prescrizioni accessorie (allegato I), concernente i diritti dei lavoratori nel caso in cui si verificano circostanze straordinarie, è presente una discordanza testuale:

la nuova proposta della Commissione prevede che i diritti all'informazione e alla consultazione valgono anche qualora «intervengano decisioni» che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori. Il Comitato ritiene che la formulazione giusta sia «vengano programmate misure», altrimenti questo punto sarebbe in contraddizione con il proposito, manifestato altrove nel testo della Commissione, di garantire un'informazione e una consultazione tempestive dei lavoratori; il CESE chiede pertanto che venga apportato al testo il suddetto chiarimento.

3.4 Il CESE accoglie con favore l'intento della Commissione di articolare meglio e distinguere più chiaramente, nell'articolo 12, le competenze e quindi la ripartizione dei compiti tra organi transfrontalieri e organi di rappresentanza nazionali. Anche in questo caso, tuttavia, dubita che tale proposito sia adeguatamente messo in pratica.

È da evitare, nell'interesse di tutte le parti in causa, che i rappresentanti dei lavoratori ai differenti livelli ricevano in tempi diversi informazioni differenti su una medesima circostanza. Bisogna pertanto che il testo della direttiva specifichi che il CAE e gli organi di rappresentanza nazionali vengono informati in merito alle decisioni previste che possono comportare modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro e di impiego. Tale esigenza è stata tra l'altro segnalata espressamente anche dalle parti sociali europee nella posizione comune.

3.5 Il CESE apprezza la disposizione dell'articolo 12, paragrafo 5, secondo cui il miglioramento delle norme realizzato attraverso la revisione della direttiva non può essere utilizzato, nel contesto dell'armonizzazione tra il diritto nazionale e quello europeo, per abbassare il livello eventualmente più elevato delle norme in vigore a livello nazionale.

Osserva tuttavia che la formulazione ambigua impiegata «non costituisce una ragione sufficiente per giustificare un regresso» non garantisce che venga raggiunto l'obiettivo perseguito. Desidererebbe che anche il testo della direttiva precisasse che qui si fa riferimento alla «clausola di non regresso per quanto attiene al livello generale di tutela dei lavoratori» a livello nazionale, clausola che viene menzionata anche nel punto 36 della relazione introduttiva.

3.6 Il CESE constata con soddisfazione che sono state proposte modifiche delle disposizioni in base alle quali un accordo può essere rinegoziato quando, a causa di modifiche significative della struttura di un'impresa, non è più garantito che l'informazione e la consultazione dei lavoratori siano praticabili e corrispondenti allo standard concordato (articolo 6, paragrafo 2, lettera g) e 13, paragrafi 2 e 3).

- Suscita particolare compiacimento la puntualizzazione di cui all'articolo 13, paragrafo 3, ossia che durante i nuovi negoziati continuano a valere gli accordi esistenti.
- Tuttavia a giudizio del CESE bisognerebbe specificare che, in caso di fallimento dei negoziati, si applicano con carattere obbligatorio le prescrizioni accessorie, come previsto all'articolo 7 per il caso in cui non venga concluso un accordo. La legislazione deve garantire che in caso di riapertura dei negoziati non si abbiano vuoti di rappresentanza a livello transfrontaliero.

3.7 Il CESE apprezza anche che la Commissione si sforzi di introdurre nella proposta un mandato di rappresentanza collettivo del CAE. Le parti sociali europee accolgono con favore anche questo punto, sottolineando nella loro dichiarazione che i CAE devono disporre dei fondi necessari per potere esercitare il mandato che la direttiva conferisce loro.

4. Garantire l'efficacia del CAE — Migliorare la sua efficienza nell'attività aziendale quotidiana

4.1 Già in un precedente parere il CESE aveva sottolineato il ruolo essenziale dei CAE e definito i delegati CAE come «attori diretti e motivati della costruzione di una nuova società (europea)» (7).

Pertanto la legislazione comunitaria deve dotare il CAE dell'occorrenza per svolgere efficacemente la sua funzione a un tempo democratica ed economica, in particolare creando i presupposti affinché il CAE abbia ciò che gli è necessario in termini di strumenti di lavoro e di opportunità di comunicazione e di qualificazione. Anche le parti sociali europee hanno sottolineato questo punto.

