

Cnel Consiglio Nazionale
dell'Economia
e del Lavoro



I COMITATI AZIENDALI EUROPEI

ROMA, giugno 2010

Indice dei contenuti

- Introduzione e finalità del lavoro CNEL
p. 2
- Il Seminario: *“I Comitati Aziendali Europei: bilancio di un’esperienza e trasposizione della nuova Direttiva 2009/38/CE in Italia”*
p. 3
- Il Rapporto sui CAE *“Comitati Aziendali Europei in Italia: analisi e prospettive”*
p. 5
- I riferimenti più importanti della nuova Direttiva 2009/38/CE ai fini della trasposizione
p. 15

Introduzione e finalità del lavoro CNEL.

Il 6 maggio 2009 è stata pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* dell'Unione Europea la nuova Direttiva (2009/38/CE) riguardante la costituzione dei Comitati Aziendali Europei o procedure di informazione e consultazione nelle imprese a dimensione comunitaria.

I Paesi membri hanno tempo fino al prossimo 5 giugno 2011 per la sua trasposizione e farla diventare pienamente operativa per essere la nuova base per la rinegoziazione degli accordi CAE.

Le parti sociali, peraltro, possono avvalersi del principio di sussidiarietà contenuto nei Trattati e anticipare la trasposizione attraverso un proprio accordo o un avviso comune.

La precedente Direttiva sui CAE (94/45 del 22 settembre 1994) fu recepita parzialmente con l'Accordo interconfederale del 6 novembre 1996 e il suo recepimento pieno avvenne con il Decreto Legislativo n. 74 del 2 aprile 2002.

I Comitati Aziendali Europei rappresentano nello scenario delle relazioni industriali e del dialogo sociale a livello europeo l'organismo aziendale sovranazionale più rilevante.

La crisi che stiamo attraversando, i cambiamenti che essa sta proponendo e la necessità di affrontarne tutti gli aspetti in modo partecipato e il più possibile con soluzioni condivise rende ancor più importante il ruolo dei Comitati Aziendali Europei, il loro rilancio anche in funzione della nuova Direttiva.

È per questo che il CNEL, e per esso la Commissione internazionale e per le politiche comunitarie, che tra le proprie competenze ha quella sulle politiche europee e sulle Direttive, ha deciso di realizzare un Seminario di studio e di confronto con la partecipazione dei rappresentanti dei CAE e delle parti sociali in uno con un lavoro di ricerca condotto con la collaborazione di Claudio Stanzani.

Le finalità del Seminario e della ricerca si possono così sintetizzare:

1. aggiornare i contenuti della nuova Direttiva insieme ai rappresentanti dei CAE evidenziando i limiti del recente passato ma anche valorizzando le esperienze più significative;
2. proporre l'avvio del confronto tra le parti sociali con l'auspicio che esso – opportunamente proseguito – possa condurre, attraverso la definizione di un "avviso comune", ad una trasposizione fedele, partecipata e tempestiva della Direttiva stessa. E diventi la base per il recepimento nella legislazione nazionale;
3. sostenere la costituzione di una banca dati sui CAE e sulla loro attività in grado di alimentare le informazioni per integrare e arricchire il rapporto del CNEL sulle Relazioni sindacali in Europa.

Il Seminario “I Comitati Aziendali Europei: bilancio di un’esperienza e trasposizione della nuova Direttiva 2009/38/CE”

Il Seminario “*I Comitati Aziendali Europei: bilancio di un’esperienza e trasposizione della nuova Direttiva 2009/38/CE in Italia*” si è tenuto al CNEL il 28 aprile 2010.

Il Seminario si è articolato in una sessione mattutina, con la partecipazione diretta di Comitati Aziendali Europei in diversi settori produttivi-merceologici, e in una sessione pomeridiana con una "tavola rotonda" che ha visto la partecipazione delle Parti Sociali sindacali e imprenditoriali maggiormente interessate al tema.

Hanno introdotto i lavori del Seminario:

- Giuseppe Acocella – Vice Presidente del CNEL;
- Francesca Santoro – Presidente Commissione internazionale e per le politiche comunitarie CNEL;
- Antonino Scalfaro – Coordinatore Gdl Istituzioni e politiche dell’Unione Europea CNEL

Claudio Stanzani (Presidente Sindnova e Direttore SDA) ha poi presentato i primi risultati di uno studio delle esperienze dei CAE per una banca dati del CNEL.

Nel dibattito successivo sono state riportate le testimonianze dei rappresentanti delle direzioni aziendali e dei lavoratori nei CAE, che hanno illustrato le esperienze concrete di azione dei Comitati Aziendali Europei, sottolineando difficoltà e sfide che la nuova Direttiva pone alle imprese di dimensione comunitaria.

Hanno preso la parola:

- Raffaele Del Vecchio (Rel. Industriali ENEL)
- Francesco Fontanelli (CAE-ENEL)
- Angelo Stango (INDESIT Company)
- Pier Verderio (CAE Mediaset)
- Andrea Tognetti (CAE Avaya)
- Carmelo Moschella (Dirigente Barilla)
- Marco Berselli (CAE Unicredit)
- Bianca Cuciniello (CAE AMA)
- Natale Trentin (Fistel CISL Mondadori)
- Roberto Vicentini (Coord. CAE dell’Effat)

Nella seconda sessione c’è stato l’intervento introduttivo di Evelyn Pichot, della Direzione Generale Affari sociali, occupazione e pari opportunità della Commissione Europea, che ha illustrato il nuovo quadro normativo previsto dalla Direttiva 2009/38 e l’iter che ha portato all’adozione della Direttiva stessa, sottolineando la necessità di trasporre la Direttiva nei termini previsti da parte di tutti gli Stati membri a motivo anche dell’interdipendenza degli organismi CAE tra aziende e Stati.

