

SOSTEGNO ALLA ISTITUZIONE E

AL RAFFORZAMENTO DEI NUOVI CAE

GUIDA PRATICA PER I CAE
SULL'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE



Co-funded by
the European Union

Contenuti

Introduzione	3
Quadro giuridico.....	6
I processi dell'informazione e della consultazione	10
Politiche e regolamenti	10
Le sfide principali nel funzionamento dei comitati aziendali europei	12
Pratiche in termini di diritti di informazione e consultazione nei CAE.....	13
Partecipazione e impegno – posizioni delle parti sociali sulla nuova proposta di rifusione della direttiva sui CAE	17
I CAE: vantaggi per i datori di lavoro	20
Approfondimenti e casi di studio specifici per paese	24
Conclusioni e raccomandazioni	26

Introduzione

I Comitati Aziendali Europei (CAE) sono organismi di informazione e consultazione che garantiscono il coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale relativo a questioni transnazionali nelle imprese multinazionali che operano nello Spazio Economico Europeo e oltre. L'informazione e la consultazione dei dipendenti sulle principali decisioni aziendali possono aiutare ad anticipare e gestire i cambiamenti, come quelli che si riferiscono alla transizione verde e digitale, anche affrontando il problema della carenza di manodopera o dell'introduzione di nuove tecnologie. In contesti transnazionali, i comitati aziendali europei possono svolgere un ruolo essenziale in questi aspetti. I Comitati Aziendali Europei sono diventati un elemento essenziale del panorama aziendale dell'UE che mira all'integrazione economica e sociale europea.

Il diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati su questioni rilevanti fa parte del pilastro dei diritti sociali, è sancito dai trattati dell'UE e dal diritto derivato ed è fondamentale per realizzare una transizione equa verso la neutralità climatica. Con l'espansione delle imprese multinazionali che operano nel mercato interno dell'UE, la questione di come garantire questo diritto in un contesto transnazionale ha portato allo sviluppo dei Comitati aziendali europei.

I CAE sono organismi che rappresentano i lavoratori dell'UE delle grandi imprese multinazionali. Sono stati concepiti per garantire che i lavoratori ricevano informazioni e dialoghino con la direzione centrale sulle decisioni significative a livello europeo che potrebbero influire sulle condizioni di lavoro o di occupazione. A seguito della direttiva 94/45/CE del Consiglio, sono stati istituiti più di 1 250 CAE. Nel 2009, la rifusione della direttiva 2009/38/CE (la direttiva sui CAE) ha cercato di colmare le lacune individuate, di contrastare la tendenza al declino nella creazione dei CAE e di chiarire diversi concetti chiave.

L'obiettivo principale del progetto "Supporting Setting Up and Strengthening of Newly Established EWCs" (SUSEP) è quello di fornire un supporto completo per la creazione e il funzionamento dei Comitati Aziendali Europei (CAE), identificando le esigenze specifiche delle imprese multinazionali (MNC) e dei loro dipendenti, valutando i requisiti nel contesto dello sviluppo del potenziale ed elaborando una serie di strumenti e risorse per facilitare il processo. Il progetto si rivolge ai membri dei CAE, ai rappresentanti dei lavoratori e ai datori di lavoro, assicurando che le parti coinvolte siano ben attrezzate per creare e mantenere CAE di successo.

L'obiettivo della presente **Guida pratica per i CAE** sull'informazione e la consultazione è quello di fornire un manuale completo sul ruolo dei comitati aziendali europei nel processo di informazione e consultazione, incorporando i risultati delle ricerche nazionali condotte in

Polonia, Croazia, Italia, Spagna e Romania all'inizio del 2024. La guida mira a dimostrare i vantaggi del coinvolgimento nei CAE sia per i datori di lavoro che per i lavoratori e a condividere le migliori pratiche per un'informazione e una consultazione efficaci. Fornisce inoltre risorse contestualmente rilevanti per le organizzazioni e i membri dei CAE in tutta l'Unione Europea.

L'elaborazione della Guida è stata preceduta da uno studio di valutazione dei bisogni che mirava a comprendere le esigenze e le sfide affrontate dalle multinazionali dove i CAE possono essere istituiti e ad analizzare i requisiti per lo sviluppo delle capacità dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Lo studio si è concentrato sui seguenti obiettivi di ricerca:

- valutazione dell'attuale funzionamento dei CAE (principali vantaggi e sfide, aspettative relative al funzionamento dei CAE),
- diagnosi dei bisogni formativi dei sindacati e dei datori di lavoro (ai fini della fase di sviluppo delle capacità del progetto) nel contesto della creazione di nuovi CAE e del funzionamento di quelli attuali, comprese le conoscenze e le competenze richieste nei meccanismi di informazione e consultazione,
- valutazione delle disposizioni della direttiva rifiuta attualmente in discussione a livello europeo,
- e la formulazione di alcune raccomandazioni, soprattutto ai fini del pacchetto di lavoro sullo sviluppo delle capacità.

Lo studio ha applicato una metodologia qualitativa mista per raccogliere informazioni da diverse fonti e triangolarle: ricerca a documentaria, 2 focus group online e interviste approfondite.

La ricerca documentaria ci ha permesso di raccogliere informazioni recenti a livello nazionale, per lo più riferite ai risultati sul funzionamento dei CAE. I dati si riferiscono ai CAE istituiti nel Paese in esame e i membri dei CAE delegati dai Paesi del progetto. La ricerca documentaria ha riguardato articoli scientifici, rapporti di ricerca, ma anche letteratura grigia e documenti dei CAE, se pertinenti.

Focus group (FGI) online – i partner del progetto hanno condotto anche due focus group online in ogni Paese (10 in totale). A seconda del contesto nazionale, i focus group erano composti da un mix di rappresentanti dei sindacati/membri dei CAE e delle organizzazioni dei datori di lavoro/datori di lavoro (rappresentanti di imprese multinazionali), rappresentanti di think-tank, del mondo accademico e di ONG. Alcuni dei partecipanti ai FGI erano membri di CAE, membri di delegazioni speciali di negoziazione (DSN) o lavoratori che

intendevano costituire un CAE, ma anche rappresentanti di datori di lavoro o di organizzazioni di datori di lavoro rilevanti per il funzionamento dei CAE.

Interviste approfondite – per integrare la ricerca documentaria e i focus group sono state condotte alcune interviste approfondite con gli intervistati provenienti dai gruppi destinatari. Se alcuni obiettivi chiave (domande di ricerca) non hanno trovato risposta, sono stati contattati alcuni singoli rappresentanti dei sindacati e dei datori di lavoro. Le linee guida per le interviste (sia per i focus group che per le interviste approfondite) sono state fornite come parte della relazione metodologica.

