

# Un percorso organizzativo per i C.A.E.

**MARIO ONGARO**

*(Coordinatore Internazionale Fisac-Cgil/Esperto CAE UNI Finance/Uni Europa)*

**1.a tappa: la decisione di istituire un C.A.E. è senz'altro una decisione politica, ma va fondata in prima istanza sulle basi giuridiche che la regolano, ovviamente la Direttiva 2009/38 e in generale le Direttive che regolano l'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori**

## **MANCATO COORDINAMENTO FRA LE DIVERSE DIRETTIVE**

**2009/38/EC**

***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. (Considerando 23)***

**2002/14**

**WITH A VIEW OF REACHING AN AGREEMENT**

**Art 4. g ...with a view to reaching an agreement on decisions within the scope of the employer's powers referred to in paragraph 2(c). ( information and consultation on decisions likely to lead to substantial changes in work organisation or in contractual relations...)**

# L'AGENDA EUROPEA PER LA REVISIONE DELLA 94/45: RUOLO FORTE DEI CAE NELLA “GESTIONE E ANTICIPAZIONE DEL CAMBIAMENTO”

- La revisione della Direttiva CAE 94/45 era programmata per il 1999, ma si compì con un ritardo di esattamente 10 anni, un ritardo politico dovuto in buona parte alle resistenze di parte imprenditoriale, ma anche alle contraddizioni interne al fronte sindacale europeo (vedi l'ambivalenza di fondo verso il ruolo del CAE)
- Il legislatore europeo, contrariamente alle attese, anziché mettere questa revisione nell'Agenda per la “Nuova Dinamica delle Relazioni Industriali”, la mise in quella per le “Strategie Europee per l'Occupazione, Anticipazione e Gestione del Cambiamento 2007/13”
- Quindi al CAE vengono assegnati ruoli molto attivi e compiti ambiziosi su fronti che stanno al cuore sia dell'azione sindacale nazionale, quali la gestione delle ristrutturazioni aziendali e delle conseguenti ricadute sui lavoratori, le politiche attive dell'occupazione, sia del dialogo sociale europeo, quali la formazione permanente, vista anche nei suoi intrecci nazionali con i piani di riconversione professionale dei lavoratori coinvolti dalle ristrutturazioni.

“Le parti sociali esploreranno le possibili sinergie tra il livello europeo e aziendale del dialogo sociale di cui un esempio è il legame tra dialogo sociale settoriale e CAE (...) La gamma di questioni affrontate dai CAE continua ad ampliarsi per abbracciare temi di dimensione europea, quali salute e sicurezza, pari opportunità, formazione e mobilità, responsabilità sociale dell'azienda, ambiente.

Laddove le parti sociali affrontano a livello settoriale simili temi, può esistere l'opportunità per sinergie tra tale livello e i CAE del settore interessato. Le parti sociali europee possono approfittare dell'occasione fornita dalla Commissione sulla revisione della Direttiva CAE per rinnovare il legame tra CAE e dialogo sociale”

(Comunicazione 557-2004“Partenariato per il Cambiamento in un'Europa Allargata”)

# 2.a tappa

## La decisione di istituire un C.A.E. nel quadro delle forze in campo

**LA 2009/38 HA FRA LE SUE PRIORITA' QUELLA DI FARLI I CAE,** 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, (...)** (Considerando 7)

***La decisione di istituire un CAE, o di occuparsi o meno di un certo CAE già costituito, è in ogni caso soprattutto politica. I criteri di identificazioni proposti da Uni Europa servono a motivare questa decisione politica, tuttavia due sono i punti cruciali, a mio avviso per Uni Europa sotto questo profilo:***

***1) I CAE -e/o i gruppi transnazionali in cui costituire un CAE- sindacalizzati necessitano soprattutto di una capacità e di un'esperienza sindacale transnazionale che faciliti e stimoli le alleanze sindacali tra i diversi paesi sulla base della conoscenza e dei precedenti di altri CAE: questo dovrebbe essere il compito prioritario di Uni Europa in queste realtà.***

