

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEI CAE,  
ANALISI COMPARATIVA PROGETTO INCONPARABLE  
APRILE 2007

**COMITATI AZIENDALE EUROPEI**



CONGRESSO **CGIL** LOMBARDIA  
**17-18 MARZO 2010**  
MalpensaFiere Via XI Settembre Busto Arsizio (VA)

[guardaoltre.it](http://guardaoltre.it)



**CGIL**



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

**PROGETTO INCONPARABLE – Febbraio 2007  
Rapporto CAE – Fabio Ghelfi**

**Nell'ambito del progetto INCONPARABLE è stato realizzato un report preliminare per permettere un confronto comparato con i partner del progetto nei rispettivi paesi**

In Italia il processo di implementazione della direttiva CAE è stato rapidamente attivato dalle parti sociali, con la stipula di un accordo interconfederale il 27 novembre 1996 tra Confindustria, Assicredito e CGIL, CISL e UIL, in presenza del Ministro del Lavoro e della sicurezza sociale; l'accordo ha quindi trasposto la direttiva attraverso un accordo sindacale, come da prassi italiana. In questo modo si è aperta la strada ad accordi nelle imprese per l'istituzione di un CAE ben prima che la direttiva venisse trasposta nella legislazione italiana.

Infatti la produzione legislativa italiana ha ritardato molto la trasposizione della direttiva. La direttiva n. 94/45 è stata recepita nella legislazione italiana solo con il decreto n. 74 del 2 aprile 2002, appena in tempo per non incorrere in un appello della Commissione Europea alla Corte di Giustizia per non adempimento.

In Italia ci sono numerose multinazionali in cui non è ancora stato possibile stabilire un CAE, come risulta dai dati forniti dall'Istituto Europeo Sindacale in ben 40 imprese multinazionali con casa madre in Italia la normativa sui CAE non è stata applicata pur esistendone i requisiti necessari.

Le imprese in questione fanno parte dei settori chimico, servizi, finanziario, tessile, metalmeccanico, costruzioni e legno, grafico, alimentare.

L'applicazione della Direttiva riguarda attualmente 37 imprese. Il processo di costituzione del CAE è per lo più frutto di negoziati promossi, condotti e conclusi dai sindacati italiani, i quali spesso si sono avvalsi dell'assistenza delle Federazioni sindacali europee dei settori produttivi di riferimento.

L'implicazione della Federazione sindacale europea di riferimento è ritenuta ed indicata come fattore necessario per condurre la trattativa di costituzione. Nel caso della Federazione metalmeccanica della CGIL è stato preparato un decalogo di indicazioni su accordi e procedure dei CAE in cui viene sottolineato come sempre si debba prevedere la presenza della Federazione Europea Metalmeccanica.

Uno dei fattori da evidenziare come concausa della mancata attuazione della legislazione sui CAE in molte imprese è la mancanza di una più attiva e sistematica azione sindacale sul fronte dell'uropeizzazione dei diritti di informazione e consultazione nell'impresa.

Vi sono però delle ragioni oggettive che rendono più difficoltosa l'applicazione della direttiva nel nostro paese.

L'internazionalizzazione dei gruppi italiani si sviluppa su scala molto extraeuropea e ciò

**CGIL**



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

non determina dunque le caratteristiche necessarie (1000 dipendenti di cui almeno 150 in due stati membri) per l'applicazione della direttiva e la negoziazione per costituire il CAE. In altri numerosi casi le imprese italiane, pur avendo una significativa articolazione della propria rete negli stati dell'Unione Europea, hanno aziende collegate di medie o piccole dimensione e quindi neanche in questo caso rientrano nei parametri necessari. Infine imprese a capitale italiano, con una presenza importante in altri paesi, hanno in Italia solo pochi addetti. Di conseguenza sono difficilmente intercettabili per la promozione del processo di costituzione del CAE perché non hanno rappresentanze sindacali in Italia.

### **L'impegno della CGIL per la Rappresentanza Transnazionale**

La CGIL ritiene che i CAE siano uno strumento a disposizione dei lavoratori nelle imprese transnazionali, al fine di esercitare i diritti di informazione e consultazione e per rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte delle imprese.