4.2 La proposta della Commissione risponde a questa richiesta prevedendo per la prima volta esplicitamente che i delegati del CAE, in forza del loro mandato, abbiano diritto ad **usufruire di misure di formazione** senza perdita di retribuzione.

Questa possibilità di ampliamento delle competenze contribuirà certamente ad aumentare l'efficienza e le capacità operative dei delegati. Tuttavia per ragioni di coerenza si sarebbe dovuto specificare che i costi relativi a tali misure di formazione vengono coperti dall'impresa, secondo la prassi corrente.

(7) Cfr. il parere del CESE, sul tema *I comitati aziendali europei: un nuovo ruolo per promuovere l'integrazione europea*, relatore: IOZIA (GU C 318 del 23.12.2006).

4.3 La capacità operativa di un CAE dipende anche dall'intensità e dalla frequenza della comunicazione tra i suoi membri; il CESE si compiace pertanto del fatto che la proposta preveda dei miglioramenti a questo proposito:

- per rendere più efficace la conduzione e il coordinamento del proprio lavoro il CAE può istituire un «comitato ristretto» (art. 6, lettera e) che, in base alle nuove disposizioni contenute nell'allegato I, paragrafo 1, lettera d), può essere composto da un massimo di cinque membri e si riunisce regolarmente,
- ciò fa sì che i lavoratori e la direzione dell'impresa dispongano, specie in circostanze eccezionali, di un punto di contatto affidabile e stabile a livello transfrontaliero.

4.4 Il CESE ritiene tuttavia che il proposito di rendere più efficace il lavoro pratico del CAE non sia stato perseguito in maniera coerente:

- l'esperienza mostra che il CAE lavora in modo efficiente quando l'impresa offre adeguate opportunità di comunicazione. Per il CESE ciò avviene in particolare nel caso di imprese in cui di regola si svolge più di una riunione all'anno, preceduta e seguita a breve distanza di tempo da altre riunioni che hanno luogo senza la presenza della direzione dell'impresa e sono dedicate al lavoro preparatorio e all'elaborazione dei risultati, come è stato spesso concordato su base volontaria e al di là degli standard di legge. Il CESE giudica pertanto opportuno che la nuova direttiva abbia quanto meno l'effetto di stimolare un aumento delle opportunità di riunione, stabilendo chiaramente che le attuali disposizioni di legge in materia costituiscono delle norme minime.

4.5 In linea generale, il CESE desidera ricordare in questo punto che gli Stati membri, nel trasporre la nuova direttiva nel diritto nazionale, possono definire requisiti minimi per il funzionamento dei CAE più elevati di quelli previsti dalla stessa direttiva.

- Ciò vale per l'art. 10, paragrafo 2, che mantiene opportunamente l'obbligo, per i membri del CAE, di informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o, in assenza di rappresentanti, direttamente i lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati dell'informazione e della consultazione nel CAE.
- Il CESE ritiene che nel trasporre la direttiva gli Stati membri debbano prevedere misure atte a garantire un adeguato flusso di informazioni tra il livello europeo e quello nazionale o locale della rappresentanza di interessi. In tale contesto sarebbe opportuno introdurre disposizioni che garantiscano l'accesso diretto alle imprese, se non altro da parte del rappresentante nazionale e dei membri del comitato direttivo di un CAE. Bisognerebbe prevedere inoltre la possibilità di organizzare a livello nazionale incontri di rappresentanti dei lavoratori per la diffusione di informazioni, nel caso in cui in uno Stato membro siano presenti più aziende che delegati nel CAE e manchi una rappresentanza di interessi a livello interaziendale.

4.6 Sulla base dell'esperienza pratica in merito ai lavori del CAE non appare opportuno limitare la sua consultazione ai soli argomenti indicati nelle prescrizioni accessorie (allegato I, par. 1, lettera a)). La prassi mostra che il CAE viene consultato in merito a molti altri temi che non riguardano solo le trasformazioni strutturali.