***Al contrario i CAE -e/o i gruppi transnazionali in cui costituire un CAE- poco o nulla sindacalizzati non sono necessariamente senza speranza, va comunque fatto un tentativo vero di agire come esperti Uni, portandovi innanzitutto il valore aggiunto di una competenza tecnica sulla Direttiva CAE (e normative "complementari", vedi database citato in proposito) e di un'esperienza di concreto funzionamento di altri CAE e quindi delle problematiche tipiche da affrontare. È un valore aggiunto che anche il CAE meno sindacalizzato non può non riconoscere e da cui si possono porre le basi per un percorso di sindacalizzazione.***

***2) In ogni situazione, la rete di relazioni transnazionali tra sindacati, i contatti e l'individuazione delle corrette persone di riferimento nei diversi Paesi, costituiscono un valore aggiunto determinante ai fini della qualità e delle prospettive future di ogni CAE, un valore aggiunto tipico dell'esperto (o "coordinatore") di Uni Europa***

# L'ambivalenza sindacale verso i C.A.E.

- La 94/45, centrata sul ruolo dei “rappresentanti dei lavoratori”, non assegna formalmente alcun ruolo ai rappresentanti sindacali
- La 2009/38 assegna al Sindacato un ruolo limitato alla rappresentanza della Federazione europea di competenza nel solo ambito della negoziazione (o ri-negoziazione) dell'accordo istitutivo di un CAE e solo in quanto **esperto** previo invito da parte della DSN

*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. (Art.5-c.4)*

- QUINDI: CHE FARE?

- Cercare di ampliare al massimo il ruolo di fatto dei CAE fino a gestirne i T.C.A.?
- Cercare, al contrario, di circoscriverne il ruolo rigorosamente all'informazione e consultazione?
- Presidiare solo i CAE sindacalizzati o lavorare per sindacalizzarli tutti?

# 3.a tappa

## La D.S.N. come primo risultato di una nuova T.U.A.

- **Una DSN sindacalizzata e coesa** non può che nascere da un lavoro preparatorio tempestivo di costruzione di un'alleanza transnazionale tra i sindacati dei paesi rappresentati nel gruppo transnazionale. Anche se l'iniziativa di costituire il CAE parte dalla Direzione del gruppo, quando i sindacati dei paesi interessati sono già da tempo in rete tra loro, sono in grado di esercitare un ruolo egemone nella composizione della DSN.
- poter sempre contare su una **maggioranza strutturale nella DSN** (e poi nel CAE)
- É decisivo anche predisporre un documento che sia una vera e propria bozza di Articolato dell'Accordo CAE che si intende raggiungere, in modo da riuscire a fare la trattativa su un testo NOSTRO e non su quello che quasi sicuramente l'Azienda ci proporrebbe. Il testo dev'essere già pronto e condiviso dalla DSN prima ancora di iniziare la trattativa e va portato alla prima sessione di quest'ultima.
- Le procedure indicate da Uni per la DSN possono essere rese più agili quando si dispone già di una serie di contatti diretti nei vari paesi e sindacati interessati alla costituzione della DSN, in modo da assicurare la massima tempestività nella procedura e battere sul tempo l'azienda nelle nomine.
- **Il ruolo dell'esperto UNI essenzialmente basato su due assi:**
  - Capacità di costruzione **alleanze transnazionali** tramite i propri networks
  - Conoscenza della Direttiva e sue trasposizioni nazionali, unita alla capacità di applicarle efficacemente e all'attenzione nell'evitare coinvolgimenti in accordi al ribasso

