

## La Direttiva sui Comitati Aziendali Europei: una revisione all'insegna del dialogo sociale

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 4 marzo 2024 n. 9*

Lo scorso 24 Gennaio la Commissione Europea ha pubblicato la [nuova proposta di revisione](#) della **Direttiva 2009/38/CE** riguardante l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei (di seguito "CAE"). Il fine dichiarato è il **miglioramento dello strumento dei comitati** e il **rafforzamento del dialogo sociale** in Unione Europea, in quanto considerati elementi chiave per la previsione e la gestione dei cambiamenti dei mercati del lavoro, causati ad esempio dalle transizioni ecologica e digitale. I CAE, infatti, sono uno strumento consultivo e informativo che assicura il coinvolgimento dei lavoratori sulle decisioni di rilevanza transnazionale adottate dalle imprese o gruppi di imprese con più di 1000 dipendenti e operanti in almeno due paesi UE o SEE, introdotti nella legislazione europea dalla Direttiva 94/45/CE, successivamente revisionata nel 2009.

La nuova proposta della Commissione di gennaio 2024, in particolare, nasce a partire dalla [valutazione del 2018](#) della Direttiva vigente. Se, da un lato, viene confermato il suo valore aggiunto anche attraverso i miglioramenti rispetto alla direttiva del 1994, tuttavia, dall'altro, tale analisi individua **numerose problematiche**, tra cui: 1) il basso tasso di creazione di nuovi CAE; 2) l'inefficacia delle consultazioni tra lavoratori e imprese; 3) gli ostacoli che i comitati hanno nell'accedere alle corti di giustizia; 4) una mancanza di misure correttive e sanzioni efficaci in alcuni stati membri dell'UE.

Proprio al fine di rispondere alle criticità emerse dalla valutazione, è stata quindi aperta una doppia fase di **consultazione delle parti sociali a livello europeo**, mirata a comprendere le prospettive delle parti sociali coinvolte e a delineare la direzione che l'UE dovrebbe prendere nella revisione della Direttiva. È opportuno evidenziare che se in questa fase i **sindacati** hanno generalmente sostenuto una revisione della direttiva, diversamente le **organizzazioni datoriali** si sono in linea di massima opposte alla modifica della stessa, affermando come la disciplina prevista fosse sufficiente per regolare le attività dei CAE, peraltro sostenendo che l'eventuale introduzione di

## **La Direttiva sui Comitati Aziendali Europei: una revisione all'insegna del dialogo sociale**

nuove disposizioni avrebbe comportato un onere normativo e finanziario eccessivo sulle imprese.

In particolare, i sindacati evidenziano come le disposizioni sulle esenzioni per alcune aziende di istituire al loro interno CAE, di fatto non consentano l'applicazione di condizioni uniformi per tutti i lavoratori. Inoltre, viene avanzata l'ipotesi di introdurre una quota per garantire la parità di genere, ovvero di introdurre disposizioni per garantire la chiarezza giuridica sul diritto di informazione e consultazione, criticando l'eccessiva applicazione del vincolo di riservatezza da parte delle amministrazioni.

Contrariamente le associazioni datoriali, chiedendo di preservare l'autonomia delle parti e richiedendo il corretto funzionamento degli accordi già esistenti, affermano come le disposizioni della Direttiva fossero già chiare e idonee, dunque respingendo la necessità di espanderne il campo d'applicazione sia con riferimento ai soggetti destinatari, sia riguardo ai temi oggetto di informazione e consultazione.

Ancora, sul tema delle sanzioni, i sindacati evidenziano l'accesso difficile alla giustizia dei CAE in alcuni Stati membri e la mancanza di misure adeguate a garantire l'effettiva applicazione dei diritti. Vengono quindi richieste norme più stringenti, compresa l'introduzione di soglie specifiche per sanzioni pecuniarie e ingiunzioni tali da sospendere decisioni amministrative. Diversamente, le associazioni datoriali, riflettendo che il numero limitato di casi giudiziari sia di fatto un riflesso del corretto funzionamento dei CAE, invitano alla cautela riguardo alle sanzioni proposte, giudicate sproporzionate.