È seguita quindi la tavola rotonda in cui sono intervenuti in rappresentanza delle Parti Sociali:

- | | |
|------------------------|---------------|
| - Lamberto Santini | UIL |
| - Maurizio Petruccioli | CISL |
| - Nicola Nicolosi | CGIL |
| - Paolo Varesi | UGL |
| - Massimo Marchetti | Confindustria |
| - Giorgio Mieli | ABI |

La proposta emersa, e condivisa da tutte le parti presenti alla tavola rotonda, è quella di avviare una negoziazione allo scopo di pervenire ad un avviso comune da presentare al Governo per la tempestiva trasposizione della Direttiva in decreto legislativo.

Gli altri partecipanti ai lavori:

Stefano Medano (Fistel CISL Mondatori), Anna Laura Pini (FIT CISL), Marta Valota (CISL Lombardia), Miriam Ferrari (CISL Lombardia), Giulia Barbucci (CGIL), Emma Mauri (CGIL FILCTEM), Stefano Tuccari (CAE Capgemini Spa), Francesca Polli (Federmeccanica), Fabio Venturino (CAE Smiths Group), Fabrizio Fassio (T6), Cinzia Borasio (RCS Mediagroup), Cristina Cofacci (ENEL Spa), Marco Famiglietti (ENEL Spa)

Il Rapporto sui CAE “Comitati Aziendali Europei in Italia: analisi e prospettive

A cura di Claudio Stanzani, Presidente SINDNOVA

1. Premessa: la nuova direttiva CAE.

Il 6 maggio 2009 il giornale ufficiale dell'Unione Europea ha pubblicato il testo della nuova direttiva (2009/38/CE) recast della direttiva 94/45/CE, relativa alla *costituzione di comitati aziendali europei o procedure di informazione e consultazione nelle imprese a dimensione comunitaria*.

I paesi membri hanno tempo fino al 5 giugno 2011 per prendere i provvedimenti legislativi necessari alla trasposizione della direttiva nell'ordinamento nazionale; a partire da quel momento la nuova direttiva potrà essere pienamente in vigore e base per la negoziazione o rinegoziazione di accordi CAE.

Le innovazioni contenute nel nuovo testo necessitano di approfondimento ed occorre favorire il più ampio confronto con e tra le parti sociali per permettere una trasposizione fedele e partecipata alle intenzioni del legislatore europeo. Le parti sociali, dal proprio canto, possono avvalersi del principio di sussidiarietà contenuto nei Trattati e anticipare la trasposizione attraverso un proprio accordo o avviso comune. Questo, in Italia, è già avvenuto nel '96 con la direttiva 94/45/CE.

2. Contenuti della nuova direttiva 2009/38/CE e confronto con la direttiva .

Le parti sociali, in tutti i paesi membri dell'Unione Europea, sono chiamate a conoscere ed a vigilare sulla corretta trasposizione della direttiva con particolare attenzione ai punti più critici. Occorre, infatti, evitare che il recepimento si trasformi in un atto puramente formale o di semplice traduzione in lingua del testo.

Il nuovo testo europeo presenta molti rinvii alle norme e pratiche nazionali che potrebbero condurre ad orientamenti disomogeni dei legislatori nazionali. L'esperienza legata alla direttiva 94/45/CE ci insegna quanto sia importante una trasposizione coerente per evitare che il lavoro dei CAE sia ostacolato dalle potenziali incongruenze delle singole leggi nazionali.

La prima trasposizione ha visto, nonostante il coordinamento della Commissione Europea, luci ed ombre, che hanno influito sui dubbi interpretativi negli anni successivi e su molti ricorsi alla via giudiziaria.

In alcuni paesi (Italia, fra questi) il contributo delle parti sociali si è concretizzato, già allora, in accordi o pareri congiunti che hanno offerto indirizzi di contenuto al legislatore nazionale.

Vale ricordare che il Dlgs 74/2002 ha recepito con ben sei anni di ritardo la direttiva 94/45/CE nel nostro paese; questa, nel frattempo, aveva prodotto i suoi risultati con la costituzione di oltre 20 Comitati Aziendali Europei d'impresa o gruppi a casa madre italiana sulla base dell'accordo interconfederale firmato da CGIL CISL UIL, CONFINDUSTRIA e ABI nel 1996.

Il contributo delle parti sociali può avere, oggi, il valore aggiunto dell'esperienza di 15 anni tanto da lasciar pensare che il legislatore nazionale difficilmente potrà fare a meno del coinvolgimento delle parti sociali per garantire che la sua opera traspositiva resti aderente al vissuto dei CAE.

La direttiva introduce alcune novità che necessitano più che mai una trasposizione coordinata in quanto l'applicabilità deriva dalla coerenza delle leggi nazionali. Mi riferisco, ad esempio:

- al nuovo articolo 1 che determina l'ambito di competenza transnazionale del CAE e
- la gerarchia tra livello europeo e nazionale nella priorità dell'informazione e della consultazione.