# 4.a tappa: Trade-Union Alliance

**1) La questione nevralgica è come costruire la relazione tra i soggetti esterni e quelli interni al CAE nell'ambito della costruzione stessa della T.U.A. L'essere percepiti in qualche modo come "intrusi" che vogliono imporre una propria visione, una propria linea, vissute come estranee dai membri del CAE (o da una parte di loro, magari quelli che esercitano ruoli dirigenti, come il segretario, il presidente, i membri del Sel.co.) è un problema che, a seconda delle resistenze incontrate, deve vedere sempre la messa in campo di quell'autorevolezza e valore aggiunto che soggetti esterni, quali gli esperti/coordinatori di Uni, sono in grado di portare ottenendo così un riconoscimento sostanziale da parte anche degli scettici interni. A questa azione può seguire un'azione di dialogo e confronto che può anche diventare vivacemente dialettica e, nel caso, alleanze a geometria variabile si impongono, tra paesi, tra soggetti esterni e parte di quelli interni, al cui fondamento ci devono sempre essere le linee guida condivise di Uni e l'autorevolezza conquistata sul campo, di cui sopra. Nel peggiore dei casi si può anche decidere di "stare fuori" e far funzionare una T.U.A. che non condivide e non sottoscrive determinati atti ed iniziative del CAE, ma che riesce a far vivere i propri punti di vista e messaggi anche critici attraverso proposte alternative che raccolgano appunto le forze più ampie e trasversali.**

**2) L'impegno richiesto dalle linee-guida di Uni Europa di cui ai punti citati, deve fare i conti con le RISORSE umane e finanziarie necessarie a realizzare compiti e obiettivi indicati in tali punti. Occorre una lucida consapevolezza dei limiti in termini di risorse effettivamente impiegabili e dell'arco temporale lungo il quale impiegarle, il che fra l'altro spinge o addirittura obbliga in certi casi a concentrare ad esempio i ruoli di esperto tecnico, coordinatore politico del CAE e coordinatore della T.U.A.**

# 5.a tappa : dalla D.S.N. al C.A.E.

## Ambivalenza e importanza della soggettività

L'autodeterminazione fra le parti rispetto ai contenuti dell'Accordo istitutivo di un CAE costituisce contemporaneamente una grande potenzialità e un grande limite, forse il limite più profondo dell'efficacia sindacale dei CAE. La consapevolezza di questo limite si riflette negli artt. 6 e 7 della 2009/38 che sanciscono l'autodeterminazione, ma ne circoscrivono l'ambito attraverso precise prescrizioni

● Una buona intesa fra le parti è sufficiente a dotare un CAE di molteplici diritti ed **agibilità, ben oltre la lettera (e forse anche lo spirito) della Direttiva. In questo senso la 2009/38, un po' paradossalmente (ma nemmeno poi tanto, anzi!), è più prescrittiva rispetto alla 94/45**

● Tuttavia l'autodeterminazione è stata più spesso (e continua ad esserlo) utilizzata dal **management, in particolare sfruttando a piene mani il vecchio art.13 della 94/45 e il 15 della 2009/38, cioè i c.d. “accordi volontari”, per sancire standard e diritti inferiori ai minimi di entrambe le Direttive e non essere obbligati ad adeguarli ad esse**

● Al di là della qualità di un Accordo, il funzionamento di un CAE dipende in buona parte **dalla volontà politica delle persone che di volta in volta rappresentano il management ed i lavoratori**

● I frequenti avvicendamenti della contact person del management gravano **pesantemente sulla qualità di tale funzionamento**

# **6.a tappa: gestire il CAE alcuni punti paradigmatici**

**Ancora sulla soggettività:**

**qualità, motivazioni, formazione dei membri CAE**

- L'effettivo livello di conoscenza dell'Accordo CAE (e del relativo regolamento) da parte dei singoli membri CAE, spesso inadeguato e insufficiente, è uno dei limiti più diffusi al buon funzionamento del CAE.**
- Le reali motivazioni individuali per candidarsi e poi partecipare stabilmente a un CAE sono un parametro fondamentale di misurazione del funzionamento del CAE edella trasparenza nella relazione con il management**
- Il diritto alla copertura linguistica non va ceduto se non in cambio di equivalente risorse economiche da destinare al budget del CAE stesso. Tuttavia laddove è possibile superare la mediazione linguistica, la qualità della comunicazione internaal CAE non può che beneficiarne e con essa la capacità di assumere orientamentiin tempo utile**
- La formazione dei membri CAE dev'essere prioritariamente finalizzata alla conoscenza della Direttiva, degli Accordi che regolano la il funzionamento del proprio e di altri CAE, e alla corretta applicazione nel proprio CAE di tale normativa**