### ***I temi della nuova proposta***

Dopo la fase di consultazione e l'analisi delle relative risultanze, la Commissione, di fatto accogliendo le istanze avanzate da parte sindacale, promuove quindi la proposta di revisione della Direttiva con l'obiettivo di affrontare le seguenti tematiche:

- L'abolizione dell'Art. 14 e dunque la rimozione dei vincoli di applicazione e delle esenzioni contenute nella Direttiva 2009/38/CE che non ne permettono l'applicazione in circa 350 imprese o gruppi d'impresa in cui esistono degli organi di informazione/consultazione, creando di fatto un quadro normativo complesso, frammentato e che crea diversi livelli di protezione fra i dipendenti.
- Il miglioramento dei processi di costituzione dei CAE e la gestione della copertura delle spese della delegazione speciale di negoziazione (assistenza legale, rappresentanza e sedute), affrontate tramite una serie di emendamenti agli Art. 5 e 7 della Direttiva. Le modifiche all'Art. 5 (6)

## La Direttiva sui Comitati Aziendali Europei: una revisione all'insegna del dialogo sociale

specificano che le spese di negoziazione vengono sostenute dall'impresa/gruppo, e in particolare il secondo paragrafo che definisce il ruolo degli Stati membri e il loro intervento sullo stanziamento di fondi per gli esperti.

- La promozione della parità di genere, attraverso l'introduzione di un nuovo paragrafo nell'Art. 6 (2) della Direttiva che pone il requisito di stabilire, durante le negoziazioni e rinegoziazioni, una composizione dei CAE che sia il più paritaria possibile. L'Art. 5 (2) della Direttiva viene emendato in modo tale che il requisito sia rispettato anche nella delegazione speciale di negoziazione.
- Il sostegno al dialogo costruttivo e genuino fra l'amministrazione e i CAE, in special modo nei casi in cui la parte aziendale non fornisca una risposta adeguata alle richieste del comitato prima di adottare una decisione su questioni di rilevanza transnazionale, ovvero il chiarimento di temi quali la copertura delle risorse e le condizioni su cui l'amministrazione può sottrarsi dal fornire informazioni ai CAE. Il tema è trattato nell'Art. 8, le cui modifiche portano ad una definizione in articoli separati delle disposizioni riguardanti la comunicazione di informazioni confidenziali e la possibilità di non comunicare con i CAE. Tali azioni da parte dell'amministrazione devono essere sempre accompagnate da una giustificazione della riservatezza delle informazioni.
- Il miglioramento dell'accesso per i membri dei CAE alla giustizia, e la promozione di un effettivo sistema sanzionatorio in merito al mancato rispetto dei doveri di consultazione e informazione, mediante emendamenti all'Art.11 della Direttiva. L'Articolo agisce sugli obblighi degli Stati membri, a cui è richiesto di stabilire delle sanzioni proporzionate alla gravità, durata, conseguenze, alla natura intenzionale o negligente del reato e alle dimensioni e situazione finanziaria dell'impresa.
- Fra i benefici della proposta viene messo in luce come sia le imprese sia i CAE beneficerebbero grandemente da una maggiore chiarezza del quadro normativo, in quanto si costruirebbe un dialogo sociale più genuino grazie ad una riduzione delle dispute e dei costi associati ad esse. Ancora, la rimozione delle esenzioni porterebbe circa 5.4 milioni di dipendenti e 323 amministrazioni, attualmente sotto "accordi volontari", ad avere parità di condizioni rispetto ai lavoratori e ai loro rappresentanti facenti parte dei CAE che sono all'interno del quadro normativo della Direttiva. Inoltre, per quanto riguarda i processi di informazione e consultazione, la nuova proposta fornirebbe il diritto dei comitati ad avere una risposta tempestiva da parte dei datori di lavoro, facilitando il dialogo fra le parti sociali sulle questioni transnazionali e definendo in modo più chiaro i diritti di informazione, consultazione e riservatezza.

### **Conclusioni**

## **La Direttiva sui Comitati Aziendali Europei: una revisione all'insegna del dialogo sociale**

La proposta della Commissione sostiene, dunque, la modifica della Direttiva 2009/38/CE con una serie di emendamenti e nuove misure per contrastare problematiche riguardo al funzionamento dei CAE e all'efficacia stessa delle disposizioni. Si può notare come la Commissione abbia accolto principalmente le richieste dei sindacati a seguito del giro di consultazioni fra le parti sociali, in cui sia i rappresentanti dei lavoratori sia associazioni datoriali hanno avuto occasione di far valere la propria prospettiva. Sono state riconosciute infatti le difficoltà dei CAE nei processi di costituzione, nell'approcciarsi all'amministrazione delle aziende per far valere il diritto di consultazione e informazione sulle decisioni finali, ed infine nel far valere questi diritti di fronte alla giustizia. Per quanto riguarda il tema dei costi, viene specificato che le spese a carico delle imprese sono state quantificate come irrisorie.

I passi successivi consistono ora nella discussione della nuova proposta al Parlamento Europeo e negli stati membri. Una volta approvata questi ultimi avranno un anno per recepire la direttiva, che entrerà in vigore dopo due anni, in cui le parti potranno adattarsi al nuovo quadro normativo.

### ***Emanuele Ligas***

ADAPT Junior Fellow

 [@LigasEmanuele](https://twitter.com/LigasEmanuele)