Il dialogo con numerose direzioni aziendali verte su una più ampia gamma di temi, tra cui per esempio la formazione professionale o la protezione del lavoro, della salute e dei dati. A giudizio del CESE questa circostanza avrebbe dovuto essere considerata nella revisione della base giuridica del CAE e a quest'ultimo si sarebbe dovuto concedere anche il diritto di proporre i temi.

4.7 Il CESE approva l'iniziativa della Commissione di promuovere la partecipazione ai CAE di tutte le categorie di lavoratori. A questo proposito, ricorda la proposta di includere anche le alte professionalità, già formulata in precedenti pareri.

5. Migliorare l'applicabilità della direttiva e accrescere il numero di CAE

5.1 Gli oltre 12 000 delegati attivi nei CAE di circa 850 imprese operanti a livello transfrontaliero contribuiscono alla vitalità del tessuto democratico europeo. Si riconosce unanimemente che essi contribuiscono al dialogo sociale nelle imprese interessate, nonché al processo di adozione e di applicazione delle decisioni. La Commissione ha riconosciuto il proprio interesse a far aumentare il numero di CAE compresi nel campo di applicazione della direttiva. Il CESE condivide tale posizione.

Al fine di accrescere il potenziale di creazione di nuovi CAE, la direttiva dovrebbe prevedere, all'art. 11, par. 2, disposizioni e misure efficaci che rendano più attraente ricorrere ai CAE e scorraggino comportamenti volti a eluderli o a non utilizzarli, violando la legge, come peraltro annunciava il documento della Commissione in merito alla consultazione delle parti sociali⁽⁸⁾.

5.2 Dalla proposta in esame si desume che la Commissione riconosce alle parti sociali europee un ruolo e una responsabilità considerevoli nell'attuazione pratica della direttiva.

- Ad esempio l'art. 5, par. 2, lettera c) prevede che le parti sociali europee siano informate dell'avvio dei negoziati e della composizione della delegazione speciale di negoziazione, che dev'essere istituita obbligatoriamente.
- Anche il contributo positivo delle organizzazioni (europee) dei lavoratori e dei datori di lavoro alla (ri)negoziiazione per la costituzione di un CAE, già sperimentato nella prassi, viene espressamente riconosciuto (articolo 5, par. 4 / punto 36 della relazione introduttiva).

⁽⁸⁾ Tale documento menziona la possibilità di invitare gli Stati membri, nel quadro della nuova direttiva, a introdurre sanzioni efficaci, proporzionali e dissuasive. Cfr. C(2008)660, punto 1.5.

5.3 In tale contesto il CESE si compiace anche del fatto che la proposta migliori in maniera decisiva il contesto in cui viene costituito un CAE.

- È infatti previsto che la direzione dell'impresa metta a disposizione delle parti interessate le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa e il suo personale (articolo 4, paragrafo 4).
- È prevedibile che questo necessario chiarimento contribuirà in futuro a prevenire possibili divergenze. In passato è stato più volte necessario ricorrere alla Corte di giustizia europea per dirimere delle controversie ⁽⁹⁾.

5.4 A giudizio del CESE ridurre nettamente i tempi di negoziazione previsti per la costituzione di un CAE contribuirebbe ad accelerare la nascita di tali comitati.

- La durata attualmente prevista, pari a tre anni, si è dimostrata nella prassi poco adeguata alla realtà. Infatti la maggior parte delle negoziazioni si è conclusa in un lasso di tempo sensibilmente più breve.
- In alcuni casi difficili la durata eccessiva ha comportato interruzioni e ritardi dei negoziati. Per tale ragione alcuni accordi a norma dell'articolo 6 della direttiva sui CAE non hanno potuto essere conclusi.

Il CESE chiede pertanto che nella nuova direttiva il periodo a disposizione per la negoziazione venga ridotto, per esempio a 18 mesi, come d'altronde aveva proposto, già nel 2001, il Parlamento europeo.