***ANCORA SULLA GESTIONE:  
alcune parti della 2009/38 alle quali appaiono direttamente  
ispirate molte indicazioni di Uni Europa sulla gestione del CAE.***

**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 (Considerando 14)**

**(...) sono considerate transnazionali 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.**

**(Considerando 16)**

**In conformità del principio della sussidiarietà, è compito degli Stati membri determinare quali siano i rappresentanti dei lavoratori e, segnatamente, prescrivere, ove lo reputino opportuno, una rappresentanza equilibrata delle varie categorie di lavoratori**

**(Considerando 20)**

**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.**

**(Considerando 23)**

**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**

**(Considerando 27)**

**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. (Considerando 29)**

# DUE QUESTIONI FONDAMENTALI CON CUI SVUOTARE UN CAE, OPPURE FARLO FUNZIONARE:

## TRANSNAZIONALITÀ e INFORMAZIONI RISERVATE

- *“Sono considerate transnazionali 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 comportino il trasferimento di attività tra gli Stati membri” (Considerando 16 – 2009/38)*
- *“Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa (...) o il gruppo nel loro complesso, o almeno due imprese del gruppo o due stabilimenti dell'impresa ubicati in due Stati membri diversi” (Articolo 1-comma 4 -2009/38)*
- *“ (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.”*
- Troppo spesso la clausola di riservatezza posta sulle informazioni svuota di fatto il dovere da parte del delegato CAE di riportare le informazioni ricevute ai propri rappresentanti locali dei lavoratori e/o direttamente agli stessi lavoratori da questo/a delegato/a rappresentati nel CAE. Una via d'uscita potrebbe essere un'interpretazione sostenuta da alcuni giuristi rispetto al divieto di *“rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata”*, laddove per *“terzi”*, anziché genericamente qualsiasi persona non faccia parte del CAE, esclude dalla clausola di confidenzialità quei lavoratori (o i loro diretti rappresentanti) che siano direttamente interessati e coinvolti dagli eventi oggetto di dette informazioni.

# COORDINAMENTO CAE / LIVELLI NAZIONALI (La “solitudine” del delegato CAE)

## *Articolo 12*

### *Relazioni con altre disposizioni comunitarie e nazionali*

- 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'articolo 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*

**Troppo spesso i delegati CAE non hanno momenti sistematici di comunicazione, confronto e decisione democratica con i rispettivi dirigenti sindacali nazionali.**

# **7.a tappa:**

## **alcune questioni sui ruoli**

### **ORGANISER**

**Fondamentale è realizzare periodicamente momenti di confronto collettivo e di scambio di esperienze tra i delegati CAE di diversi gruppi, momenti organizzati e guidati dai rispettivi sindacati nazionali, con finalità evidentemente formative e di promozione del senso di appartenenza ad un sindacato nazionale (e indirettamente europeo) su cui poter contare nello svolgimento della propria attività di rappresentante transnazionale dei lavoratori.**

# **RUOLO**

## **Shop Stewards di una TNC**

**Conoscenza di livello medio-alto almeno dell'Inglese parlato e scritto e, in generale, occorre prevedere una formazione mirata in particolare sulla dimensione transnazionale dell'attività sindacale e di rappresentanza, insieme a genuine e riscontrabili motivazioni soggettive ad un'attività molto specifica e alquanto specialistica, com'è quella di membro CAE, nell'ambito dell'attività sindacale complessivamente considerata.**