Una via verso un modello di relazioni industriali europeo trova in questi organismi un valore ancora maggiore dopo l'entrata nell'Unione Europea di dodici nuovi Stati membri dell'Est Europa.

Per la CGIL quindi il CAE dovrebbe essere percepito come elemento importante e stabile di relazioni industriali a livello transnazionale ed essere l'ambito in cui si costituisca una sintesi positiva dei diversi modelli sindacali e di rappresentanza presenti nei diversi paesi dell'Unione Europea.

Proprio sottolineando l'importanza attribuita a questo strumento un bilancio realistico è però da farsi, esso mette in evidenza l'attuale debolezza dei Comitati aziendali europei (che consiste da un lato nel loro scollegamento intrinseco con i sindacati esterni all'impresa e dall'altro per il sussistere nel CAE del solo del diritto di informazione e consultazione) e del rischio del loro svuotamento. È necessario dunque rafforzare il ruolo degli stessi CAE come organismi sindacali transnazionali di base, che, per svolgere efficacemente tale ruolo, devono essere autenticamente rappresentativi e collegati formalmente ai sindacati nella iniziativa contrattuale e nelle politiche di sviluppo. Una particolare attenzione deve essere data alla politica industriale sull'esempio della delegazione speciale di negoziazione prevista dalla direttiva sulla costituzione delle società europee.

In termini generali quindi, per promuovere l'efficacia dei CAE, bisogna perseguire una maggiore sintonia tra i temi europei e quelli nazionali e, partendo da questo, sviluppare un potere di direzione. Il rafforzamento del coordinamento della contrattazione collettiva è uno strumento primario per contrastare efficacemente le strategie politiche, già in atto in numerosi paesi europei, che rischiano di produrre un regresso delle condizioni contrattuali e lavorative e che puntano sul dumping sociale e sulle delocalizzazioni.

Emerge quindi come urgente e necessario che la rappresentanza sociale scelga la dimensione sopranazionale come banco di prova della sua efficacia.

L'obiettivo è creare uno spazio contrattuale europeo, per rafforzare l'identità sindacale

**CGIL**



**LOMBARDIA**

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

europea e per sostenere lo sviluppo della contrattazione collettiva a tutti i livelli. È opportuno che le Confederazioni nazionali e le Federazioni di categoria proseguano una riflessione sul trasferimento di competenze e poteri dal livello nazionale a quello europeo ed è quindi importante che la CES promuova questa analisi e spinga a maturazione queste scelte. In tale riflessione una maggiore attenzione ai CAE, alla situazione in cui versano, alle potenzialità e ai problemi che presentano diventa fondamentale.

Diviene dunque importante interrogarsi su come possa essere possibile attuare e gestire un livello contrattuale per la dimensione sopranazionale dell'impresa, affinché ci si doti degli strumenti per affrontare la nuova dimensione societaria in ambito europeo. La questione della rappresentanza transnazionale deve essere concepita per far fronte ai processi di delocalizzazione e al nuovo assetto che si danno le imprese multinazionali, per fare ciò l'analisi di strumenti e regole per il ruolo dei CAE è senza dubbio parte importante dell'insieme. È evidente che una funzione meramente informativa del sindacato è insufficiente.

I CAE e il valore di rappresentanza transnazionale che essi devono ricoprire sono oggetto dell'analisi dell'ultimo congresso; il ragionamento della confederazione è ripreso in questo periodo specifico e portato nella discussione della Conferenza di Organizzazione.

Le problematiche che caratterizzano questa dimensione della rappresentanza transnazionale e della negoziazione con la controparte imprenditoriale hanno il comune denominatore dato da un rapporto che vede allontanarsi il centro decisionale che condiziona l'atteggiamento del management locale, con cui il rapporto di negoziazione e di confronto diviene a volte inefficace.

In questa prospettiva diviene importante spingere e perseguire un maggiore "sindacalizzazione" dell'attività del CAE, affinché le organizzazioni sindacali possano monitorare la dimensione della politica transnazionale delle imprese multinazionali e soprattutto abbiano una dimensione di confronto che metta in grado i sindacati di rapportarsi direttamente con la direzione generale di tali imprese.