Bruxelles, 4 dicembre 2008

Il Presidente del Comitato economico e sociale europeo
Mario SEPI

5.5 In conclusione il CESE esprime l'auspicio che siano costituiti nuovi CAE anche durante il periodo in cui la direttiva riveduta verrà recepita nelle legislazioni nazionali. Parte dal principio che durante tale periodo le negoziazioni relative a nuovi organi saranno effettuate a norma dell'articolo 6 dell'attuale direttiva 94/45/CE ovvero delle rispettive disposizioni nazionali di attuazione, e che i relativi accordi saranno validi anche con la nuova direttiva.

5.6 **Soglie e limitazioni esistenti:** il CESE constata che anche la proposta in esame mantiene le soglie riferite all'impresa per la costituzione di un CAE, l'esclusione dei gruppi di lavoratori di determinati settori (marina mercantile) e la limitazione dell'informazione e della consultazione relative a questioni economiche (*Tendenzschutz* — tutela della tendenza). Viene persino introdotta una nuova soglia (almeno 50 lavoratori per Stato) per la rappresentanza a livello transfrontaliero. Non si tiene però conto del fatto che in diversi Stati membri si devono costituire rappresentanze di lavoratori anche al di sotto di queste soglie. Perciò nella formulazione dell'articolo 5, paragrafo 2, lettera b) (composizione della delegazione speciale di negoziazione) e del paragrafo 1, lettera c) dell'allegato I — Prescrizioni accessorie (composizione del CAE) della proposta della Commissione si dovrebbe tener conto dell'esistenza di una rappresentanza nazionale dei lavoratori.

Il Comitato ritiene che ciò sia in contrasto con il diritto fondamentale di ogni lavoratore europeo all'informazione e alla consultazione tempestive in merito alle decisioni che lo interessano. Anche in questo caso il Comitato si sarebbe atteso che la rifusione della direttiva affrontasse tali aspetti.

Il Segretario generale del Comitato economico e sociale europeo
Martin WESTLAKE

⁽⁹⁾ Cfr. le sentenze relative ai casi Bofrost (C-62/99), Kühne & Nagel (C-440/00) e ADS Anker GmbH (C-349/01).

ALLEGATO

al parere del Comitato economico e sociale europeo

I seguenti emendamenti sono stati respinti nel corso del dibattito, ma hanno ottenuto più di un quarto dei voti espressi:

Punto 1.5, quarto trattino

Modificare come segue:

«— *chiarire la responsabilità della dirigenza dell'azienda ai fini di un'adeguata informazione dei rappresentanti dei lavoratori, tanto a livello transfrontaliero quanto a livello nazionale. Tale obbligo di informazione non dev'essere reso incerto o limitato dalla* La ricerca di una migliore articolazione delle disposizioni tra i vari livelli, non deve né rendere incerto o limitare tale obbligo di informazione, né rallentare il processo decisionale.»

Esito della votazione	Voti favorevoli 43	Voti contrari 91	Astensioni 5
------------------------------	--------------------	------------------	--------------

Punti 3.2 fino a 3.2.3

Sopprimere i punti.

Esito della votazione	Voti favorevoli 35	Voti contrari 100	Astensioni 5
------------------------------	--------------------	-------------------	--------------

Punto 3.3.2, primo trattino

Modificare come segue:

«— *l'informazione deve avere una forma e un contenuto tali da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di verificare accuratamente, in preparazione di una possibile consultazione con rappresentanti competenti della direzione aziendale, le possibili ripercussioni di una decisione programmata, senza tuttavia che ne risulti rallentato il processo decisionale dell'impresa.*»

Esito della votazione	Voti favorevoli: 43	Voti contrari: 91	Astensioni: 5
------------------------------	---------------------	-------------------	---------------

Punto 4.2, secondo paragrafo

Sopprimere quanto segue:

«— *Questa possibilità di ampliamento delle competenze contribuirà certamente ad aumentare l'efficienza e le capacità operative dei delegati. Tuttavia per ragioni di coerenza si sarebbe dovuto specificare che i costi relativi a tali misure di formazione vengono coperti dall'impresa, secondo la prassi corrente.*»

Esito della votazione	Voti favorevoli 37	Voti contrari 98	Astensioni 9
------------------------------	--------------------	------------------	--------------