La direttiva tenta, inoltre, di mettere ordine in aspetti della vita dei CAE effettivamente controversi, sui quali le parti sociali hanno spesso trovato difficoltà a trovare punti di incontro o le soluzioni adottate sono varie ed eterogenee.

Tra le principali innovazioni introdotte dalla direttiva 2009/38/CE troviamo, in sintesi:

- nuove regole nella istituzione di un CAE:
 - Obbligo per ogni management locale di trasmettere alle parti interessate le informazioni necessarie per avviare i negoziati (struttura, numero di dipendenti) (art. 4)
 - Nuova formula per la composizione più equilibrata della DSN e CAE garantendo un minimo di rappresentanza (art. 5)
 - Prima e dopo l'incontro con la direzione centrale, la DSN può riunirsi senza la presenza del datore di lavoro (art. 5)
 - Il riconoscimento del ruolo dei sindacati riconosciuti a livello comunitario (art. 5) che devono essere informati della composizione della DSN e dell'inizio dei negoziati e che sono esplicitamente riconosciuti come esperti all'interno della DSN.

- Nuova definizione di informazioni e più dettagliata definizione della consultazione (art. 2)

....

f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

g) «consultazione», l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

....

- Nuova definizione di transnazionalità (art.1):

....

4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

....

- Relazione tra livello europeo e livello nazionale (art. 12):
 - Il rispetto delle competenze dei diversi livelli di rappresentanza degli interessi dei lavoratori (Art.12.1),
 - Modalità di articolazione tra i diversi livelli da stabilire nel contratto (art. 12.2)
 - Se queste modalità non sono definite mediante accordo, gli Stati membri assicurano che i processi di informazione e consultazione siano esigibili nel CAE così come a livello nazionale quando le decisioni possono comportare modifiche sostanziali nell'organizzazione del lavoro, trasferimenti d'impresa o nei contratti di lavoro (art. 12.3, considerando 38)
- Nuove regole nel funzionamento dei CAE (art. 10): esempio diritto alla formazione dei membri della DSN e del Comitato.
- Clausole e procedure di adattamento dell'accordo costitutivo in caso di cambiamenti nella struttura dell'impresa (art. 13).
- Impatto della nuova direttiva 2009/38/CE sugli accordi esistenti (art. 14).

3. I COMITATI AZIENDALI EUROPEI: bilancio di una esperienza. L'impatto della crisi.

I CAE attualmente costituiti e in funzione sono in Europa all'incirca 940 ed interessano una popolazione di oltre 15 milioni di lavoratori. In tali organismi sono impegnati complessivamente circa ventimila delegati rappresentanti dei lavoratori delle imprese coinvolte. Il campo geografico dei CAE in oltre un terzo dei casi riguarda non solo i paesi membri dell'U.E. (cui la direttiva s'indirizza per obbligo), ma anche paesi candidati all'adesione (Croazia, Macedonia e Turchia), paesi appartenenti all'AELE – Associazione Europea di Libero Scambio- (Islanda, Norvegia, Svizzera e Liechtenstein) e paesi extra questa area quali la Russia, l'Ucraina, ecc.

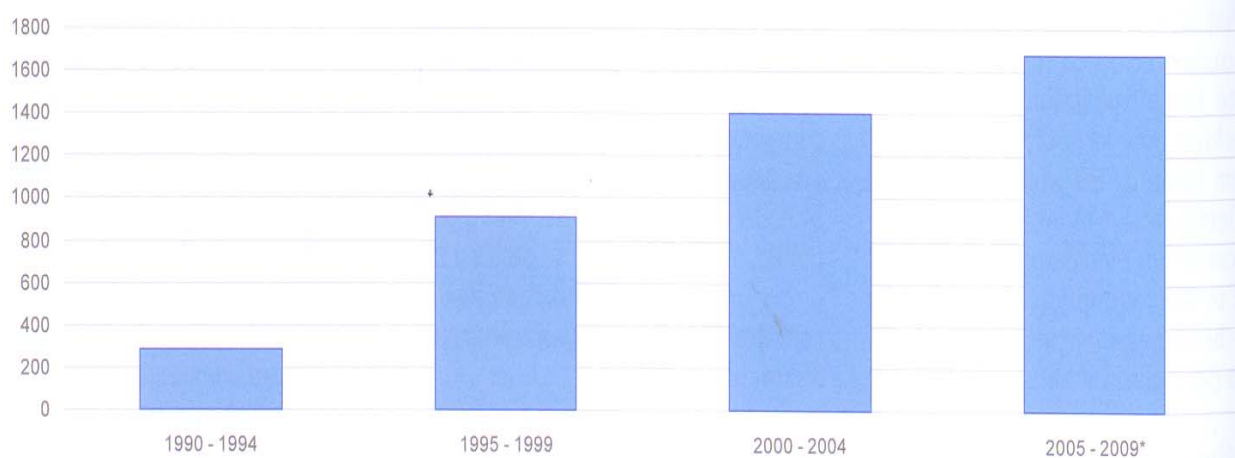
Già nel 2004, l'esperienza dei CAE aveva anticipato di anni la presenza di rappresentanti dei lavoratori delle imprese e filiali presenti nei paesi dell'Europa centrale ed orientale che nel maggio di quel anno entravano a far parte, a pieno titolo, dell'U.E.

In alcuni casi, questa apertura ha prodotto la negoziazione di accordi per pratiche di allargamento del CAE a dimensioni globali; sono questi i casi, ad esempio, di RENAULT, NESTLE', VOLKSWAGEN.