# EWC MEMBER

## ***In quale misura i diritti previsti nell'Accordo CAE vengono concretamente esercitati?***

Periodicamente (ad es. ad ogni Plenaria) la verifica sul lavoro svolto dovrebbe prevedere la comparazione con quanto previsto dall'Accordo istitutivo del CAE per analizzarne discuterne sia i risultati sia l'effettivo o il mancato esercizio dei diritti attraverso il lavoro svolto

## ***la discontinuità del coinvolgimento dei delegati***

***Supplenti*** : occorrono previsioni specifiche nell'Accordo CAE per minimizzare le discrasie temporali tra i mandati elettorali dei singoli membri rispetto al mandato (spesso quadriennale) del CAE nel suo insieme e (talora) dell'Accordo che lo regola. Occorre in questo senso anche prevedere momenti di affiancamento dei supplenti che li mettano in grado di operare le sostituzioni dei titolari.

# Membro del Comitato Ristretto

**Avere opportunità di contatti e scambi di idee, esperienze, informazioni con componenti di altri Comitati Ristretti di CAE nella propria realtà nazionale, confrontando così esperienze diverse aventi in comune lo stesso quadro normativo e di relazioni industriali al proprio livello nazionale.**

# **Il Presidente/Segretario**

- **interlocutore primo dell'azienda**
- **capace di effettiva ed efficace sintesi politica delle volontà anche articolate e in alcuni casi anche potenzialmente divergenti, espresse dal CAE**
- **capace di costruire una propria autorevolezza e di comunicarla all'azienda**
- **capace di realizzare un equilibrio efficace e credibile fra:**
  - propria autonomia/correttezza/rispetto mandati
  - reciproco dialogo/stima/fiducia
- **relazione con esperto/coordinatore Uni =  
sinergia+rispetto reciproci ruoli**



# ESPERTO e COORDINATORE: DUE IN UNO

- La volontà politica di esercitare un efficace ruolo di coordinamento in un CAE, da parte di UNI, deve sempre fondarsi sulla consapevolezza dei limiti del ruolo assegnato al sindacato europeo nella Direttiva 2009/38: esperto su invito della DSN per assisterla nella trattativa per la costituzione del CAE o per rinegoziarne l'accordo istitutivo esistente. Punto!
- Il ruolo di coordinatore non è riconosciuto formalmente in alcun modo. Le risorse disponibili da parte aziendale coprono di norma un solo esperto. Il delegato UNI deve riuscire a dimostrare la necessità per il CAE di diventarne l'esperto, dopo averlo fatto nella DSN. Quindi come esperto CAE riconosciuto formalmente, deve riuscire ad allargare nei fatti il proprio ruolo da quello di esperto tecnico a quello di coordinatore politico, prestando precisa attenzione ad evitare sovrapposizioni con i ruoli del Presidente, del Segretario e del Comitato Ristretto.

# INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, CONTRATTAZIONE

Discussione in pieno corso su quali spazi si possano/debbero aprire all'attività negoziale dei CAE, prendendo atto dell'esistenza e diffusione di questa pratica e cercando di governarla dal punto di vista del sindacato europeo

- Nel Documento Conclusivo (Proposta 2-Punto 2C) del Progetto Europeo Fisac-Cgil su Produttività, Competitività e Sostenibilità Sociale, sosteniamo la possibilità per i CAE di sperimentare specifici momenti negoziali, nell'ambito di precisi mandati sindacali e ruoli di garanzia esercitati da Uni Finanza
- Tuttavia il livello a cui si collocano le prassi in particolare della **consultazione** in troppi CAE è tuttora al di sotto degli standard minimi richiesti dalla Direttiva e, su queste basi, oltre a porre l'esercizio corretto della consultazione come obiettivo prioritario, ***Uni Europa (insieme alla CES, se possibile) dovrebbe promuovere una vera e propria campagna tesa ad individuare i problemi ostativi alla consultazione per rimuoverne le cause, di concerto con gli imprenditori ed i loro rappresentanti a livello europeo in ogni settore***