Il rapporto tra membri del CAE e organizzazioni sindacali emerge come un fattore positivo da implementare. Da parte dei membri CAE vi è una forte richiesta di supporto non solo durante le riunioni ma anche nel periodo che intercorre fra gli incontri transnazionali. Vi è spesso bisogno di un supporto del sindacato in materia di politiche europee e per via del fatto che il sindacato può mettere in campo una maggiore esperienza nel campo delle relazioni industriali a livello europeo oltre che una maggiore capacità di interpretare i dati ricevuti dal management durante gli incontri del CAE.

L'utilità del rapporto è comunque reciproca considerato il potenziale apporto di informazioni che i membri CAE possono fornire all'organizzazione sindacale, sia per la situazione della impresa multinazionale sia per quanto riguarda la situazione sindacale di altri paesi, nonché talvolta per il supporto in termini di coordinamento transnazionale.

### **I membri CAE italiani**

Il rapporto che lega i membri italiani dei CAE alle organizzazioni sindacali nazionali è una

**CGIL**



**LOMBARDIA**

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

caratteristica di questo paese. I componenti della delegazione speciale di negoziazione e del CAE in Italia sono designati dai sindacati d'intesa con le rappresentanze sindacali unitarie delle imprese. I sindacati che hanno questa prerogativa sono le organizzazioni che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nell'impresa o nel gruppo d'impresе interessate.

Questa caratteristica italiana fa sì che nella maggior parte dei casi chi diviene membro CAE sia portatore di un profilo di rappresentanza e abbia una matrice culturale e un'origine più definiti.

Tuttavia vi sono situazioni in cui viene creato un CAE e in cui non sono presenti rappresentanze sindacali, in tali casi è successo di incorrere nel rischio che il membro genericamente nominato dai lavoratori, fosse espressione della direzione dell'azienda.

La natura sindacale della nomina porta nei CAE rappresentanti di maggiore esperienza di negoziazione con la controparte e più in grado di stabilire il corretto rapporto tra il processo di informazione e consultazione e la contrattazione collettiva.

Un elemento di svantaggio invece è lo sfilacciamento delle relazione e dell'integrazione reciproca tra l'attività svolta dai membri del CAE e le rappresentanze sindacali unitari, questo elemento non è totalmente distaccato dal rapporto diretto che i sindacati hanno con i membri CAE. Il rischio che si corre è la scarsa informazione e consultazione tra membri CAE e RSU.

Sulla nomina di membri del CAE vi è in Italia una interessante esperienza di accordo intersindacale. L'accordo è stato siglato nel maggio del 2007 dalle Federazioni del settore metalmeccanico delle tre Confederazioni nazionali CGIL, CISL, UIL e stabilisce la modalità di nomina equilibrando il grado rappresentatività tra le tre organizzazioni e la volontà di attribuire un posto nel CAE a tutte e tre le federazioni, allorquando ciò sia possibile, in nome del vincolo di solidarietà che lega i tre sindacati italiani.

Il testo sottoscritto afferma che "Lo spirito dell'accordo è quello di garantire – attraverso la nomina spettante alle organizzazioni sindacali firmatari del CCNL congiuntamente con le RSU - una rappresentanza unitaria dei lavoratori italiani nel CAE tenendo insieme sia il principio dell'organizzazione maggiormente rappresentativa, sia il patto di solidarietà tra la Fim, la Fiom e la Uilm attraverso una rotazione degli incarichi".