L'entità della crisi che ha colpito le imprese, i lavoratori e i suoi rappresentanti ha coinvolto direttamente i CAE, ma la domanda circa il ruolo dei CAE nell'affrontare la crisi attuale può essere valutata solo esaminando la natura e la portata del coinvolgimento nei processi di ristrutturazione realizzati sulla scia della crisi. Bisogna sottolineare come tuttavia non siano ancora disponibili dati statistici concreti o studi di casi in materia. Le informazioni sul coinvolgimento dei CAE nella gestione e negli esiti della recente crisi sono pertanto necessariamente frammentarie.

La banca dati sui CAE gestita dall' ETUI e dalla SDA-asbl (www.ewcdb.eu) offre informazioni sulle aziende, dotate di Comitati Aziendali Europei, che sono state sottoposte a fusione o acquisizione, trattandosi di forme di ristrutturazione che necessitano di segnalazione obbligatoria e autorizzazione da parte della Commissione Europea (Regolamento 139/2004).

Figure 5.4 Number of merger cases notified with DG Competition of the European Commission (1990-2008)

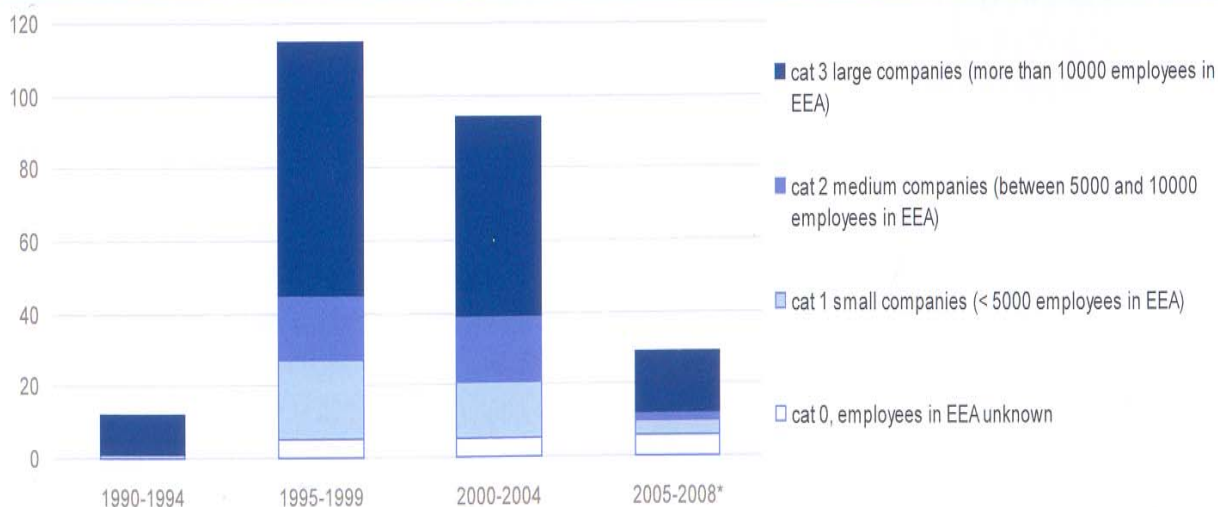


Data source: <http://ec.europa.eu/competition/mergers/statistics.pdf>. Note: Data for 2009 incomplete.

La figura 5.4 (fonte ETUI, Benchmarking Working Europe 2010) mostra che il numero dei casi di fusioni e acquisizioni si è mantenuto in crescita stabile. Le statistiche disponibili non coprono tutti i casi nei quali i CAE sono stati coinvolti, a vario titolo, in processi di ristrutturazione. Facendo riferimenti ad altre fonti, tuttavia, è possibile in una certa misura completare l'analisi dell'impatto che le ristrutturazioni hanno avuto sui CAE.

Per il periodo compreso tra il 1990 e il 2008, la banca dati ETUI riporta circa 2260 casi di aziende che hanno fatto domanda alla Commissione Europea per l'autorizzazione ad eseguire una fusione o un'acquisizione, di queste 554 risultavano avere un CAE attivo. In molti di questi casi, nel rispetto delle procedure previste dalla Commissione Europea, si è svolta una audizione dei rappresentanti dei lavoratori nel CAE.

Figure 5.5 Multinational companies with active EWCs involved in mergers and takeovers reported to the DG Competition of the European Commission (2005 -2008), by size of employment (in EEA)



Data source: <http://ec.europa.eu/competition/mergers/statistics.pdf> and ETUI EWC database (2010).

Note: period 2005 – 2008 covers only 4 years as data for 2009 is not yet available.

La figura 5.5. (fonte ETUI, Benchmarking Working Europe 2010), ci mostra come gran parte dei casi analizzati coinvolge aziende multinazionali con circa 10.000 lavoratori nello Spazio Economico Europeo (EEA)¹ (296 imprese, ovvero il 53,4% del totale delle aziende con un CAE attivo interessate in 1647 procedimenti di fusione o acquisizione).

99 imprese di dimensioni inferiori -cioè con dipendenti compresi tra i 5.000 e i 10.000- (ovvero il 17,8% di quelle con un CAE attivo), erano invece coinvolte in 251 casi di ristrutturazione.

