

Position Paper CES

Per una moderna Direttiva sui Comitati Aziendali Europei (CAE) nell'era digitale Adottata in occasione del Comitato Esecutivo della CES del 15-16 marzo 2017 a Malta

Il 20 ° anniversario della Direttiva CAE del 2016 è uno dei motivi per la valutazione dei CAE – e relativi successi e carenze rispetto alla rappresentanza degli interessi dei lavoratori nelle imprese transnazionali. La Direttiva CAE stabilisce che la Commissione europea debba fornire una valutazione "entro e non oltre il giugno 2016", ma a causa di alcuni ritardi verificatisi la valutazione sarà consegnata nella primavera del 2017. Non si è realizzato un aumento del numero complessivo dei CAE a seguito della rifusione (recast). Mentre alcuni miglioramenti possono essere raggiunti dal lato sindacale, altri progressi risultano impossibili senza un sostanziale miglioramento della Direttiva CAE. Troppo spesso, la partecipazione dei lavoratori è una mera formalità e ha un limitato impatto poiché i CAE continuano ad essere presentati con un 'fatto compiuto', in particolare in caso di ristrutturazioni aziendali transnazionali. Nell'era digitale, le nuove sfide sociali, tecnologiche e strutturali richiedono un rafforzamento degli strumenti dei CAE. La digitalizzazione non aspetta. Essa sta avvenendo ora. I Cae devono avere i mezzi per definirla.

Pertanto, dopo una lunga e approfondita discussione con i suoi affiliati, la CES ha identificato le seguenti priorità per rendere effettivi i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e risolvere le difficoltà nell'attuazione pratica della direttiva CAE:

1. Il rafforzamento dei diritti derivanti dalla direttiva attraverso sanzioni efficaci e dissuasive, tra cui il diritto a una sospensione temporanea delle decisioni aziendali con una prerogativa sindacale nazionale. L'implementazione di informazione e consultazione nella pratica è spesso inadeguata e le informazioni sono fornite troppo tardi. La CES chiede, soprattutto, che ci sia un effettivo rafforzamento. L'informazione e la consultazione devono costituire parte integrante del processo decisionale aziendale a tutti i livelli: locale, nazionale e transnazionale. Prima che la direzione prenda la decisione definitiva, il processo di informazione e consultazione transnazionale deve essere correttamente completato (1). In questo contesto, la definizione di consultazione (articolo 2.1 g) dovrebbe essere rafforzata in modo che il parere del CAE "debba" (al posto di "possa") essere preso in considerazione da parte della direzione. Le differenze nei livelli e nella portata delle sanzioni definite a livello nazionale devono essere ridotte con l'obiettivo di soddisfare il requisito di essere "efficaci, dissuasive e proporzionate" e al fine di garantire parità di condizioni. La sanzione finale dovrebbe essere quella di annullare le decisioni aziendali in caso di violazione delle procedure di informazione e consultazione, a condizione che i sindacati nazionali direttamente interessati dalla decisione sostengano una sospensione e / o annullamento.

2. Garantire l'accesso alla giustizia. Specificazione dello status legale dei comitati aziendali europei e dei gruppi speciali di negoziazione (DSN) quali attori legali. Definizione dei mezzi legali per far partire il contenzioso nei confronti della società in difesa dei diritti conferiti dalla direttiva CAE.

(1) <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level>

3. Il ruolo dei “rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario” di cui all'articolo 5.4 dovrebbe riflettersi nelle prescrizioni accessorie . Un diritto per gli esperti sindacali di partecipare a tutte le riunioni del CAE e del comitato ristretto e di avere accesso a tutti i siti è una condizione necessaria per sostenere e coordinare il lavoro del CAE in modo più efficace.

4. Garantire un più efficace coordinamento tra i livelli locale, nazionale ed europeo. I diritti di Informazione e consultazione devono garantire che i CAE possano esprimere il loro parere prima della fine della consultazione nel rispettivo livello. Il CAE deve essere in grado di comunicare con il livello nazionale ogni qualvolta sia necessario, soprattutto prima e dopo le riunioni del CAE e del comitato ristretto. Devono essere garantite le necessarie risorse e diritti così come l'accesso ai siti

5. Una definizione completa di “impresa controllante” che includa la gestione dei contratti, i sistemi di franchising e di joint venture. Devono essere fissati criteri oggettivi per determinare la posizione del “rappresentante” e “direzione centrale” al fine di evitare regimi di comodo e utilizzo di società fittizie

6. Dopo 20 anni, non v'è più alcuna giustificazione per esentare i vecchi accordi, i cosiddetti accordi volontari (pre-direttiva, “Articolo 13”)². I Doppi standard devono terminare attraverso la loro riconduzione nel campo di applicazione della direttiva. Per garantire la parità di condizioni e la chiarezza giuridica, tutte le disposizioni previste dalla direttiva devono applicarsi a tutti gli accordi, sia in modo automatico sia dalla rinegoziazione sulla base di disposizioni chiare incorporate in norme transitorie per garantire la continuità durante la durata della rinegoziazione.

7. Migliorare e chiarire le regole per i negoziati con le delegazioni speciali di negoziazione (calendario chiaro per la prima riunione, tempi degli incontri, preciso obbligo della direzione centrale di stabilire un CAE i caso di applicazione delle prescrizioni accessorie).

8. Il concetto di “carattere transnazionale di una materia” (punti 12 e 16) dovrebbe essere consolidato ed incorporato nel corpo principale della direttiva. Ci deve essere un rafforzabile completo diritto del CAE di essere informato e consultato durante tutto il processo decisionale.

9. Prevenire l'abuso delle clausole di riservatezza, chiarendo più precisamente su quali basi, in quali circostanze e per quanto tempo una società può trattenere le informazioni, e per quali motivi possa essere limitato il diritto dei membri del CAE di condividere le informazioni con le parti interessate (in particolare i rappresentanti dei lavoratori). I chiarimenti sono necessari perché la direzione troppo spesso non fornisce sufficienti informazioni per quanto riguarda le regole di riservatezza e ostacola delegati dei CAE nella loro necessaria comunicazione a livello europeo e nazionale.

10. Rafforzare le prescrizioni accessorie per migliorare il funzionamento pratico del CAE (ad esempio i diritti e mezzi del comitato ristretto, allargamento della lista di argomenti).

(2) Nel mese di marzo 2016, di tutti i CAE , il 42% (395) erano ancora esentati dalle norme della direttiva e la rifusione (cosiddetta pre-direttiva CAE), 53% (495) funzionavano a norma dell'art. 6 CAE, e il 3% (31) funzionavano a norma dello'articolo 14.1b. Inoltre, sono state registrate 9 procedure di informazione e consultazione nei 12 CAE funzionanti sotto le prescrizioni accessorie. (Stan De Spiegelaeere .Troppo poco e troppo tardi; ETUI 2016, p 17)