A seguito dello studio, nel giugno 2024 sono stati redatti cinque rapporti nazionali.

Quadro giuridico

I comitati aziendali (CAE), organismi di informazione e consultazione che rappresentano i lavoratori con sede nell'UE all'interno delle imprese multinazionali, le cui regole sono stabilite dalla direttiva 2009/38/CE1 ("direttiva rifiuta"), sono un elemento importante di un ampio quadro politico sul dialogo sociale. La direttiva costituisce una parte importante dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori dell'Unione europea nel contesto delle imprese multinazionali.

Il diritto all'informazione e alla consultazione è sancito 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 le parti sociali (articolo 151) e riconosce il ruolo delle parti sociali (articolo 152).

Il diritto all'informazione e alla consultazione è garantito anche ai lavoratori delle imprese transnazionali che operano nell'Unione europea. La direttiva 94/45/CE riguardante l'istituzione dei comitati aziendali europei o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie e 1la direttiva 2009/38/CE2 , successivamente aggiornata, hanno creato la base per l'istituzione dei **comitati aziendali europei** (CAE). Si tratta di organismi permanenti di rappresentanza dei lavoratori che facilitano i processi di informazione e consultazione.

Le principali motivazioni alla base della creazione di tale meccanismo erano la necessità di una risposta dei lavoratori allo sviluppo dei processi di globalizzazione delle imprese e la necessità di una maggiore integrazione nell'Unione europea, anche nella dimensione del dialogo sociale. Insieme alla maggiore internazionalizzazione delle imprese era necessario creare un adeguato livello di dialogo sociale che corrispondesse a organismi adeguati alle decisioni prese al fine di equilibrare la posizione dei lavoratori e dei datori di lavoro. I comitati aziendali europei hanno introdotto un nuovo livello europeo di relazioni industriali. I CAE potrebbero essere creati in società multinazionali con stabilimenti in almeno due Stati membri. Tali società devono soddisfare i seguenti criteri:

- avere almeno 1000 dipendenti negli Stati membri
- e avere almeno 150 dipendenti in ciascuno di almeno due Stati membri

La direttiva 94/45/CE è stata modificata dopo 15 anni. La nuova direttiva 2009/38/CE (direttiva rifiuta) ha rafforzato il ruolo e i diritti dei CAE in molte aree, in particolare:

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

- ha rafforzato e definito più chiaramente i diritti dei CAE all'informazione e alla consultazione,
- distingue più chiaramente l'informazione e la consultazione all'interno del CAE dai processi svolti dagli organi nazionali e introduce quindi una nuova definizione di "questioni transnazionali", che sono di competenza del CAE;
- ha dato un ruolo più forte ai sindacati,
- ha dato diritto ai membri del CAE di partecipare alla formazione senza perdere la retribuzione a causa dell'assenza sul lavoro,
- ha incluso le regole per adattare i CAE ai cambiamenti strutturali nel contesto delle imprese multinazionali.

Nel 2023, il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione legislativa di propria iniziativa che invita la Commissione a rafforzare il ruolo e la capacità dei CAE. Le principali modifiche proposte dalla Commissione comprendono: A. Dare pari diritti ai lavoratori delle multinazionali che operano nell'UE/SEE per richiedere la creazione di un nuovo CAE: le esenzioni dall'attuale direttiva saranno eliminate, consentendo a 5,4 milioni di lavoratori di 320 multinazionali con accordi preesistenti di richiedere la creazione di un CAE. B. Chiarire la definizione di questioni transnazionali: garantire che i CAE integrino e non si sovrappongano al lavoro degli organismi nazionali di informazione e consultazione. Una definizione chiara è fondamentale per determinare quando i CAE devono essere consultati e informati. C. Garantire che i lavoratori delle imprese multinazionali siano consultati in modo tempestivo e significativo sulle questioni che li riguardano. D. Assicurare che i CAE abbiano la capacità necessaria per svolgere il loro lavoro: Gli accordi CAE devono specificare le risorse finanziarie e materiali stanziati, ad esempio per quanto riguarda gli esperti, le spese legali e la formazione. E. Rafforzare l'equilibrio di genere, F. Migliorare l'accesso ai rimedi legali. La proposta della Commissione che modifica la direttiva sui comitati aziendali europei sarà discussa dal Parlamento europeo e dagli Stati membri. Una volta adottata, gli Stati membri avranno un anno di tempo per recepire la direttiva nel diritto nazionale. Le nuove regole inizieranno ad essere applicate due anni dopo. Durante il periodo di due anni, le parti possono adattare i loro accordi CAE ai requisiti rivisti.

Il 24 gennaio 2024, la Commissione europea ha presentato la sua proposta di revisione della direttiva sui comitati aziendali europei³. Le principali modifiche proposte dalla Commissione comprendono:

- **Dare pari diritti ai lavoratori delle multinazionali che operano nell'UE/SEE per richiedere la creazione di un nuovo CAE:** le esenzioni dall'attuale direttiva saranno eliminate, consentendo a 5,4 milioni di lavoratori di 320 multinazionali con accordi preesistenti di richiedere la creazione di un CAE.
- **Chiarire la definizione di questioni transnazionali:** garantire che i CAE integrino e non si sovrappongano al lavoro degli organismi nazionali di informazione e consultazione. Una definizione chiara è fondamentale per determinare quando i CAE devono essere consultati e informati.
- **Garantire che i lavoratori delle imprese multinazionali siano consultati in modo tempestivo e significativo sulle questioni che li riguardano:**
 - I membri del CAE dovrebbero ricevere una risposta motivata alla loro opinione prima che la direzione aziendale adotti una decisione su questioni transnazionali.
 - La direzione aziendale deve fornire giustificazioni ogni volta che la riservatezza viene adottata come motivo per limitare l'ulteriore condivisione di informazioni o per non divulgare informazioni su questioni transnazionali.
- **Assicurare che i CAE abbiano la capacità necessaria per svolgere il loro lavoro:** Gli accordi CAE devono specificare le risorse finanziarie e materiali stanziati, ad esempio per quanto riguarda gli esperti, le spese legali e la formazione.
- **Rafforzare l'equilibrio di genere:** ogni volta quando un accordo CAE viene (ri)negoziato, si dovranno adottare disposizioni per raggiungere, per quanto possibile, una composizione equilibrata di genere. Ciò include l'obbligo di perseguire attivamente l'equilibrio di genere nelle delegazioni speciali di negoziazione, che sono gruppi temporanei di rappresentanti dei lavoratori che negoziano un accordo CAE con l'azienda.
- **Migliorare l'accesso ai rimedi legali:** Gli Stati membri devono comunicare alla Commissione le modalità con cui i CAE possono avviare procedimenti giudiziari e, se applicabili, procedimenti amministrativi. Gli Stati membri sono inoltre tenuti a

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

mettere in atto sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate per far rispettare la direttiva.