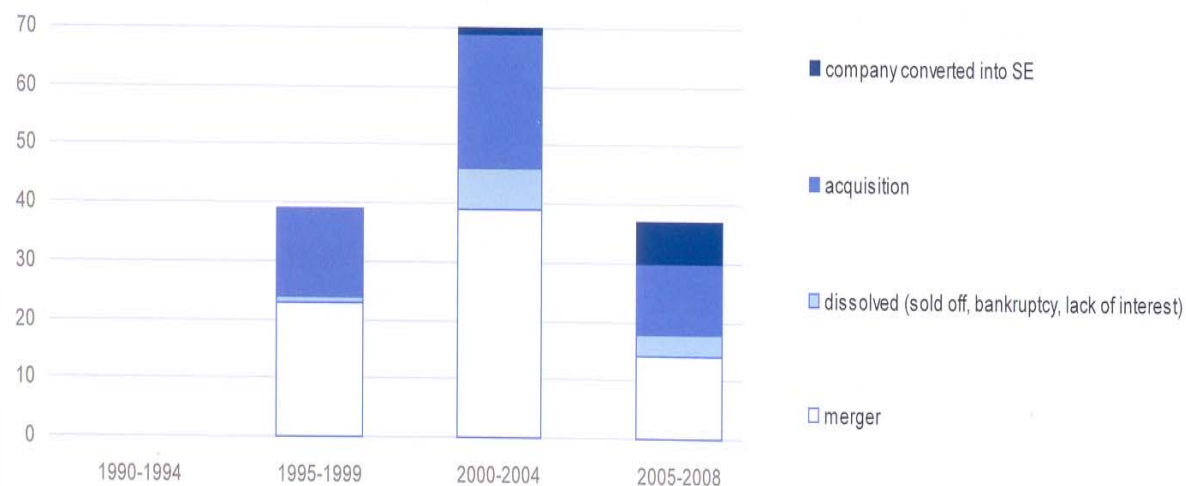
Un indice elevato di imprese multinazionali di piccole dimensioni (cioè con un livello di impiego complessivo di meno di 5000 unità) e con un CAE in essere (parliamo di 145 imprese ovvero il 26% dei casi) era coinvolto in 330 casi di fusione.

I CAE hanno dovuto far fronte in questi anni a questo sviluppo impressionante di esperienze di fusioni e acquisizioni (oltre che ad un numero incalcolabile di ristrutturazioni); queste esperienze hanno condotto in molti allo scioglimento del CAE.

Un totale di almeno 193 CAE è stato sciolto per ragioni legate a processi di ristrutturazione (figura 5.7, fonte ETUI, Benchmarking Working Europe 2010).

¹ Che comprende sia i 27 paesi dell'U.E. che i paesi appartenenti all'AELE/EFTA.

Figure 5.7 EWCs dissolved per reason between 1995 and 2010



Data source: ETUI EWC database (2010). Note: period 2005 - 2008 covers only 4 years as data for 2009 is not yet available.

Lo scioglimento di un CAE, come diretta conseguenza di una fusione o di una acquisizione, costituisce un serio problema per i lavoratori che, specialmente durante il difficile periodo della ristrutturazione della propria azienda (compresi ingenti licenziamenti e cambiamenti organizzativi, ecc.), sono privati dell'unico canale di accesso all'informazione e alla consultazione transnazionale.

Sfortunatamente, la precedente Direttiva 94/45/EC non conteneva disposizioni che disciplinassero la transizione dei CAE e la continuità operativa in caso di ristrutturazioni, una omissione alla quale è stato posto parzialmente rimedio dalla rifusione 2009/38/EC (art.6.2).

Sull'impatto della crisi sulla vita, il funzionamento, la effettività degli accordi ed il turnover dei membri sarà opportuno, in un prossimo futuro, svolgere una approfondita ricerca per quanto riguarda almeno i casi di CAE a legislazione italiana per comprenderne l'impatto e tenerne conto sia nel processo di trasposizione, sia nella (ri)negoziiazione degli accordi nel quadro della nuova direttiva.

Il paragrafo che segue è una prima ricognizione degli accordi CAE vigenti a legislazione italiana.

4. Il quadro dei CAE.a legislazione italiana:

Sulla base della legislazione italiana risultano costituiti 46 comitati. Se si guarda al rapporto tra il numero, stimato in circa 80, delle imprese o gruppi a casa madre o quartier generale in Italia² ed il numero degli accordi CAE realizzati, possiamo rilevare che il nostro paese si colloca al di sopra della media europea che presenta un rapporto di 940 CAE costituiti su un universo stimato d'impresе potenzialmente interessate di circa 2.200. Un rapporto "virtuoso" che è pari se non superiore a quello di Francia e Germania.

² Che rientrano nel campo di applicazione della direttiva.

In oltre la meta dei CAE costituiti in Europa, il nostro paese è, inoltre, compreso nel campo geografico costituente l'organismo ed è quindi da presumere che i lavoratori italiani siano rappresentati, direttamente o indirettamente, nell'istanza.

Dal 1993 (tre anni prima della effettiva entrata in vigore della direttiva, ma anche un anno prima della sua emanazione) ad oggi risultano, dunque, negoziati e costituiti sulla base della legislazione italiana 46 comitati aziendali europei. E' possibile che altri ve ne siano, ma non essendoci un obbligo di comunicazione e una prassi d'informazione regolata, spesso la loro esistenza è sconosciuta agli stessi coordinatori sindacali. A partire dalla presente ricognizione, si potrà in futuro completare la lista anche con un maggiore coinvolgimento delle parti sociali italiane.