L'attribuzione dei membri del CAE (come in modo analogo della Delegazione Speciale di Negoziazione e dell'eventuale Comitato Ristretto o Coordinamento del CAE) avviene con il seguente metodo stabilito nell'accordo:

"... per la nomina nel CAE possono verificarsi enne possibilità gestibili nel seguente modo:

- 1 componente titolare (più l'eventuale supplente) dall'Italia nel CAE: nomina spettante alla prima organizzazione sindacale per numero di RSU (in caso di parità tra organizzazioni vale il numero di iscritti di ciascuna organizzazione) in tutte le unità produttive del Gruppo;

# CGIL



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

- 2 componenti titolari (più gli eventuali supplenti) dall'Italia nel CAE: nomina spettante alla prima e alla seconda organizzazione sindacale per numero di RSU (in caso di parità tra organizzazioni vale il numero di iscritti di ciascuna organizzazione) in tutte le unità produttive del Gruppo, con rotazione tra la seconda e la terza organizzazione sindacale ogni 3 o 4 anni in base all'accordo costitutivo del CAE;
- 3 componenti titolari (più gli eventuali supplenti) dall'Italia nel CAE: una nomina spettante a ciascuna delle tre organizzazioni sindacali indipendentemente dal numero di RSU di ciascuna organizzazione nelle unità produttive del Gruppo;
- in tutti quei casi in cui il numero dei componenti titolari (più gli eventuali supplenti) del CAE è superiore a tre: una nomina spettante a ciascuna delle tre organizzazioni sindacali indipendentemente dal numero di RSU + ripartizione delle altre nomine applicando il criterio proporzionale in base al numero di RSU in tutte le unità produttive del Gruppo. Ad esempio nel caso di 10 componenti nel CAE la ripartizione sarà la seguente: 1 Fim, 1 Fiom, 1 Uilm + 7 delegati ripartiti proporzionalmente in base al numero di RSU che ciascuna organizzazione ha nell'insieme delle unità produttive del Gruppo".

È inoltre interessante l'ultimo paragrafo dell'accordo che definisce il ruolo e le responsabilità dei membri del CAE. Si afferma che i membri CAE italiani sono titolari della procedure di informazione e consultazione a livello transnazionale, ma si sottolinea che svolgono tale ruolo in rappresentanza di tutti i lavoratori dei siti italiani del gruppo. I membri CAE sono tenuti a informare regolarmente le Federazioni sindacali di riferimento sia nel livello territoriale sia a livello nazionale e le rappresentanze sindacali di ciascuno sito italiano legato al gruppo multinazionale sui contenuti e sull'esito degli incontri del CAE. Si sottolinea questo dovere di relazione con i lavoratori dei siti specificando addirittura le diverse modalità di comunicazione, come volantini e assemblee.

Nell'accordo le tre federazioni hanno ritenuto importante specificare anche che i membri CAE non hanno titolarità negoziale se non specificatamente data dalle Federazioni sindacali che hanno firmato il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro. Qualsiasi negoziazione deve comunque essere discussa e condivisa con le rappresentanze sindacali di tutti i siti presenti in Italia.

Questo accordo accentua particolarmente il legame che deve sussistere tra i membri CAE, le rappresentanze aziendali e le organizzazioni sindacali di riferimento, al fine di fissare degli elementi che arginino il rischio che il CAE sia un organismo isolato, con tutte le conseguenze che ciò comporta. Ciò infatti può produrre nelle rappresentanze delle aziende la percezione del CAE come struttura di scarsa utilità per l'attività quotidiana di rappresentanza, anche per il forte limite dovuto alla mera funzione di informazione e consultazione di cui è investito il CAE.

Il rapporto con le strutture di rappresentanza in azienda è, come detto, spesso slegato. Solo in pochi casi avviene un'informazione veramente sistematica da parte dei CAE sugli incontri con il management.

Sulla questione della sindacalizzazione dei CAE la CGIL si pone l'obiettivo di riformare anche la modalità di designazione dei membri del CAE. La strategia mira ad avvicinare e collegare più strettamente la rappresentanza dei lavoratori dell'azienda all'attività dei rappresentanti nel gruppo multinazionale. La CGIL intende aumentare il coinvolgimento dei propri iscritti nella individuazione dei membri dei CAE ed intende premere per

**CGIL**



LOMBARDIA

**CGIL. Sempre dalla tua parte.**

l'evoluzione di un percorso che possa giungere alla elezione dei membri CAE da parte delle rappresentanze sindacali delle aziende mantenendo un forte legame del CAE con l'attività dell'organizzazione sindacale di riferimento.