Sia ETUC che le organizzazioni dei datori di lavoro a livello europeo hanno presentato le loro posizioni in risposta al processo di consultazione avviato dalla Commissione europea⁴.

⁴ Per saperne di più: Posizione di ETUC sulla rifusione della direttiva sui CAE (2024): <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers> e Dichiarazione congiunta dei datori di lavoro dell'UE sulla revisione della direttiva sui CAE (2024): <https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

I processi dell'informazione e della consultazione

Politiche e regolamenti

Il 4 marzo 2021, la Commissione europea ha presentato un piano d'azione per il Pilastro europeo dei diritti sociali per trasformare i suoi principi in azioni concrete. Il piano è stato approvato al Vertice sociale di Porto del 7 maggio 2021 come la linea guida per l'attuazione del Pilastro. Il piano d'azione sottolinea che, tra l'altro, **l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti a vari livelli svolgono un ruolo importante nel processo del cambiamento economico e nella promozione dell'innovazione sul posto di lavoro.**

La legislazione dell'UE sui comitati aziendali europei mira ad affrontare il divario tra la natura sempre più transnazionale del processo decisionale aziendale e i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, che sono definiti e limitati a livello nazionale. Quando le decisioni vengono prese a livello sovranazionale, i sistemi nazionali di informazione e consultazione non consentono ai lavoratori dei diversi Stati membri di organizzare collettivamente il proprio contributo ed esprimere le proprie opinioni o preoccupazioni su questi temi transnazionali. I CAE a sviluppare una comprensione condivisa delle sfide transnazionali che le grandi imprese multinazionali devono affrontare e promuovono il coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale. Questo favorisce uno scambio di informazioni sulle potenziali soluzioni, a facilitarne l'attuazione e a migliorare l'impatto delle decisioni strategiche del datore di lavoro.

La direttiva sui CAE definisce **l'informazione e la consultazione** nel modo seguente:

Articolo 1 della direttiva sui CAE

L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali.

Articolo 2 della direttiva sui CAE

«Informazione» è 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» è 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;

Punto 22 del preambolo della direttiva sui CAE

La definizione del termine «informazione» deve tenere conto che l'obiettivo è un esame adeguato da parte dei rappresentanti dei lavoratori, il che presuppone tempi, modalità e contenuti dell'informazione appropriati, senza rallentare il processo decisionale nelle imprese.

Punto 23 del preambolo della direttiva sui CAE

La definizione del termine «consultazione» deve tenere conto che l'obiettivo è la formulazione di un parere che possa essere utile al processo decisionale, il che presuppone tempi, modalità e contenuti della consultazione appropriati.

Ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantite l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tal fine la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e devono essere limitati alle questioni transnazionali.

Le sfide principali nel funzionamento dei comitati aziendali europei

I comitati aziendali europei devono affrontare diverse sfide nel loro sviluppo e funzionamento. Alcune di loro includono:

- **Contesti culturali e giuridici diversi:** L'Unione Europea è composta da Stati membri con diverse tradizioni culturali, giuridiche e di relazioni industriali. Armonizzare queste differenze per creare dei CAE efficaci può essere una sfida.
- **Barriere linguistiche:** I CAE sono spesso composti da rappresentanti di diversi Paesi, il che comporta potenziali barriere linguistiche. Per garantire una comunicazione efficace tra i membri possono essere necessari servizi di traduzione e interpretazione.
- **Differenze nei livelli di sindacalizzazione:** Il livello di sindacalizzazione varia nei diversi Paesi europei, influenzando la costituzione e il funzionamento dei CAE. Nei Paesi con una forte presenza sindacale, i CAE possono disporre di maggiore sostegno e risorse. Inoltre, ci sono sfide legate alla solidarietà dei lavoratori quando si tratta di consultare le condizioni di lavoro nelle filiali di aziende di Paesi diversi – in questo contesto, si nota in particolare il divario tra Est e Ovest.
- **Resistenza da parte della direzione:** Alcuni datori di lavoro possono essere riluttanti a istituire i CAE per timore di un aumento dei costi, della burocrazia o della potenziale perdita di controllo sui processi decisionali. Per superare questa resistenza è necessario convincere il management dei benefici dei CAE nel promuovere la partecipazione dei lavoratori e nel mitigare i conflitti.
- **Complessità del processo decisionale:** I CAE si occupano spesso di questioni complesse legate alle operazioni e ai trasferimenti transfrontalieri. Raggiungere il consenso tra i rappresentanti di diversi Paesi e bilanciare gli interessi può essere una sfida.
- **Ambienti aziendali in evoluzione:** Le imprese transnazionali operano in ambienti commerciali dinamici e competitivi, dove la ristrutturazione e la riorganizzazione sono strategie comuni di adattamento. I CAE devono essere flessibili e adattarsi ai cambiamenti del panorama aziendale, continuando a rappresentare efficacemente gli interessi dei lavoratori.
- **Condivisione delle informazioni e trasparenza:** Garantire uno scambio di informazioni tempestivo e trasparente tra la direzione e i CAE è fondamentale per la loro efficacia. Tuttavia, alcune imprese possono essere riluttanti a condividere informazioni sensibili, causando problemi di fiducia e ostacolando il funzionamento dei CAE.
- **Applicazione e quadro giuridico:** Sebbene l'UE fornisca un quadro giuridico per l'istituzione dei CAE attraverso la direttiva sui comitati aziendali europei, i meccanismi di applicazione possono variare da uno Stato membro all'altro.

Un'attuazione incoerente e la mancanza di meccanismi di applicazione o di sanzioni per la non conformità possono compromettere l'efficacia dei CAE.

- **Formazione e sviluppo delle capacità:** I rappresentanti dei CAE hanno bisogno di formazione e di sviluppo delle capacità per rappresentare efficacemente gli interessi dei lavoratori nei diversi Paesi. Fornire adeguate risorse e sostegno alla formazione può essere una sfida sia per i datori di lavoro che per i sindacati.