Impresa/Gruppo	Data accordo costitutivo	Data rinnovi	Accordo in vigore
1. Alitalia	2000		SI (?)
2. Antibioticos	1996		SI (?)
3. Augusta Westland	2008		SI
4. Autogrill	2002		SI
5. Bolton/Trinity	2001		SI
6. Barilla	2000		SI
7. Bormioli	2004		SI (?)
8. Burgo	1996		SI
9. Buzzi	2008		SI
10. CF Gomma	2002		SI (?)
11. Conserve Italia	2003		SI (?)
12. Danieli	1999		SI
13. Dayco/Mark IV	1996	2001	SI
14. ENI	1995	2001 2004	SI
15. ENEL	2008		SI
16. Ferrero	1996 1996 (ultimo rinnovo dell'accordo e del regolamento nel 2007)		SI
17. FIAT	1996	2001 2005	SI
18. General Electric	1998		SI
19. Generali	1997	2000 2006 2007	SI
20. Gucci	2000		SI ³
21. Heinz	1999		SI
22. Indesit	1993 (pre-accordo) 1996	2008	SI

³ Attualmente il Gruppo Gucci fa parte del Gruppo PPR (Pinaut Printemps Redoute), che possiede un proprio CAE (accordo firmato nel 1999 sulla base della legislazione francese). Nel 2004 è stato firmato un protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali per creare un comitato paritetico per il monitoraggio delle iniziative riguardo la responsabilità sociale d'impresa; tale comitato si incontra una o due volte l'anno. Non è chiaro se il CAE GUCCI mantiene un vita propria (e dunque l'accordo del 2000 è ancora in vigore) oppure se sia confluito in quello di PPR. Al Gruppo Gucci fanno riferimento i marchi Gucci, Bottega Veneta, Yves Saint Laurent, Balenciaga, Boucheron, Sergio Rossi, Alexander McQueen e Stella McCartney e nel 2009 dichiarava oltre 11.370 dipendenti.

23. ISEO	2006		SI (?)
24. Italcementi	1995	2003 2007	SI
25. Lucchini	2000		SI
26. Marazzi	1996	1999 2002 2005	SI
27. Marzotto	2001		SI (?)
28. Mediaset	2006		SI
29. Menarini	2001		SI (?)
30. Miroglio	1996	2002	SI (?)
31. N&W	2009		SI
32. Parmalat	1996	2003	SI
33. Pirelli	1998		SI
34. Polimeri Europa	1996		SI (?)
35. RCS	2009		SI
36. Reno de Medici (ex Saffa)	1996 (Saffa) 1998	2003	SI
37. Riva	2007		
38. Same Deutz	1998		SI
39. Selex Galileo	2009		SI
40. Snaidero	1996	2001	SI
41. STMicroelectrocis	1999	2003	SI
42. Tenaris	2008		SI
43. TNT Automotive Logistic	1996		SI
44. Unicredit	2007		SI
45. Whirpool	1996		SI
46. Zucchi	2000		SI

5. Analisi e valutazioni.

Il solo esempio di dissolvimento riguarda il CAE di Eridania Beghin Say; il CAE era stato costituito nel 1995 sulla base della legislazione francese ed il suo accordo era stato rinnovato nel 1999. Il Gruppo Eridania Beghin Say, seppure controllato da MONTEDISON aveva il suo quartier generale a Parigi ed a seguito della sua riorganizzazione nel 2000 fu “spezzettato” in quattro gruppi e venduti.

Non risultano altri accordi formalmente disdetti o CAE formalmente finiti. Per alcuni comitati è difficile, però, trovare tracce di esistenza e funzionamento. Nella tabella precedente contenente la lista dei CAE costituiti sulla base della legislazione italiana, indicato con (?) la difficoltà è di reperire informazione, seppur minime, di attività. Vorrei precisare che il fatto che io non sia riuscito a raccogliere elementi di funzionamento non vuole dire che questi non siano presenti e sarei molto grato di un contributo critico ed integrativo al riguardo.

In alcune imprese, pur in presenza delle condizioni richieste dalla direttiva, il CAE non si è mai formalmente costituito in ragione della difficoltà di pervenire alla firma di un accordo costitutivo;

spesso i negoziati avviati sono stati interrotti e perfino annullati a causa di ristrutturazioni improvvise, di delocalizzazioni, di cessioni ma anche, occorre dirlo, per dissensi a livello sindacale. Un caso di rinvio “continuo” del negoziato è quello, nel settore del bancario, del gruppo INTESA SANPAOLO. Un altro caso, dovuto forse a scarso “reale interesse” delle parti, è quello di TELECOM.

In altri casi, il CAE si è regolarmente costituito ed ha preso a funzionare, ma a seguito di crisi settoriali (esempio: nel tessile o nel trasporto aereo) e/o di processi di ristrutturazione, in alcuni casi ha perso la dimensione numerica e geografica per giustificarne l'esistenza (ad esempio in ALITALIA). In altri la dimensione numerica sussisterebbe ancora nell'articolazione delle diverse divisioni industriali e commerciali del gruppo, ma esistono forti resistenze di una parte del management al suo funzionamento.

Alcuni grandi gruppi italiani mancano ancora alla costituzione di un CAE. Oltre ai casi citati di IntesaSanpaolo e TELECOM, c'è quello del gruppo MONDADORI, per il quale la trattativa sarebbe però in corso.