Per affrontare queste sfide è necessaria la collaborazione tra datori di lavoro, sindacati e responsabili politici per garantire un funzionamento efficace dei comitati aziendali europei e promuovere il dialogo e la cooperazione a livello transnazionale.

Pratiche in termini di diritti di informazione e consultazione nei CAE

Nell'ambito dello studio SUSEP, i ricercatori hanno chiesto ai rappresentanti dei lavoratori (compresi i membri dei CAE) e alle organizzazioni dei datori di lavoro come valutassero i diritti di informazione e consultazione nelle pratiche dei loro CAE. Si è visto che i team di dipendenti e le aziende ne traggono una serie di vantaggi, ma sono state evidenziate anche alcune difficoltà.

Secondo gli intervistati, i Comitati aziendali europei conferiscono prestigio e rafforzano il ruolo dei sindacati nelle aziende studiate. Questo prestigio si basa principalmente sul fatto che il CAE ha un carattere internazionale, che gli permette di costruire una posizione forte nei confronti del datore di lavoro, più simile a un rapporto tra pari. Inoltre, il suo ruolo centrato sul rilascio delle opinioni contribuisce al prestigio di questo organismo.

Allo stesso tempo, lo scambio di informazioni e comunicazioni a livello internazionale consente di svolgere la funzione di controllo nei confronti del datore di lavoro, che è tenuto a condividere le informazioni con il CAE. Grazie ai CAE, i lavoratori sono più informati sulla situazione finanziaria dell'azienda, apprendono sul funzionamento dell'impresa in quanto tale e possono conoscere le mosse cruciali del datore di lavoro nei vari Paesi, come l'acquisto/liquidazione o la vendita di impianti, l'introduzione di nuove tecnologie o di dispositivi di protezione individuale, misure di salute e sicurezza, ecc. Se non fosse per i CAE, questa comunicazione e l'accesso alle informazioni sarebbero impossibili o molto limitati; la quantità di informazioni fornite rimarrebbe esclusivamente a discrezione del datore di lavoro. Un intervistato ha osservato che:

“Alcuni problemi sono venuti alla luce, il che è certamente un vantaggio, ma le soluzioni e le decisioni spettavano agli amministratori locali”.

Oltre alla comunicazione e alla condivisione delle informazioni, il CAE dell'azienda in questione prepara le opinioni. In caso di decisioni importanti, i membri del CAE

intervengono, formulano raccomandazioni o suggeriscono determinate azioni da intraprendere. Il datore di lavoro può tenerne conto, ma non è obbligato a farlo. In una delle aziende studiate, il meccanismo decisionale è delegato alle strutture locali: direttori o dipartimenti HR. Secondo gli intervistati, la capacità di emettere opinioni è un vantaggio, in quanto consente di esprimersi su questioni importanti per i lavoratori, ma, d'altro canto, è troppo limitante perché non consente una reale co-determinazione da parte dei membri del CAE. Un altro aspetto importante del CAE è il dialogo con il datore di lavoro a livello locale e la condivisione delle informazioni. Tuttavia, secondo gli intervistati, la qualità del dialogo deve ancora essere migliorata da entrambe le parti. Sebbene la pandemia abbia contribuito al deterioramento della comunicazione, gli sforzi attuali mirano a risolvere il problema.

Inoltre, il valore aggiunto del comitato aziendale è il flusso di informazioni tra i membri del sindacato di diversi Paesi. Un intervistato ha osservato che:

“Se non fosse per il CAE, il flusso di informazioni tra sindacati di diversi Paesi sarebbe sostanzialmente inesistente, il CAE rende possibile questo scambio”.

Il CAE offre l'opportunità di stabilire relazioni tra sindacalisti di diversi Paesi e di scambiare esperienze, tra l'altro, sulle condizioni di lavoro e sui problemi dei lavoratori. Un intervistato ricorda:

“I corsi di formazione, della durata di diversi giorni, sono stati un'occasione per scambiare esperienze e informazioni – le sfide affrontate dai dipendenti, le cose che non funzionano nel nostro paese ma che sembrano migliori in altri paesi e il contrario”

I membri del CAE partecipano ai viaggi almeno due volte all'anno, mentre i membri aggiunti viaggiano meno frequentemente, una volta all'anno. Il valore degli incontri di persona è molto alto e questa formula dovrebbe continuare negli anni a venire.

Tra le sfide attuali che i membri dei CAE devono affrontare, le principali riguardano la comunicazione e la qualità dello scambio di informazioni tra i membri del CAE e il datore di lavoro. Secondo gli intervistati, il datore di lavoro condivide con il CAE informazioni incomplete o non le condivide affatto, il che viene percepito come una mancanza di volontà di costruire un dialogo. Da un lato, alcuni dati sono sensibili e possono influenzare la quotazione in borsa dell'azienda, oppure le informazioni possono essere sequestrate dai concorrenti; dall'altro, alcuni grandi cambiamenti e piani futuri influenzano fortemente la vita e i progetti dei dipendenti. Gli intervistati hanno quindi indicato che il dialogo con il datore di lavoro in questo ambito non è facile e deve essere migliorato.

Inoltre, in molti casi la pandemia del COVID ha rallentato il dialogo con i datori di lavoro, spostando la comunicazione nel regno della messaggistica istantanea e delle riunioni online.

Secondo gli intervistati, un grande vantaggio del CAE sono stati gli incontri faccia a faccia e la possibilità di discutere di persona. Anche il dialogo con il datore di lavoro era più intenso in quegli anni. Dopo la pandemia, il dialogo e la comprensione con i datori di lavoro non sono ancora stati ricostruiti. Un intervistato ha osservato che:

“Dopo la pandemia, il dialogo all’interno del CAE è diventato più informale ed è scomparso sia a livello nazionale che internazionale. La pandemia ha fatto sì che la comunicazione si spostasse verso i vari comunicatori, come Teams o Zoom, e questo è dannoso per il dipendente nell’ambito delle trattative”

Un altro membro del sindacato ha aggiunto:

“I CAE stanno perdendo la loro importanza dopo la pandemia e la situazione non può continuare, i cambiamenti avrebbero dovuto essere fatti subito dopo la fine della pandemia”

Secondo i sindacalisti, la pandemia ha permesso ai datori di lavoro di sminuire il ruolo del CAE. Sono stati riportati alcuni esempi di eclatante mancanza di dialogo: un datore di lavoro non ha informato il CAE della liquidazione di una delle aziende, mentre secondo le regole del dialogo avrebbe dovuto informare i membri del CAE di questa decisione in anticipo. In un altro caso, il datore di lavoro sta negoziando un nuovo accordo CAE attraverso i gruppi di lavoro, che i membri del CAE non vogliono accettare, considerandolo una soluzione svantaggiosa.

Un'altra sfida importante è rappresentata dalla clausola di riservatezza applicabile alle riunioni del comitato aziendale europeo. Le discussioni che si svolgono durante le riunioni del CAE non possono essere trasmesse da un membro del CAE ai dipendenti locali. Molte informazioni sono classificate come sensibili perché l'azienda è quotata in borsa. Le informazioni negative sull'azienda possono causare un crollo del prezzo delle azioni, ma possono anche trapelare ai concorrenti ed essere utilizzate a loro vantaggio. Secondo i sindacati, la clausola di riservatezza è una restrizione eccessiva per i membri del CAE.

Altre sfide includono la natura puramente informativa delle riunioni del CAE, in quanto i CAE non sono autorizzati a intraprendere azioni. Alcune questioni e problemi discussi nelle riunioni non si traducono in decisioni o la catena decisionale è lunga e spostata alle strutture aziendali locali. Non sempre le raccomandazioni vengono attuate o il datore di lavoro prende altre decisioni che non sono in linea con i suggerimenti del CAE.

Gli intervistati hanno anche sottolineato che la durata del mandato e l'insufficiente conoscenza del funzionamento e dei meccanismi del CAE tra i nuovi membri del CAE rappresentano una sfida. Ai nuovi membri non viene offerto un adeguato onboarding, il che rende difficile per i comitati aziendali funzionare e mantenere una posizione forte

nell'azienda. Gli intervistati hanno indicato che la forza del CAE si basa anche sul carisma e sulle capacità di leadership dei membri e dei segretari del CAE. La competenza e un'ampia gamma di conoscenze determinano il peso del CAE e sono un fattore molto importante per dar forza a questo organismo.

Un'altra sfida riguarda la preparazione di materiali nelle lingue nazionali dei membri del CAE. In teoria, tutti i materiali prima delle riunioni del CAE dovevano essere tradotti dall'inglese nelle lingue locali dei membri del CAE. Un intervistato ha osservato che:

“Nel corso del tempo, abbiamo ricevuto materiale informativo in inglese, che si è rivelato incompleto. Potremmo imparare di più dalla stampa, dai media, che dai materiali che ci vengono forniti”

Un'altra lacuna riscontrata dagli intervistati è che le date degli incontri sono fissate in modo sconveniente proprio prima delle vacanze. Ciò si traduce in una minore partecipazione e coinvolgimento dei membri del CAE.

Partecipazione e impegno – posizioni delle parti sociali sulla nuova proposta di rifusione della direttiva sui CAE

Rispondendo alla proposta di revisione della direttiva sui comitati aziendali europei⁵ (di cui si parla nella parte relativa al quadro giuridico), sia i sindacati che le organizzazioni datoriali hanno presentato le loro posizioni nel processo di consultazione avviato dalla Commissione europea.

Posizione di ETUC sulla rifusione della direttiva CAE (2024)⁶

I miglioramenti principali includono una definizione più precisa di transnazionalità, il rafforzamento dei requisiti sussidiari e un migliore accesso alla giustizia. Tuttavia, rimangono delle sfide, in particolare per quanto riguarda l'attuazione delle regole previste dalla legge. ETUC chiede l'introduzione di sanzioni sostanziali per le violazioni gestionali e di provvedimenti ingiuntivi per garantire il rispetto delle norme. L'organizzazione sottolinea che tali misure sono essenziali per il rispetto delle leggi sull'informazione e sulla consultazione, respingendo qualsiasi idea di introdurre elementi di codeterminazione.

Inoltre, ETUC chiede l'inclusione obbligatoria di esperti sindacali nei procedimenti dei CAE e lamenta l'omissione da parte della Commissione delle imprese in franchising dal campo di applicazione della direttiva. Per di più, sottolinea la necessità di incorporare nelle questioni che richiedono la consultazione dei CAE i temi attuali, come le catene di subappalto, i piani di transizione climatica e la due diligence della sostenibilità aziendale.

Pur plaudendo all'eliminazione delle esenzioni, ETUC solleva preoccupazioni in merito agli accordi firmati prima dell'entrata in vigore della direttiva e contesta la posizione della Commissione sull'applicazione automatica delle disposizioni della direttiva modificata agli accordi CAE esistenti. Insiste sulla necessità di mantenere le riunioni faccia a faccia rispetto a quelle virtuali e propone l'istituzione di un comitato di monitoraggio tripartito per affrontare le difficoltà di recepimento delle disposizioni della direttiva nel diritto nazionale.

⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

⁶ <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

Dichiarazione congiunta dei datori di lavoro dell'UE sulla revisione della direttiva sui CAE (2024)⁷

Anche se la Commissione europea ha proposto di rivedere la direttiva, le aziende dove i CAE sono stati istituiti affermano che questi organi funzionano bene e chiedono miglioramenti basati su prove tangibili. Sono state evidenziate diverse raccomandazioni e preoccupazioni chiave:

1. **Questioni transnazionali:** La proposta presunzione di transnazionalità solleva preoccupazioni circa la sovrapposizione dei processi e l'incertezza giuridica. Si raccomanda di definire chiaramente le questioni transnazionali e di evitare la sovrapposizione di responsabilità con i processi nazionali.
2. **Accordi preesistenti:** L'inclusione degli accordi volontari sui CAE disciplinati dalla direttiva originaria e l'introduzione del periodo di transizione potrebbe disturbare i lavori dei CAE esistenti che funzionano bene. Si propone di consentire la prosecuzione di questi accordi senza l'obbligo di aderire alla direttiva rivista.
3. **Riservatezza:** Si sottolinea la capacità del management di mantenere la riservatezza senza ostacolare i processi decisionali. I suggerimenti includono l'eliminazione dei requisiti di autorizzazione amministrativa o giudiziaria e l'istituzione graduale di accordi di riservatezza tra le parti sociali.
4. **Risorse:** Si chiede chiarezza sul ruolo e sui costi degli esperti. Le raccomandazioni includono la possibilità per la direzione di decidere i mandati e i costi degli esperti, con particolare attenzione al sostegno delle soluzioni di dialogo sociale.
5. **Mediazione e conciliazione:** Piuttosto che l'intervento giudiziario, vengono proposti meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie per affrontare le controversie all'interno dei CAE, in linea con la priorità di sostenere lo sviluppo del dialogo sociale.
6. **Procedura di consultazione:** Si teme che le modifiche proposte possano ritardare decisioni importanti. Si raccomanda la flessibilità dei processi decisionali e la prevenzione di inutili oneri amministrativi.
7. **Rappresentanza dei dipendenti:** I CAE vengono riaffermati come organismi di informazione e consultazione con tutti i rappresentanti dei lavoratori, compresi i membri

⁷ <https://www.business-europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

affiliati ai sindacati. Vengono avanzati suggerimenti per mantenere l'attuale formulazione dei rappresentanti dei lavoratori.

8. Diritto di richiedere un'ingiunzione preliminare: La previsione di un'ingiunzione preliminare è ritenuta dannosa per i processi decisionali e la governance delle società. Si raccomanda che gli Stati membri affrontino le questioni relative alle sanzioni.

Nel complesso, la dichiarazione sottolinea la necessità che la revisione rispetti l'attuale ruolo dei CAE, evitando di trasformarli in organi di co-determinazione. Le raccomandazioni mirano a sostenere lo sviluppo di una cultura del dialogo sociale basata sulla fiducia all'interno delle imprese, essenziale per il progresso economico e sociale.

Posizioni delle parti sociali espresse nel progetto SUSEP

Gli intervistati nel progetto SUSEP, che rappresentano sia i sindacati che le organizzazioni dei datori di lavoro in Croazia, Italia, Polonia, Romania e Spagna, hanno per lo più riferito di sostenere le suddette posizioni delle loro organizzazioni di riferimento a livello europeo – rispettivamente dei sindacati e dei datori di lavoro.

Tuttavia, va sottolineato che in molti casi gli intervistati non conoscevano o non erano pienamente consapevoli delle posizioni e del processo di revisione della direttiva stessa. In questi casi gli intervistati non sono stati in grado di esprimere un'opinione elaborata al riguardo. I sindacati chiedono soprattutto un rafforzamento generale della direttiva, in modo che i diritti da essa derivanti "possano essere meglio indirizzati e attuati attraverso la legislazione nazionale". Tra le proposte specifiche vi sono l'aumento delle multe per il mancato rispetto della direttiva, la standardizzazione della protezione dei membri dei CAE contro la discriminazione e l'attribuzione di maggiori poteri ai CAE. Le organizzazioni dei datori di lavoro, invece, sono soddisfatte della direttiva esistente e del ruolo prevalentemente informativo dei CAE e non percepiscono i CAE come uno strumento per equiparare la posizione dei lavoratori nei diversi Paesi in cui opera la multinazionale (obiettivo che viene regolarmente sottolineato come importante dai rappresentanti dei lavoratori). Al contrario, i datori di lavoro vedono i CAE soprattutto come "un forum per rafforzare la comunicazione transnazionale con i lavoratori e diffondere la cultura e i valori della multinazionale".

I CAE: vantaggi per i datori di lavoro

I comitati aziendali europei svolgono un ruolo cruciale nelle aziende multinazionali, facilitando la comunicazione, il processo decisionale, la risoluzione dei conflitti e l'impegno dei dipendenti nei vari Paesi europei. I CAE possono non solo rafforzare la posizione dei lavoratori delle imprese e dei sindacati, attuando il diritto all'informazione e alla consultazione – come approfondito nelle sezioni precedenti – ma anche portare alcuni benefici tangibili ai datori di lavoro delle multinazionali che operano nell'Unione europea e oltre. Approfondiremo quindi i molteplici vantaggi che i CAE offrono ai datori di lavoro.

Comunicazione migliorata

Una comunicazione efficace è fondamentale per un'organizzazione di successo. I CAE forniscono una piattaforma strutturata che consente alla direzione di interagire con i rappresentanti dei lavoratori provenienti da diverse regioni e da varie sedi nazionali dell'azienda. Questa linea di comunicazione aperta favorisce la comprensione, promuove la trasparenza e assicura che le informazioni circolino in entrambe le direzioni. Una comunicazione chiara attraverso i CAE può aiutare ad allineare gli obiettivi aziendali, a diffondere informazioni cruciali e ad affrontare i problemi in modo proattivo. La direzione centrale riceve un feedback diretto dai membri del CAE sulla situazione nelle filiali nazionali. Ciò integra il flusso di informazioni provenienti dai responsabili delle filiali nazionali, che tendono a filtrare le informazioni per presentare indicatori di performance migliori e a sminuire l'importanza di potenziali sfide e difficoltà.

Coerenza nel processo decisionale

Le aziende multinazionali devono spesso affrontare la sfida di mantenere la coerenza delle politiche, delle procedure e delle strategie in diverse località geografiche. I CAE contribuiscono all'armonizzazione dei processi decisionali coinvolgendo rappresentanti di diversi Paesi. Questa inclusività garantisce che le decisioni vengano prese con una prospettiva più ampia, considerando gli interessi e le preoccupazioni di dipendenti provenienti da contesti diversi. La coerenza nel processo decisionale porta a un migliore coordinamento, efficienza e realizzazione degli obiettivi aziendali. Un migliore collegamento – grazie ai membri del CAE – con le sedi nazionali, consente una migliore comprensione e giustificazione delle politiche aziendali o delle decisioni concrete tra tutti i gruppi di lavoratori. Ciò si ripercuote sul loro maggiore impegno nei confronti delle mansioni svolte e sulla lealtà nei confronti dell'azienda nel lungo periodo, che si traducono in una migliore produttività e in una minore rotazione del personale.

Meccanismo di risoluzione dei conflitti

I conflitti sono inevitabili in qualsiasi organizzazione, soprattutto quando si ha a che fare con una forza lavoro culturalmente diversa e con vari contesti nazionali (in termini di panorama legale e di relazioni industriali, specificità dell'attività svolta nella filiale, catene del valore, ecc.) I CAE fungono da meccanismo di prevenzione e risoluzione dei conflitti collettivi di lavoro, fornendo una piattaforma formale per i lavoratori e la direzione per affrontare rimostranze, preoccupazioni e controversie. La risoluzione tempestiva dei conflitti attraverso i CAE può prevenire l'escalation, ridurre al minimo le interruzioni delle attività e mantenere un ambiente di lavoro armonioso. Promuovendo il dialogo e la negoziazione, i CAE contribuiscono a creare una cultura organizzativa più collaborativa e coerente. In questo contesto, un intenso scambio di informazioni tra la direzione e i membri del CAE/lavoratori, soprattutto nelle prime fasi della pianificazione e del processo decisionale, svolge un ruolo cruciale. In questo modo entrambe le parti possono prepararsi adeguatamente e avere il tempo necessario per trovare soluzioni più adeguate.

Coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti

I lavoratori coinvolti sono più produttivi, leali e impegnati nell'organizzazione. I CAE offrono ai lavoratori una possibilità di esprimere la propria voce nei processi decisionali, consentendo loro di contribuire con idee, feedback e pareri che modellano le politiche e le pratiche aziendali. Questa partecipazione attiva migliora l'impegno, la soddisfazione e il morale dei dipendenti. Sentirsi valorizzati e ascoltati attraverso i CAE può aumentare la motivazione dei dipendenti, ridurre i tassi di ricambio dei dipendenti e favorire il senso di appartenenza all'organizzazione. Si tratta di un valore autotelico – dare potere ai lavoratori – che è alla base della democrazia sui luoghi di lavoro. I CAE potrebbero avere anche un effetto di ricaduta dal livello aziendale a quello sociale, aumentando l'impegno civico, costruendo la fiducia nelle istituzioni e contrastando le pratiche di discriminazione e gli atteggiamenti radicali e populistici.

Conformità legale e requisiti normativi

Per le multinazionali che operano in Europa, la costituzione di un CAE può essere un requisito legale ai sensi della direttiva sui comitati aziendali europei. L'osservanza di queste norme non solo garantisce l'aderenza alla legge, ma dimostra anche l'impegno a rispettare i diritti dei lavoratori, a favorire il dialogo e a promuovere il dialogo sociale all'interno dell'organizzazione, elementi fondamentali del Modello Sociale Europeo. Rispettando gli standard normativi attraverso i CAE, i datori di lavoro riducono i rischi, sostengono le pratiche etiche e migliorano la loro reputazione di cittadini aziendali responsabili. I lavoratori hanno il diritto all'informazione e alla consultazione, e in particolare possono

presentare una richiesta di istituire un comitato aziendale europeo, con l'obbligo per il datore di lavoro di partecipare a questi meccanismi.

Sviluppo della strategia e analisi del mercato

I CAE sono una fonte preziosa di conoscenze del mercato, di prospettive diverse e di input strategici per le imprese multinazionali. Attraverso le riunioni del CAE, i rappresentanti dei lavoratori condividono le conoscenze locali, le tendenze del mercato e le sfide operative delle rispettive regioni. Questo scambio di informazioni consente ai datori di lavoro di prendere decisioni informate, di sviluppare strategie specifiche per il mercato e di adattare le loro attività commerciali ai diversi contesti europei. Sfruttando le competenze dei CAE, le aziende possono ottenere un vantaggio competitivo, anticipare i cambiamenti del mercato e posizionarsi in modo strategico sul mercato globale.

Responsabilità sociale e immagine aziendale

La responsabilità sociale delle imprese (RSI) è parte integrante delle pratiche commerciali sostenibili. I CAE esemplificano l'impegno alla responsabilità sociale promuovendo il dialogo, l'inclusività e l'empowerment dei lavoratori. Le aziende che danno priorità alla partecipazione, alla trasparenza e all'impegno dei lavoratori attraverso i CAE dimostrano una sincera preoccupazione per il benessere e lo sviluppo della propria forza lavoro. Questa dedizione alla responsabilità sociale migliora la reputazione dell'azienda, rafforza le relazioni con gli stakeholder e crea fiducia con i clienti, gli investitori e la comunità in generale.

Reportistica non-finanziaria

I comitati aziendali europei svolgono un ruolo fondamentale nella promozione della sostenibilità, della trasparenza e della responsabilità all'interno delle imprese multinazionali, contribuendo ulteriormente al successo a lungo termine e alla fiducia degli stakeholder. I CAE potrebbero portare benefici anche per quanto riguarda gli obblighi di reportistica non-finanziaria. Coinvolgendo i dipendenti nelle discussioni sulle questioni sociali e ambientali, le aziende possono ottenere preziose informazioni che possono portare a un migliore processo decisionale e alla gestione dei rischi. Dimostrare l'impegno per la trasparenza e il coinvolgimento dei dipendenti attraverso i CAE può migliorare la reputazione dell'azienda e creare fiducia degli stakeholder. La collaborazione con i CAE aiuta a garantire la conformità con le normative e gli standard relativi alla reportistica non-finanziaria, riducendo il rischio di sanzioni per non-conformità.

Conclusioni

In conclusione, i comitati aziendali europei offrono una miriade di vantaggi per i datori di lavoro, che vanno da una maggiore comunicazione e coerenza nel processo decisionale alla risoluzione dei conflitti, al coinvolgimento dei dipendenti, alla conformità legale, allo sviluppo della strategia e alla responsabilità sociale. Accettando i CAE come meccanismo per promuovere il dialogo, la cooperazione e l'inclusività, i datori di lavoro possono creare un ambiente di lavoro più armonioso, promuovere il successo organizzativo e sostenere gli standard etici nelle loro attività. I molteplici vantaggi dei CAE li rendono uno strumento prezioso per le imprese multinazionali che cercano di affrontare le complessità di una forza lavoro globalizzata, dando priorità al benessere dei dipendenti e all'efficacia dell'organizzazione.

Sulla base del rapporto nazionale redatto dal partner del progetto SUSEP *Confederación de Empresarios de Andalucía*, va sottolineato che i CAE consentono di promuovere un ambiente competitivo favorevole al tessuto imprenditoriale a livello europeo, articolando un quadro normativo che risponde alle esigenze delle imprese e favorisce un percorso di crescita continua e sostenibile. In questo senso, è essenziale che tutte le iniziative volte a rafforzare i CAE mantengano tra le loro premesse principali quella di contribuire alla creazione di competitività delle imprese in un contesto economico e sociale globale, perché tutte le iniziative positive che possono nascere dai CAE e che incorporano tale visione, generando ricchezza e occupazione, avranno sempre il sostegno delle imprese.

Approfondimenti e casi di studio specifici per paese

I risultati dello studio SUSEP sono relativamente coerenti in tutto il partenariato che comprende Croazia, Italia, Polonia, Romania e Spagna. Le discrepanze, se presenti, riflettono piuttosto la divergenza di posizioni esistente tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro sia a livello nazionale che europeo.

I sindacati vedono i maggiori vantaggi dei Comitati Aziendali Europei nelle maggiori opportunità di ottenere informazioni e di avere un quadro più completo delle attività dell'azienda nel suo complesso, nonché nella possibilità di creare legami con i rappresentanti dei lavoratori di altri Paesi e di scambiare esperienze. Trovano entrambi gli aspetti molto utili per il loro lavoro di rappresentanti dei lavoratori.

Le maggiori sfide nel lavoro dei CAE includono l'occasionale mancata attuazione delle procedure di informazione previste dalla direttiva e la mancanza di sanzioni per tali pratiche, nonché la regolamentazione inadeguata o poco chiara dei diritti dei membri del CAE, in particolare per quanto riguarda l'orario e le condizioni di lavoro. La mancanza di chiarezza nella distribuzione delle responsabilità finanziarie e operative tra la direzione centrale e le filiali nazionali delle MNC è stata sottolineata come un problema particolare.

I temi di formazione più importanti indicati dai membri del CAE includono la normativa legale, i poteri e il funzionamento generale dei CAE, una migliore comprensione delle informazioni che possono richiedere alla direzione, le capacità di comunicazione e negoziazione, comprese le conoscenze e le competenze necessarie per preparare e partecipare in modo proattivo alle riunioni, e l'analisi degli accordi sul funzionamento dei CAE in alcune aziende.

Nei rapporti nazionali sono state presentate anche alcune buone pratiche relative al funzionamento o ai risultati dei CAE, in vista di un potenziale trasferimento ad altre multinazionali. Secondo il rapporto spagnolo, sono state evidenziate le seguenti pratiche:

- accordi per il distacco dei lavoratori da un luogo di lavoro a centri in altri Paesi, con l'azienda che si fa carico di tutti i costi del trasferimento, dell'istruzione dei figli, della formazione linguistica, della ricerca di un alloggio per il primo anno e della possibilità di rientrare dopo un massimo di 5 anni con una quota proporzionale della retribuzione;
- periodi di informazione e consultazione, che lasciano già un margine di 6 mesi per agire e raggiungere accordi, in modo che sia di grande valore;

- istituzione di commissioni (o gruppi di lavoro) partecipative e collaborative per affrontare nuovi aspetti di questioni attuali, come la parità o la salute e la sicurezza, e fornire soluzioni;
- istituzione di commissioni (o gruppi di lavoro) partecipative e collaborative per affrontare nuovi aspetti di questioni attuali, come la parità o la salute e la sicurezza, e fornire soluzioni;
- risposte alle situazioni come la guerra in Ucraina, sviluppando iniziative come la creazione di un fondo di solidarietà.

Anche gli intervistati in Polonia hanno proposto alcune buone pratiche che potrebbero essere estese ad altri CAE.

Oltre alle riunioni periodiche del CAE, sarebbe opportuno organizzare due volte all'anno seminari/sessioni di formazione con gruppi di colleghi provenienti da diversi Paesi. Lo scopo dei seminari sarebbe quello di migliorare le condizioni di lavoro, ad esempio:

- visite di studio a luoghi di lavoro diversi, confronto di tecnologie e dispositivi di protezione individuale, investimenti. Tali incontri verificherebbero se le condizioni di lavoro tra i Paesi sono simili.
- un confronto delle condizioni sociali dei lavoratori nei Paesi interessati. L'idea è quella di chiarire che queste condizioni sono diverse tra di loro e di creare un carrello di spesa comune. A lungo termine, tali incontri porterebbero a una perequazione degli stipendi all'interno dell'azienda, in modo che siano adeguati al carrello della spesa.
- seminari che affrontino le differenze culturali nel contesto dei cambiamenti ecologici dell'azienda. Gli intervistati osservano che la standardizzazione tra i Paesi all'interno di un'azienda può essere difficile, con un Paese che enfatizza l'ambientalismo e l'altro meno, e che i cambiamenti devono essere implementati in tutta l'azienda allo stesso ritmo e nello stesso modo, il che può generare resistenza da parte dei dipendenti.

Conclusioni e raccomandazioni

Tenendo conto delle sfide affrontate dai CAE espresse nelle relazioni nazionali, di seguito vengono delineati alcuni suggerimenti per rafforzare le pratiche di informazione e consultazione all'interno dei comitati aziendali europei.

- Migliorare la direttiva UE in modo da obbligare il datore di lavoro a dialogare con il CAE e a fornire informazioni complete. L'attuale direttiva non funziona bene, i datori di lavoro minimizzano le richieste di informazioni, manca una buona pratica di comunicazione.
- Tracciare confini chiari per quanto riguarda la clausola di riservatezza. Nelle riunioni, il datore di lavoro deve indicare quali informazioni e quali parti di esse sono riservate e quali no. Le informazioni riservate e non riservate devono essere chiaramente separate. In questo modo, i membri del CAE potrebbero condividere alcune informazioni con altri dipendenti.
- Organizzare almeno due riunioni del CAE di persona all'anno presso la sede dell'azienda; le riunioni di persona miglioreranno il dialogo con il datore di lavoro e tra i Paesi.
- Creazione di gruppi di lavoro all'interno del CAE che discutano di processi industriali importanti e di grandi dimensioni, ad esempio: un gruppo di lavoro sulla decarbonizzazione, un altro sulla sostenibilità. Lo scopo di questi gruppi di lavoro sarebbe quello di sviluppare una posizione negoziale con il datore di lavoro e di salvaguardare i lavoratori di tutti i Paesi in caso di futuri licenziamenti.
- Un ulteriore fattore di rafforzamento del CAE sarebbe l'aumento del suo ruolo nella formulazione di raccomandazioni salariali. I CAE potrebbero contribuire alla contrattazione collettiva interaziendale per gli stabilimenti in tutta Europa e alla definizione di un salario minimo in Europa. L'idea è quella di garantire una retribuzione dignitosa tenendo conto dell'impegno investito nell'apprendimento del lavoro.
- Migliore preparazione sostanziale e linguistica dei membri del CAE, promozione della competenza e della conoscenza del funzionamento del CAE; sotto forma di formazione, corsi, supporto continuo di esperti,
- Distacco permanente dei membri del CAE a tempo pieno, in modo che abbiano il tempo di prepararsi in termini di competenze sostanziali e linguistiche.

- È essenziale che i CAE siano dotati delle risorse necessarie per garantire un flusso di comunicazione costante e bidirezionale tra lavoratori e dirigenti. Ciò include la formazione sui diritti dei lavoratori, sulle pratiche di gestione aziendale e sulle dinamiche del mercato del lavoro europeo. Un CAE ben informato e competente può prevenire la cattiva condotta aziendale e garantire che le decisioni aziendali siano trasparenti e rispettose dei diritti dei lavoratori in tutti i Paesi in cui l'azienda opera.



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