Di taluni CAE, dopo un certo periodo di “sonno” registriamo un certo risveglio di attività (es. Barilla, Parmalat).

Alla MARZOTTO ed alla MENARINI, i CAE risultano formalmente costituiti con accordi, ma non si ha notizia se effettivamente funzionanti; alla POLIMERI EUROPA il comitato è probabilmente assorbito da quello ENI.

La crisi, come ho specificato all'inizio, ha toccato tante imprese e gruppi italiani o imprese e filiali in Italia di gruppi esteri. La crisi ha contretto numerosi CAE a fare i conti con situazioni, spesso improvvise o non prevedibili, di mercato con impatti negativi sui livelli d'occupazione e la sopravvivenza stessa dei siti produttivi e dei servizi di alcuni paesi o di tutti. I CAE hanno fatto fronte, come hanno potuto e con i pochi mezzi a disposizione, alla deriva degli interessi nazionali, spesso, contrapposti, guadagnando “sul campo” un posto ed un ruolo nel perimetro dell'azione sindacale transnazionale. Il rapporto tra i CAE e le Federazioni Sindacali Europee ne è risultato rinforzato ed anche a livello italiano non v'è dubbio che la collocazione e l'esperienza dei coordinatori e dei membri CAE nel sindacato sono viste oggi con maggior interesse che solo pochi anni fa.

Queste esperienze dovrebbero far oggetto in un prossimo futuro di una approfondita ricerca e analisi.

Se si guarda ai contenuti contrattuali degli accordi, si trova nell'esperienza italiana, la stessa evoluzione positiva che si registra a livello europeo a partire dal 2006. I primi accordi, alcuni dei quali ancora in vigore e più volte rinegoziati, presentavano contenuti minimi che nel tempo e nelle prassi hanno però aperto a funzionamenti e competenze molto più ricchi e innovativi. Un esempio è quello del CAE FERRERO: il suo accordo costitutivo risale al 1996. La pratica di questi anni è andata ben al di là dei contenuti nell'accordo iniziale (rinnovato successivamente ogni quattro anni) ed il CAE FERRERO è oggi considerato un esempio dei più solidi anche per la sua capacità di progettare da oltre quindici anni una attività annuale di formazione congiunta.

Quella del turnover dei membri è una esigenza molto diffusa alla quale alcuni CAE ed i sindacati europei e nazionali stanno cominciando a dare risposta.

Dobbiamo considerare che tra comitati a casa madre italiana e presenza in CAE esteri, possiamo stimare in non meno di 1000/1200 i delegati italiani che vivono da più anni questa esperienza.

Ai primi pionieri, spesso isolati e privi di sostegno, abbiamo oggi rappresentanti dei lavoratori più attrezzati sia sul piano delle competenze sindacali che linguistiche.

In alcuni CAE a casa madre estera sono proprio i delegati italiani che hanno conquistato il ruolo e la responsabilità del coordinamento; è il caso ad esempio del gruppo assicurativo francese AMA o del gruppo americano, leader mondiale nei sistemi di comunicazione, AVAYA.

Queste realtà influenzano e sempre più influenzeranno la qualità delle relazioni industriali nel nostro paese ed il futuro della cultura e dei diritti di partecipazione nelle imprese.

Anche su questa evoluzione e sulla contaminazione che si registra, attraverso l'esperienza dei CAE, nelle singole tradizioni di relazioni industriali sarà necessaria una ricerca approfondita per comprendere i fenomeni in atto e le ricadute nei modelli organizzativi e d'azione sindacale, nelle pratiche partecipative e di rappresentanza ma anche nelle politiche di governance delle imprese.

L'obiettivo del presente rapporto era quello di presentare una prima ricognizione dei temi legati al recepimento della direttiva 2010/38/CE ed un primo bilancio "di superficie" dell'esperienza europea e italiana di costituzione e funzionamento dei CAE. Questa presentazione si completa con la raccolta dei testi degli accordi relativi alla costituzione ed al funzionamento dei 46 casi di CAE individuati.

I riferimenti più importanti della nuova Direttiva 2009/38/CE ai fini della trasposizione.

ARTICOLO 1

1. Lo scopo della Direttiva è migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Gli accordi relativi all'informazione e alla consultazione dei lavoratori devono essere definiti e resi effettivi in maniera tale da garantire la loro effettività e permettere ad imprese o gruppi di imprese di prendere decisioni in modo efficace.
3. Le competenze del comitato aziendale europeo e gli obiettivi di informazione e consultazione nei confronti dei lavoratori stabiliti dalla presente Direttiva sono limitati alle questioni transnazionali.
4. Si parla di questioni transnazionali quando riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

Considerandum 12 :

Si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati nei casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.

Considerandum 16

È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli effetti potenziali della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.

Articolo 2 f)

«informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

Considerandum 22

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.

Articolo 2 g)

«consultazione», l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle

misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

Considerandum 23

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.

Considerandum 21

È necessario chiarire i concetti di informazione e consultazione dei lavoratori, conformemente alle definizioni che sono dettate dalle direttive più recenti in questa materia e che trovano applicazione in un contesto nazionale, con l'obiettivo di rafforzare l'effettività del livello transnazionale del dialogo, di consentire un'adeguata coordinazione tra il livello nazionale e quello transnazionale di questo dialogo e di garantire la necessaria certezza del diritto nell'applicazione della presente direttiva.

Si veda anche considerandum 14

Considerandum 14

Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere definite e attuate in modo tale da garantire l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva. A tal fine l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo dovrebbero rendere possibile la formulazione, in *tempo utile*, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti direttivi e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori rendono possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento.

Considerandum 43

(43) Talune decisioni, che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori, devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, *nel più breve termine possibile*.

Articolo 1

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.

Articolo 12

1. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'art. 1, paragrafo 3.

2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi

nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

4. La presente direttiva fa salve le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.

5. L'applicazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.

Considerandum 15

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.

Considerandum 37

Per ragioni di efficacia, coerenza e certezza del diritto occorre un coordinamento tra le direttive e i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori previsti dal diritto e/o dalla prassi comunitari e nazionali. Le modalità di questo coordinamento devono essere prioritariamente negoziate a livello di ciascuna impresa o gruppo di imprese. In assenza di un accordo su questo punto e qualora si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, il processo deve aver luogo a livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori. I pareri espressi dal comitato aziendale europeo non dovrebbero pregiudicare la capacità della direzione centrale di svolgere le consultazioni necessarie nel rispetto dei termini previsti dagli ordinamenti e/o dalle prassi nazionali. Le legislazioni e/o prassi nazionali possono necessitare di adeguamenti per garantire che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori o contemporaneamente agli stessi, senza che con ciò venga ridotto il livello generale di protezione dei lavoratori.

Considerandum 29

Tali accordi devono stabilire modalità di articolazione tra i livelli nazionale e transnazionale di informazione e consultazione dei lavoratori le quali siano rispondenti alle specifiche condizioni delle imprese o gruppi di imprese.

Dette modalità devono essere definite nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'anticipazione e alla gestione del cambiamento.

Articolo 4

4. La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo comma del paragrafo 2 dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle *parti interessate dall'applicazione della presente direttiva* le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'art. 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

Considerandum 25

Occorre precisare la responsabilità di un'impresa o di un gruppo di imprese nella trasmissione delle informazioni necessarie all'avvio di negoziati, in modo da consentire ai lavoratori di determinare se

l'impresa o il gruppo di imprese presso cui essi lavorano sia di dimensioni comunitarie e di prendere i contatti necessari ai fini della presentazione di una richiesta di avvio dei negoziati.

Articolo 5.2

A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo i seguenti orientamenti:

b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

Considerandum 27

Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali riconosciute possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che ne esprimano l'esigenza. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute come parti sociali a livello europeo sono informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione.

Articolo 5

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo i seguenti orientamenti:

c) la direzione centrale e le direzioni locali, nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati.

Si veda anche art. 4.4 relativo all'obbligo delle direzioni di fornire le informazioni relative all'inizio delle negoziazioni

Articolo 5.4

Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

Articolo 10

1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 8, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla

sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva.

Considerandum 33

I rappresentanti dei lavoratori, per poter esercitare appieno le loro funzioni e garantire l'utilità del comitato aziendale europeo, devono riferire ai lavoratori che rappresentano e devono poter ricevere la formazione di cui necessitano.

Articolo 5

4. Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare.

Si veda anche art. 5.4 sull'assistenza di esperti provenienti dalle oo.ss. riconosciute a livello comunitario

Art. 10

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione.

Considerandum 30

Tali accordi devono prevedere, se del caso, l'istituzione e il funzionamento di un comitato ristretto che consenta il coordinamento della normale attività del comitato aziendale europeo e una sua maggiore efficacia, come pure l'informazione e la consultazione nel più breve tempo possibile qualora si configurino circostanze eccezionali.

Articolo 6.2

Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal paragrafo 1 stipulato in forma scritta tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:

- b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;
- c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3;
- e) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;
- g) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

Considerandum 7

È necessario ammodernare la normativa comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, di innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei, *consentendo, nel contempo, il funzionamento ininterrotto degli accordi esistenti*, di risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE e di superare

l'incertezza del diritto derivante da alcune disposizioni o dall'assenza di alcune disposizioni nella direttiva medesima, nonché di garantire una migliore articolazione tra gli strumenti legislativi comunitari in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

Considerandum 41

Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo da evitare la loro obbligatoria rinegoziazione, laddove non sia necessaria. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE, o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE (4), finché vigenti, non si applichino gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Inoltre, la presente direttiva non impone un obbligo generale di rinegoziazione degli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE tra il 22 settembre 1996 e il 5 giugno 2011.

Articolo 13

In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia, di sua iniziativa

o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 almeno in due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.

Oltre ai membri eletti o designati a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, sono membri della delegazione speciale di delegazione almeno tre membri del comitato aziendale europeo esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti.

Nel corso dei negoziati il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

Si veda anche l'articolo 6.2 g)

Articolo 14

1. Fatto salvo l'articolo 13, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla presente direttiva le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:

a) un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, sono stati conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, o qualora tali accordi siano adeguati a seguito di modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese;

ovvero

b) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.

La legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese rientranti nell'ambito di applicazione

di cui al primo comma, lettera b).

2. Allo scadere degli accordi di cui al paragrafo 1, le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli.

In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Considerandum 36

In conformità dei principi generali del diritto comunitario, dovrebbero essere applicabili procedure amministrative o giudiziarie, *nonché sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni*, in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

Prescrizioni accessorie

1 a) L'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere;

1 c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

1d) per garantire il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente.