

---

## I Comitati Aziendali Europei: luci e ombre della nuova Direttiva CAE

Valentina Cagnin

*Dottoranda di ricerca in Diritto europeo dei contratti civili, commerciali e del lavoro nell'Università Ca' Foscari Venezia*

**SOMMARIO:** 1. I Comitati Aziendali Europei dalla Dir. 94/45/CE alla Dir. 2009/38/CE. - 2. Le principali novità della Nuova Direttiva CAE. - i. L'ambito di applicazione: la dimensione comunitaria e le questioni transnazionali. - ii. Le definizioni di "informazione" e "consultazione". - iii. Il principio di proporzionalità nella Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) e nel CAE. - iv. Le informazioni preliminari alla costituzione di un CAE. - v. Il contenuto dell'accordo. - 3. Luci e ombre della Nuova Direttiva CAE. - 4. Quale futuro per i CAE? - 5. Bibliografia.

### *1. I Comitati Aziendali Europei dalla Dir. 94/45/CE alla Dir. 2009/38/CE*

I Comitati aziendali europei (CAE)<sup>(1)</sup> sono la prima istituzione autenticamente europea di rappresentanza dei lavoratori che fornisce dei servizi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensione comunitaria.

Essi furono introdotti dalla direttiva 94/45/CE<sup>(2)</sup>, da subito denominata "Direttiva CAE", che ancor'oggi, a diciottanni dalla sua emanazione, per il notevole contributo che ha recato all'instaurazione e allo sviluppo di un dialogo sociale nell'impresa europea, rappresenta una delle più importanti normative comunitarie nel campo delle relazioni collettive del lavoro.

(<sup>1</sup>) I Comitati aziendali europei sono forse meglio noti nella loro denominazione originale inglese di European Works Council (EWCs), o in quella francese di Comités D'Entreprise Européens (CEE).

(<sup>2</sup>) Direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

L'obiettivo di tale direttiva, che verrà rifiuta nella "Nuova direttiva CAE", la 2009/38/CE<sup>(3)</sup>, si individuava infatti nell'istituzione di un CAE, o in alternativa, di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, per ogni impresa di una certa dimensione definibile "comunitaria"<sup>(4)</sup>, al fine appunto di informarli e consultarli nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla direttiva stessa, in modo da evitare, «disuguaglianze di trattamento tra i lavoratori sulle cui condizioni incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese»<sup>(5)</sup>, che potrebbero verificarsi a fronte del crescente processo di transnazionalizzazione delle imprese e della parallela proliferazione dei gruppi di imprese avvenuti negli ultimi anni nel mercato interno europeo.

Il legislatore ha inteso difatti, in tale occasione, dare ascolto alla Raccomandazione della Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali del 1989, la quale richiedeva che l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori venissero sviluppate «in particolare nelle imprese o nei gruppi di imprese situati in più Stati membri nella Comunità Europea». Il tentativo, seppur ambizioso, del legislatore europeo era infatti di «migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie», in modo da «garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese», permettendo ai lavoratori un aggiornamento costante sulla situazione economica dell'azienda e sugli eventuali sviluppi che incidono, o che potenzialmente possono incidere, sui loro interessi. Ed invero, anche in uno dei *considerando* della Carta, si afferma che la partecipazione, in quanto favoritrice del perseguimento del consenso sociale, «concorre al rafforzamento della competitività delle imprese e dell'economia nel suo insieme, nonché alla creazione dei posti di lavoro», rendendo la partecipazione un indispensabile *trait d'union* tra eccessi liberistici da un lato e culture conflittuali dall'altro<sup>(6)</sup>.

La direttiva CAE, già nella sua versione originale del '94, vantava un approccio innovativo per una legge di rappresentanza dei lavoratori, perché mirava alla creazione del comitato in oggetto mediante delle semplici

(3) Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione).

(4) V. *infra*, par. 2.i.

(5) Cfr. 10° *considerando* della dir. 94/45/CE.

(6) V. G. ARRIGO, *Politica sociale comunitaria e direttiva 94/45/CE tra funzione normative delle Parti sociali e ruolo di garanzia del legislatore*, in *Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese italiane di dimensioni comunitarie*, in *Not. giur. lav.*, 1996, n. 15, p. 45.

trattative tra i dirigenti delle aziende e i dipendenti: la sua istituzione infatti non era né disposta coattivamente, né seguiva tassativamente un modello prestabilito, ma veniva garantita la possibilità di rispettare le diverse culture nazionali delle relazioni industriali e le tradizioni di co-decisione sindacale, aziendale e imprenditoriale proprie degli Stati Membri interessati. Come ricorda Marco Biagi, «la direttiva CAE racchiude in sé una maggiore capacità innovativa di quanto non si possa dire per i tre accordi inter-settoriali finora raggiunti e consolidati in altrettante direttive (permessi parentali, part-time, contratto a termine) (...) e pertanto questo approccio dovrebbe essere del tutto salvaguardato e valorizzato in futuro, senza deviare da un modello che è davvero un successo»<sup>(7)</sup>.

Nonostante tale innovatività, e nonostante si possa ritenere pacificamente «uno dei pochi frutti visibili della politica sociale comunitaria, riuscendo a tracciare un percorso evolutivo in materia di relazioni industriali, laddove avevano fallito molti progetti d'impresa europea: introdurre momenti di partecipazione dei lavoratori alle decisioni riguardanti la gestione delle aziende»<sup>(8)</sup>, il testo normativo sollevò sin dalla sua emanazione taluni dubbi interpretativi. Già infatti nel 2001 il Parlamento Europeo si era espresso con una Risoluzione<sup>(9)</sup> evidenziandone alcune lacune, riferite ad esempio alla procedura e al momento in cui dovrebbero aver luogo l'informazione e la consultazione. Per tale motivo, come già accennato, la direttiva del '94 fu (quasi) da subito oggetto di un lungo processo di revisione, che si è protratto per più di 10 anni<sup>(10)</sup>, e che ha portato all'adozione della "Nuova direttiva CAE", la dir. 2009/38/CE.

(7) V. M. BIAGI, *La direttiva Cae (comitati aziendali europei) dopo sei anni: il successo di un nuovo modello?*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 4, p. 507.

(8) V. in tal senso L. ZOPPOLI, (a cura di) *L'attuazione della Direttiva sui Comitati aziendali europei, un'analisi comparata*, Napoli, 1998, p. 140 ss.

(9) V. la Risoluzione del Parlamento europeo del 29 maggio 2011 sulla relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie.

(10) Il processo di revisione della direttiva CAE n. 94/45/CE era stato avviato nel lontano 2001, ripreso nel 2004, con la consultazione delle parti sociali (ex art. 138 TCE), e infine abbandonato nel biennio 2006-2007, per essere poi ripreso solo nel 2008. Il Parlamento Europeo ed il Consiglio dell'Unione Europea hanno quindi completato tale processo di rifusione approvando, il 6 maggio del 2009, la nuova direttiva 2009/38/CE, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 16 Maggio del 2009, ed entrata in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione. La direttiva 94/45/CE, così come modificata dalle direttive 97/74/CE e 2006/109/CE, è stata quindi abrogata e sostituita dalla direttiva 2009/38/CE, con effetto dal 6 giugno 2011, lasciando agli Stati membri la possibilità di adottare (o di accertare che lo facciano le parti sociali) le disposizioni necessarie per conformarsi alle sue disposizioni entro il 5 giugno 2011.

## 2. Le principali novità della “Nuova direttiva CAE”

### *i. L'ambito di applicazione: la dimensione comunitaria e le questioni transnazionali*

L'ambito di applicazione della nuova direttiva CAE, che rimane invariato rispetto alla disciplina previgente, come specificato dall'art. 2, è l'impresa o il gruppo di dimensioni “comunitarie”, ossia «l'impresa con più di 1000 lavoratori, e con almeno 150 lavoratori in due o più stati membri» o «il gruppo che (...) oltre al limite minimo dei 1000 lavoratori, deve contare almeno due imprese del gruppo, con sede in due stati membri diversi, che abbiano più di 150 lavoratori in uno Stato membro».

Definito il requisito dimensionale, la nuova disciplina chiarisce ulteriormente come la competenza del CAE e la procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori siano limitate alle sole “questioni transnazionali”. Il requisito della transnazionalità viene quindi per la prima volta definito chiarendo che per questioni transnazionali il legislatore intende le questioni «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». Il 16° *considerando* amplia poi la casistica di applicazione della direttiva potendo riguardare le questioni che attengono «l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri», oltreché, e «a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, le questioni importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri», colmando una lacuna importante della versione precedente del testo normativo.

Attualmente (Luglio 2012) l'Italia, (assieme alla Grecia, al Lussemburgo e all'Olanda) non ha ancora provveduto al recepimento della direttiva: il solo atto formale riguardante il recepimento della direttiva risulta essere l'Avviso Comune per il recepimento della direttiva 6 maggio 2009, n. 38, firmato a Roma il 12 aprile 2011 tra le parti sociali (Confindustria, Abi, Ania e Confcommercio e CGIL, CISL e UIL). L'Italia sembra dunque bissare il ritardo del recepimento della direttiva previgente, che fu recepita in Italia con più di sei anni di ritardo, inizialmente con l'Accordo interconfederale del 6 novembre 1996 e successivamente, per esteso, con il Decreto Legislativo n. 74 del 2 aprile 2000.

Lo stato di recepimento della direttiva 2009/38 è disponibile, aggiornato in tempo reale, a questo link, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211#Implementation>, (collegamento disponibile in data 28 luglio 2012).

*ii. Le definizioni di informazione e consultazione*

Una delle novità più apprezzabili della nuova direttiva CAE, la più apprezzabile secondo Alaimo<sup>(11)</sup>, è rinvenibile poi nell'introduzione delle nuove definizioni dei termini "informazione" e "consultazione"<sup>(12)</sup>, ossia delle due principali funzioni alle quali il Comitato è adibito.

Il termine "consultazione", nella direttiva del '94, veniva infatti inteso, nei limiti dello «scambio di opinioni e dell'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato»<sup>(13)</sup>. L'attuale disciplina precisa invece che tale confronto deve avvenire «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»<sup>(14)</sup>.

Quanto invece al termine "informazione", la novella in questione è stata ancor più incisiva perché il legislatore non aveva minimamente abbozzato una definizione del termine, sollevando non pochi dubbi interpretativi.

Secondo la nuova direttiva, l'informazione si declina nella «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» e avvenire «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»<sup>(15)</sup>.

<sup>(11)</sup> Cfr. A. ALAIMO, *op. cit.*, p. 1006.

<sup>(12)</sup> In tale occasione le due definizioni sono rese conformi a quelle contenute in altre direttive sul coinvolgimento dei lavoratori: la dir. 2001/86/CE del Consiglio dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori e la dir. 2002/14/CE, del Parlamento Europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

<sup>(13)</sup> V. art. 2, lett. *f*), della dir. 94/45/CE.

<sup>(14)</sup> V. art. 2, lett. *g*), della dir. 2009/38/CE.

<sup>(15)</sup> V. art. 2, lett. *f*), della dir. 2009/38/CE.

Il legislatore si preoccupa poi di specificare ulteriormente i temi che devono essere oggetto di informazione e di consultazione del CAE, individuando un elenco tassativo: «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, (...), 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»<sup>(16)</sup>.

Tale duplice novella, prevedendo criteri essenziali di tempestività, nonché di qualità per le procedure di informazione e consultazione è di particolare rilevanza perché consente ai CAE di esercitare un'influenza concreta sul processo decisionale all'interno delle imprese, contribuendo quindi, sia ad un miglior funzionamento rispetto alla disciplina previgente di questo organo di rappresentanza dei lavoratori, sia ad un rafforzamento del suo ruolo.

*iii. Il principio di proporzionalità nella Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) e nel CAE*

Particolare rilevante della direttiva in esame è il ruolo chiave riservato alla contrattazione collettiva: il legislatore affida alla direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie (o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, a quella dell'impresa controllante), il compito di «negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori»<sup>(17)</sup> con la "Delegazione speciale di negoziazione" (DSN in seguito), che agisce in veste di rappresentante negoziale dei lavoratori.

La Direzione centrale è infatti «responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del CAE, o di una procedura per l'informazione e la consultazione»<sup>(18)</sup> ed è pertanto tenuta ad avviare una negoziazione con la DSN «di propria iniziativa o previa richiesta

<sup>(16)</sup> Tali argomenti sono precisati nell'Allegato I delle Prescrizioni Accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro, nel caso in cui la direzione generale e la Delegazione Speciale di Negoziazione (v. *infra*, par. 2.iii) decidano in tal senso, oppure nel caso il cui la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di 6 mesi dalla richiesta, oppure nel caso in cui, entro 3 anni dalla richiesta, le parti non siano in grado di stipulare un accordo o se la DSN non abbia deciso di non avviare negoziati o di annullare quelli in corso.

<sup>(17)</sup> V. art. 6.1, dir. 94/45/CE.

<sup>(18)</sup> V. art. 4.1, dir. 94/45/CE.

scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi»<sup>(19)</sup>.

La DSN, secondo quanto previsto dalla direttiva originaria poteva essere composta «da un minimo di 3 a un massimo di 17 membri»<sup>(20)</sup>. Tale limite, in occasione della refusione del testo normativo, è stato abolito e sostituito da un criterio di proporzionalità, nei seguenti termini: «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». In tal modo, eliminando ogni riferimento al numero massimo di membri facenti parte della DSN, si sono colte le preoccupazioni della CES (la Confederazione Europea dei Sindacati), la quale sosteneva che l'ampliamento dell'UE rendeva urgente almeno una modifica del numero massimo di membri del CAE, anche in considerazione della difficoltà di garantire la rappresentanza in seno al CAE (e alla DSN) di tutti i lavoratori impiegati nei diversi Stati membri, nelle ipotesi in cui imprese o gruppi di imprese fossero stati presenti in più di 17 Stati<sup>(21)</sup>.

Altro profilo di novità introdotto dalla direttiva 2009/38/CE attiene al fatto che viene affermata l'importanza delle organizzazioni sindacali europee riconosciute nella preparazione e nell'attuazione di trattative ai sensi dell'art. 6 della direttiva CAE. Tale comma prevede infatti la possibilità per la DSN di richiedere l'assistenza di esperti, «che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario», i quali «possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione». Sul punto il legislatore sembra quindi aver considerato anche l'opinione del Parlamento Europeo, che aveva invitato già nel 2001 la Commissione a presentare una proposta di modifica alla direttiva 94/45/CE, per attribuire «maggiori diritti ai sindacati, in particolare quali esperti all'interno dell'ambito di attività dei comitati aziendali, nonché ruolo più rilevante dei sindacati nazionali ed europei nei comitati aziendali europei e nelle DSN, conformemente alla volontà dei lavoratori»<sup>(22)</sup>.

<sup>(19)</sup> V. art. 5.1, dir. 94/45/CE.

<sup>(20)</sup> V. art. 5.2, lett. b), dir. 94/45/CE.

<sup>(21)</sup> V. in tal senso G. ARRIGO, *Dalla "revisione" alla "rifusione" della Direttiva n. 94/45, in I Comitati aziendali europei tra vecchio e nuovo diritto*, a cura di G. BARBUCCI, G. ARRIGO G., Roma, 2010, p. 320 ss.

<sup>(22)</sup> Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo sulla relazione della Commissione al Par-

L'importanza particolare attribuita alle organizzazioni sindacali europee riconosciute a livello europeo è poi confermata al 27° *considerando* della nuova direttiva CAE, dove viene sottolineata l'importanza di un riconoscimento al «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».

Il principio di proporzionalità previsto per la DSN riappare anche in merito alla composizione del CAE: se nella versione precedente della direttiva il CAE poteva essere composto da un minimo di 3 a un massimo di 30 membri<sup>(23)</sup>, ora, come per la DSN, non vi è più la previsione di un limite minimo o massimo, dato che «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»<sup>(24)</sup>. Tale principio di proporzionalità è riconfermato poi sia dall'art. 6, lett. b), dove è chiarito l'obbligo di indicare, tra gli altri elementi dell'accordo istitutivo, anche il numero di membri del CAE, «che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie dei lavoratori e al sesso», sia dal nuovo articolo 13, che prevede l'adeguamento della composizione del CAE e della DSN «in caso di modifiche significative della struttura dell'impresa»<sup>(25)</sup> per far sì che la composizione dei due organi possa continuare a rispecchiare i lavoratori occupati nella nuova impresa.

#### *iv. Le informazioni preliminari alla costituzione di un CAE*

Un'ulteriore fondamentale novità della nuova direttiva è rinvenibile

lamente Europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie del 29 maggio 2001.

<sup>(23)</sup> V. Allegato alla Direttiva, Prescrizioni accessorie di cui all'art. 7 della dir. 94/45/CE.

<sup>(24)</sup> V. Allegato I alla dir. 2009/38/CE, punto 1, lett. c).

<sup>(25)</sup> Il Considerando n. 40 chiarisce che per «modifiche significative della struttura dell'impresa» il legislatore intende considerare i casi di ristrutturazioni, fusioni, scissioni o acquisizioni, anche se, a dire il vero, le modifiche strutturali potrebbero essere connesse anche a fenomeni di delocalizzazione.



nel nuovo comma 4 dell'art. 4, rubricato: «Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori». Tale comma, precisa che: «La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale (...) 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 (...) in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro».

La novità della norma si configura nell'attribuzione dell'obbligo informativo, oltre che alla direzione generale, ad "ogni impresa" del gruppo. In questo modo le imprese non possono più ritenersi esonerate dal dovere di informazione perché hanno la sede in uno stato non membro o perché lamentano delle difficoltà nell'individuare la direzione reale o presunta del gruppo. Viene in altri termini sancito l'obbligo, per tutte le imprese e non più solo per la direzione generale, di rendere le informazioni relative all'istituzione dei CAE<sup>(26)</sup>.

Tale intervento normativo è il risultato di diverse pronunce giurisprudenziali della Corte di Giustizia Europea. Mi riferisco, in particolare, ai casi *Bofrost* (C-62/99)<sup>(27)</sup>, *Kühne & Nagel* (C-440/00)<sup>(28)</sup> e *Anker*

<sup>(26)</sup> Cfr. R. SCHIAVONE, *La nuova direttiva Cae*, in *Dir. prat. lav.*, 2009, n. 28, *Inserito*, p. 10.

<sup>(27)</sup> Il caso *Bofrost*, C-62/99, Sentenza CGCE del 29 Marzo 2001, riguardava ad esempio una controversia sorta tra una società del gruppo *Bofrost* e il comitato aziendale di tale società, riguardo al rifiuto di quest'ultima di fornire delle informazioni sugli effettivi e sulla struttura delle imprese del gruppo *Bofrost* di cui essa faceva parte perché si riteneva sottratta dall'applicazione della normativa comunitaria in quanto il gruppo era strutturato orizzontalmente e non piramidalmente: le imprese infatti del gruppo *Bofrost* con sede nel territorio europeo avevano concluso nel 1997 un accordo tra di esse per stabilire una parità tra le diverse imprese che appartenevano al gruppo affinché nessuna esercitasse un'influenza dominante e non esistesse fra loro alcun rapporto di subordinazione.

La CGCE, in tale occasione, ha stabilito che «anche se non è stato ancora accertato che la direzione alla quale i lavoratori si rivolgono è quella di un'impresa che esercita il controllo all'interno di un gruppo di imprese (...) quando i dati sulla struttura o sull'organizzazione di un gruppo di imprese fanno parte delle informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori, tocca ad un'impresa di tale gruppo fornire agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che ne fanno richiesta i dati che essa possiede o che è in grado di ottenere» (V. il punto 41, C-62/99).

In tal modo la Corte ha assicurato l'effettività della direttiva CAE anche in presenza di gruppi orizzontali, ed allorquando non sia ancora accertata l'esistenza dei presupposti per la sua applicazione, ampliando così sia l'ambito di applicazione della direttiva, sia la garanzia del diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

<sup>(28)</sup> Il caso *Kühne & Nagel*, C-440/00, Sentenza CGCE del 13 gennaio 2004, che vedeva

(C-349/01)<sup>(29)</sup>, accumulati dalla stessa questione giurisprudenziale: in tutte queste controversie la Corte ha infatti dovuto esprimersi in merito al non rispetto da parte delle imprese, dell'obbligo, in capo alle stesse,

come protagonisti invece un'impresa tedesca, appartenente ad un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, la cui società controllante aveva sede e direzione centrale in Svizzera, e il suo comitato aziendale, riguardava la domanda del secondo alla prima, diretta ad ottenere talune informazioni utili e necessarie per l'istituzione di un comitato aziendale europeo. In particolare, la Kühne & Nagel si era rifiutata di comunicare al comitato aziendale il numero medio di impiegati e la loro ripartizione negli Stati membri, nelle imprese e negli stabilimenti, nonché la struttura della società e del gruppo, le denominazioni e gli indirizzi dei rappresentanti del personale del gruppo perché si riteneva, a suo avviso, esclusa da tale obbligo in quanto la direzione centrale, situata in Svizzera, non era soggetta al diritto comunitario e per questo motivo rifiutava di fornire tali informazioni (V. i punti 25-26, C-440/00).

In tale occasione la Corte di Giustizia della Comunità Europea ha invece chiarito che il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie spetta anche nel caso in cui il gruppo d'impresе abbia la direzione centrale in uno Stato non membro dell'Unione Europea, come la Svizzera, specificando che «(...) i meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori di queste imprese o di questi gruppi devono comprendere tutti gli stabilimenti ovvero tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendentemente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o - se si tratta di un gruppo di imprese - la direzione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri».

La CGCE chiarisce anche che il compito di creare le condizioni e gli strumenti necessari all'istituzione del CAE spetta alla direzione generale, e «nel caso in cui questa sia situata al di fuori del territorio degli Stati membri, come nel caso in esame, la responsabilità è assunta dal rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare - se del caso e in mancanza di detto rappresentante, tale responsabilità incombe alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro, cioè alla direzione centrale presunta» (V. il punto 50, C-440/00).

Quest'ultima, però per poter adempiere il suo obbligo d'informazione dei detti rappresentanti, «è tenuta a chiedere alle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri», ed «ha il diritto di ricevere da esse, le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un siffatto comitato», tenendo presente che le direzioni delle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri hanno l'obbligo di fornire alla direzione centrale presunta le informazioni da esse possedute o che sono in grado di ottenere (V. il punto 64, C-440/00).

<sup>(29)</sup> Nel terzo e ultimo Caso ADS Anker GmbH, C-349/01, Sentenza CGCE del 15 luglio 2004, la CGCE si esprime, tra l'altro a pochi mesi di distanza dal caso Kühne & Nagel, in una questione molto simile: la società capogruppo aveva sede al di fuori del territorio degli Stati Membri, e precisamente in Svizzera, ed il comitato aziendale si era visto rifiutare le informazioni necessarie perché la società capogruppo non aveva voluto fornirle. La CGCE, con sentenza del 15 luglio 2004, afferma che «gli artt. 4, n. 1, e 11 della direttiva devono essere interpretati nel senso che gli Stati membri sono tenuti ad imporre all'impresa stabilita nel loro territorio, e che costituisce la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie (...) o la direzione centrale presunta, (...), l'obbligo di fornire a un'altra impresa dello stesso gruppo stabilita in un altro Stato membro le informazioni richieste a quest'ultima dai rappresentanti dei suoi lavoratori, quando tali informazioni non sono in possesso di detta altra impresa e sono indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un CAE».

di fornire le informazioni preliminari e strumentali all'iniziativa di costituzione dei CAE.

In tale occasione la Corte ha specificato che tale obbligo non è imputabile solo alla capogruppo, (come sostenuto dalle imprese in giudizio) ma anche a una qualsiasi impresa di un gruppo orizzontale (Caso Bofrost) e anche nel caso in cui il gruppo d'impresе abbia la direzione centrale in uno Stato non membro dell'Unione Europea (Caso Kühne & Nagel e Caso Anker). In tal modo quindi il giudice europeo ha voluto promuovere la creazione dei comitati aziendali europei, impedendo alle imprese di ostacolare la formazione dei comitati rifiutandosi, nello specifico, di fornire le informazioni preliminari necessarie alla sua costituzione, con la giustificazione (dichiarata invalida in sede di giudizio) di non essere a capo del gruppo o di non avere sede principale in uno Stato Europeo.

#### *v. Il contenuto dell'accordo*

Con riferimento al contenuto dell'accordo che dev'essere raggiunto tra la direzione centrale e la DSN in merito alle modalità di attuazione di informazione e di consultazione, la nuova direttiva si uniforma al testo previgente nel punto in cui prevede l'indicazione di una serie di informazioni imprescindibili come l'elenco delle imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo, la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, o il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato<sup>(30)</sup>, introducendo però alcune importanti novità. Prima fra tutte, l'utile obbligo di prevedere, oltre alle attribuzioni e alla procedura di informazione di consultazione del CAE, già previsti alla direttiva previgente, anche «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».

Relativamente poi all'accordo in sé, non vi è solo l'obbligo di stabilire la durata e la procedura di rinegoziarlo, ma, novità della direttiva del 2009, anche la data di entrata in vigore dello stesso, le modalità in base alle quali è possibile modificarlo e farlo cessare, i casi in cui lo stesso vada rinegoziato e la possibilità di prevedere la rinegoziazione anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

---

<sup>(30)</sup> Cfr. art. 6, dir. 2009/38/CE.

---

### 3. Luci e ombre della “Nuova Direttiva CAE”

La rifusione della direttiva CAE, secondo la maggiorparte della dottrina, è giunta tardivamente, ma in un momento opportuno, visto il periodo di crisi che l’Europa stava (e sta tuttora) affrontando, e l’ancor più sentito bisogno di tutela dei lavoratori nei processi di ristrutturazione, fusione e delocalizzazione che si presentano a livello nazionale ed europeo.

Come fin qui emerso, la direttiva, nonostante alcune evidenti lacune interpretative, contribuisce senz’altro a superare quelle criticità emerse nell’implementazione della precedente normativa, e nonostante la delusione di chi desiderava da tempo una refusione più incisiva da anni, ne va segnalato il merito di un effettivo miglioramento delle condizioni di funzionalità e di efficacia dei CAE.

In tal senso, infatti, la direttiva chiarisce cosa debba intendersi per “informazione” o “questione transnazionale”, migliora la definizione di “consultazione”, definisce le responsabilità degli obblighi di informazione preliminari e strumentali all’iniziativa di costituzione dei CAE, assegna un ruolo maggiore ai sindacati, riconosce il diritto ai membri del CAE alla formazione senza perdita di retribuzione, inserisce una clausola di adeguamento in caso di modifica significativa della struttura delle imprese e il riconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali, una clausola di non regresso e ancora, introduce la previsione secondo cui «in linea con i principi generali del diritto comunitario, occorre applicare procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione e degli obblighi ai sensi della presente direttiva»<sup>(31)</sup>.

La refusione della direttiva contribuisce quindi ad assicurare ai CAE un reale diritto di influenza sulle decisioni aziendali, «un diritto che rappresenta anche una sfida per giungere ad una rappresentanza CAE sempre più adeguata e competente»<sup>(32)</sup> e, di conseguenza, che aspira a superare le difficoltà di funzionamento dei CAE soprattutto per ciò che concerne il ritardo con il quale le informazioni erano date ai comitati e all’inconsistenza (o ancor più gravemente all’inesistenza) della consultazione.

Al contempo, tuttavia, non sono mancate le osservazioni critiche da parte della dottrina. Per alcuni «le disposizioni della direttiva non sembrano, infatti, perfettamente in grado di garantire l’effettivo raggiungi-

---

<sup>(31)</sup> Cfr. 36° *considerando* della dir. 2009/38/CE.

<sup>(32)</sup> Cfr. E. DI FILIPPO, 25/05/2011, *Avviso Comune* - Testa Coordinato, Scheda di lettura.

mento degli obiettivi dichiarati»<sup>(33)</sup>, o ancora, c'è chi ritiene che «da una rifusione della Direttiva CAE ci saremmo aspettati di più»<sup>(34)</sup>.

Sono soprattutto i silenzi della direttiva che giustificano larga parte dei giudizi critici. In primis in merito alle funzioni negoziali del CAE<sup>(35)</sup> in quanto la direttiva, come la precedente, non prende posizioni sul ruolo negoziale che di fatto è assunto dai CAE; secondariamente, la direttiva demanda agli stati membri il compito di prevedere «misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; in particolare essi assicurano che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva»<sup>(36)</sup>. Sul punto, merita osservare come il legislatore europeo intenda considerare in maniera omnicomprensiva gli «obblighi derivanti dalla presente direttiva», non distinguendoli, e ponendoli in tal modo tutti, ingiustamente ad avviso di chi scrive, sullo stesso piano di importanza e di gravità.

Ancora, la nuova direttiva non riduce il tempo massimo concesso alla DSN per la conclusione dell'accordo istitutivo, che rimane di 3 anni come nella precedente versione, nonostante la richiesta sindacale di ridurre da 3 a 1 anno il tempo massimo previsto per la conclusione dell'accordo e per l'applicazione, in mancanza, delle prescrizioni accessorie. Fatto ancor più grave, il legislatore non riduce la soglia necessaria per l'istituzione di un CAE: tale silenzio giustifica però il dubitare in merito alla fondatezza del risultato atteso dalla Commissione, che, con la nuova versione della direttiva si prefiggeva di aumentare il numero dei CAE presenti in Europa.

Infine, una novità non molto apprezzata è stata la previsione, nel 14° e 22° *considerando*, di un forse eccessivo contemperamento delle esigenze delle imprese, stabilendo che, «(...) 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»<sup>(37)</sup>, e aggiungendo la necessità

<sup>(33)</sup> Cfr. A. ALAIMO, *La nuova direttiva sui comitati aziendali europei: un'occasione per ripensare la partecipazione dei lavoratori in Italia?*, in *Dir. rel. ind.* 2009, n. 4, p. 1002.

<sup>(34)</sup> Cfr. R. HOFFMAN, *CAE, Una riforma tardiva ma utile*, in *I Comitati aziendali europei tra vecchio e nuovo diritto*, a cura di BARBUCCI G., ARRIGO G., Roma, 2010, p. 120 ss.

<sup>(35)</sup> Cfr. F. GUARRIELLO, *Le funzioni negoziali del CAE tra modello normativo e costituzione materiale: prime riflessioni*, in *Lav. dir.*, 2005, IV, p. 361.

<sup>(36)</sup> Cfr. art. 11, dir. 2009/38/CE.

<sup>(37)</sup> 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.

di prevedere tempi, modalità e contenuti dell'informazione appropriati, «che non rallentino il processo decisionale nelle imprese»<sup>(38)</sup>. Stando a queste precisazioni quindi l'informazione dovrebbe avvenire in tempo utile, senza però compromettere il processo decisionale delle imprese, ma il rischio generato da tale previsione normativa è notevole: le imprese potrebbero difatti utilizzare delle generiche motivazioni di urgenza per limitare di fatto i diritti del CAE all'informazione e alla consultazione<sup>(39)</sup>. Per questo motivo sarà ancor più determinante il ruolo della Corte di Giustizia Europea, nel suo compito di valutare la fondatezza delle ragioni delle imprese, e bilanciarle correttamente con il diritto dei lavoratori ad essere informati.

Le luci e le ombre che avvolgono la direttiva sono ben descritte nelle parole di Blanke<sup>(40)</sup> secondo il quale «considerato il clima politico dominante (anche e proprio nell'Ue), si è comunque riusciti ad arrivare a una nuova versione che ha posto alcuni obiettivi essenziali perseguiti dai lavoratori mediante la Direttiva stessa. Certo: non si sono realizzate tutte le speranze, ma ogni altra aspettativa sarebbe stata comunque troppo ardua»<sup>(41)</sup>.

#### 4. Quale futuro per i CAE?

Sorti oramai più di un decennio fa come primo embrionale bilanciamento di un potere aziendale che travalicava i confini nazionali, i CAE sono oggi una realtà concreta ed attiva del sistema delle relazioni industriali in Europa: secondo gli ultimi dati relativi al primo trimestre del 2012<sup>(42)</sup>, i CAE ammontano a 1.214 e rappresentano oltre 15 milioni di lavoratori<sup>(43)</sup>.

<sup>(38)</sup> V. 22° *considerando* dir. 2009/38/CE.

<sup>(39)</sup> V. F. SCHIAVONE, *op. cit.*, p. 8.

<sup>(40)</sup> Cfr. T. BLANKE, *La rifusione della direttiva Cae: il punto di vista tedesco*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, n. 1, p. 253.

<sup>(41)</sup> Cfr. T. BLANKE, *op. cit.*, p. 277.

<sup>(42)</sup> Dati del database di ETUI (European Trade Union Institute), reperibili al sito <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europe-anetworkscouncils.htm>.

<sup>(43)</sup> Il *trend* evolutivo del numero dei CAE non è costante: se nell'anno di entrata in vigore della direttiva del '49 ne sono stati istituiti 396, il numero di nuovi CAE è sceso in media ai 70 CAE per anno, sino al 2001, per poi scendere a circa una trentina di nuovi CAE per anno durante la maggior parte degli anni 2000. Dopo la rifusione della direttiva CAE il numero di nuovi accordi CAE conclusi è sceso a livelli molto bassi: solo 11 sono stati quelli firmati nel 2010. Un tale rallentamento dell'attività nella creazione dei CAE nei due anni tra l'adozione e l'attuazione della direttiva di rifusione può riflettere da un lato, l'incertezza

Protagonisti indiscussi del dialogo sociale europeo, i CAE costituiscono un confronto positivo tra le diverse pratiche di relazioni industriali presenti nei paesi dell'Unione, e rafforzano lo sviluppo di un approccio condiviso nell'affrontare le sfide che imprese e lavoratori fronteggiano quotidianamente nei sempre più rapidi e intensi processi di de-nazionalizzazione. Béthoux li definisce infatti «una finestra sugli altri sistemi di relazioni industriali europei, permettendo ai membri della direzione e ancor più ai rappresentanti dei lavoratori di un certo paese, di scoprire le mode delle relazioni sociali che prevalgono dai loro vicini»<sup>(44)</sup>. Come evidenziano le parti sociali infatti, «in un contesto di mercati sempre più aperti alla competizione internazionale e di continua innovazione tecnologica e produttiva, la Direttiva 2009/38/CE, persegue l'obiettivo di

giuridica sullo status degli accordi sottoscritti in questo periodo, e dall'altro il desiderio da parte dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori di attendere il recepimento della direttiva in modo da poter beneficiare delle disposizioni della direttiva di rifusione, più vantaggiosa rispetto a quella precedente.

Attualmente, per quanto riguarda la loro distribuzione territoriale, i CAE sono attivi per lo più nei settori della metallurgia (più di 350), delle industrie chimiche (200) e delle costruzioni e del legno (75), nonché nei settori agro-alimentare, alberghi e ristoranti (105), mentre sono meno attivi nei settori del tessile e dell'informatica e dei servizi.

Per quanto riguarda invece la loro collocazione territoriale, i paesi invece dove operano più CAE, avendo come riferimento la sede dell'impresa, sono indubbiamente la Germania, gli Stati Uniti, il Regno Unito e la Francia, (rispettivamente circa 160 CAE sia per Germania che per Stati Uniti, Regno Unito 120, Francia 112), mentre in Italia i CAE operativi ammontano a una quarantina: l'ambito di applicazione infatti dei CAE riguarda solo circa un terzo dei casi i membri dell'Unione Europea, cui la direttiva s'indirizza per obbligo, ma interessa anche i paesi candidati all'adesione (Croazia, Macedonia e Turchia), i paesi appartenenti all'AELE - Associazione Europea di Libero Scambio - (Islanda, Norvegia, Svizzera e Liechtenstein) e i paesi extra questa area quali la Russia, l'Ucraina, ecc.

Quanto alla dimensione d'impresa interessata dai CAE, nonostante poi i rigidi requisiti per attestarsi tra l'impresa o tra il gruppo di impresa "di dimensioni comunitarie", nello SEE (Spazio Economico Europeo) i CAE sono attivi per il 37% nelle piccole imprese, dove si intende un'impresa con meno di 5000 dipendenti nello SEE), per il 39% nelle grandi imprese (più di 10000 lavoratori dipendenti nello SEE), e solo per il 17% nelle medie (dai 5000 ai 10000 dipendenti).

Infine, relativamente invece al grado di internazionalizzazione dei CAE attualmente operativi, più del 56% dei CAE coinvolge più di 10 paesi, il 28% riguarda tra i 5 e i 10 paesi, e la percentuale si riduce al 13% per i CAE che coinvolgono meno di 5 paesi.

Ulteriori informazioni sui CAE sono reperibili sui siti web sviluppati dalla European Trade Union Institute (ETUI): [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu), o al sito <http://www.sda-asbl.org> per le informazioni riguardanti le recenti attività del CAE connesse eseguiti per conto del CES e ETUFs.

<sup>(44)</sup> Traduzione dell'autrice dalla versione originale: «*Les comités d'entreprise européens jouent d'abord le rôle de fenêtre sur les autres systèmes de relations professionnelles européens, en permettant aux membres des directions et plus encore aux représentant des salariés d'un pays donné de découvrir les modes de relations sociales qui prévalent chez leurs voisins*». V. E. BÉTHOUX, in S. WOLMARK, (sous la responsabilité de), *A' quoi sert le comité d'entreprise européen?*, in *Rev. dr. trav.*, 2012, n. 1, p. 10.

sviluppare, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, un'attitudine costruttiva al cambiamento fondata su un effettivo dialogo sociale»<sup>(45)</sup>. Tali comitati sembrano quindi poter contrastare gli ostacoli e le disfunzioni tipiche dei sempre più frequenti fenomeni di internazionalizzazione, rappresentando «l'estensione a livello internazionale dei singoli sistemi nazionali di rappresentanza dei lavoratori»<sup>(46)</sup> e quindi un meccanismo oramai non più rinunciabile di promozione e di sviluppo dell'azione sindacale al di là dei confini nazionali, tant'è che alcune multinazionali hanno recentemente adottato addirittura dei comitati mondiali, come Nestlé, Danone, Volkswagen, Merloni, Renault, Daimler-Chrysler, Skf, Skandia, Ikea, Edf, Rhodia<sup>(47)</sup>.

Considerata la loro importanza, più volte tra l'altro evidenziata dalla Commissione Europea<sup>(48)</sup>, si potrebbe avanzare, ad avviso di chi scrive, la previsione di un obbligo di costituzione dei CAE per le imprese di dimensioni transnazionali, o quanto meno abbozzare un tentativo di messa in discussione della volontarietà<sup>(49)</sup> di questo istituto, che risulta esplicitamente dagli artt. 6 e 13 della direttiva, in base ai quali il compito di inserire in forma concreta i diritti di informazione e consultazione entro "specifici accordi aziendali" è ancora affidata alla volontà delle parti sociali. In alternativa, opzione probabilmente più facilmente realizzabile, si potrebbe abbassare il numero minimo dei lavoratori dipendenti dall'impresa e quello presente in ciascun stato membro (attualmente e rispettivamente 1000 e 150) previsto per la costituzione di un CAE: in tal modo si potrebbe allargare il bacino potenziale d'utenza della direttiva, seguendo tra l'altro la strada intrapresa da alcune modifiche intervenute nel processo di refusione della direttiva del '94, come ad esempio l'ampliamento della definizione di "questioni transnazionali" sopra riportata.

(45) V. avviso comune per il recepimento della direttiva 6 maggio 2009, n. 38, firmato il 12 aprile 2011 tra Confindustria, Abi, Ania e Confcommercio - Imprese per l'Italia e CGIL, CISL e UIL.

(46) V. W. STREECK, *Neither European Nor Works Councils: A Replay to Paul Knutsen*, in *Economic and Industrial Democracy*, 1997, n. 18, p. 339 ss.

(47) V. in tal senso S. SCARPONI, *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese transnazionale europee e modelli partecipativi*, in *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, a cura di S. SCARPONI, Trento, 2007, p. 5 ss.

(48) Cfr. Commissione Europea (2004), *Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata - Rafforzare il contributo di un dialogo sociale europeo*, COM (2004) 557 def., Comunicazione del 12 agosto 2004, p. 11.

(49) Per approfondimenti V. J. E. DOLVICK, *EWCs and the Implications for Europeanisation of Collective Bargaining*, in *Ead. Redrawing Boundaries of Solidarity? in ETUC, Social Dialogue and the Europeanisation of Trade Unions in the 1990s*, Arena and FAFO, Oslo, 1997.



In un tale contesto di crisi globale, gli obiettivi proclamati nella direttiva del '94, ribaditi ed ampliati nella versione del 2009, sono infatti ancor più degni di interesse e tutela, inserendosi nel più ampio e generico obiettivo di concretizzare uno sviluppo sostenibile<sup>(50)</sup>, ossia uno sviluppo attento alla tutela del lavoratore e alla collaborazione tra parti sociali, che viene sempre più comunemente inteso come una possibile via d'uscita alla crisi.

Per questo motivo i CAE meritano uno studio e un'attenzione particolare, tant'è che, discutendo sull'utilità dei CAE, Brihi ritiene che «le esperienze, hanno sviluppato un vero *“acquis communautaire”* sul piano delle relazioni tra i rappresentanti dei lavoratori di uno stesso gruppo d'impresa, di modelli economici e sociali differenti e di tradizioni sindacali talvolta lontane»<sup>(51)</sup>, evidenziandone peraltro la funzione di “laboratorio sperimentale”, a favore della costruzione di un sindacalismo europeo. Sono quindi auspicabili interventi di potenziamento e di incentivazione all'istituzione di questi comitati, perché i lavoratori possano essere sempre più coinvolti nell'anticipazione del cambiamento nelle imprese, al fine di prevenire o limitare le conseguenze negative dei sempre più frequenti processi di ristrutturazione, facilitando il superamento delle comuni barriere geografiche, culturali, politiche e linguistiche che si frappongono all'affermazione della contrattazione internazionale. L'attore sindacale è infatti ancora fortemente legato al contesto istituzionale e alle peculiarità nazionali: un comitato aziendale di livello europeo potrebbe svolgere invece una funzione di “coesione economico-sociale”<sup>(52)</sup>, consentendo di stabilire un dialogo unitario con chi ha il potere decisionale, essendo «potenzialmente un fattore di crescita di solidarietà fra lavoratori di diversi Paesi»<sup>(53)</sup>.

<sup>(50)</sup> Lo sviluppo sostenibile è stato definito per la prima volta nel Rapporto Brundland del 1987, dalla Commissione Mondiale sull'ambiente e sullo sviluppo come «*lo sviluppo che risponde ai bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i loro*».

<sup>(51)</sup> Traduzione dell'autrice dall'originale «*Les expériences, même contrastées, ont développé un véritable “acquis communautaire” sur le plan des relations entre représentants des travailleurs d'un même groupe d'entreprises, issus de modèles économiques et sociaux différents et de traditions syndicales parfois éloignées*». V. in tal senso R. BRIHI, *Le comité d'entreprise européen: un colosse aux pieds d'argile?* in S. WOLMARK, (sous la responsabilité de), *A' quoi sert le comité d'entreprise européen?*, in *Rev. dr. trav.*, 2012, n. 1, p. 16.

<sup>(52)</sup> V. L. ZOPPOLI, (a cura di), *L'attuazione della Direttiva sui Comitati aziendali europei, un'analisi comparata*, Napoli, 1998, p. 135.

<sup>(53)</sup> V. A. PERULLI, *Contrattazione transnazionale nell'impresa europea e CAE: spunti di riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 2, p. 192.

---

## Abstract

The article offers a comparison between the Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, and the Recast Directive 2009/38/CE.

The author highlights the main innovations of the 2009 EC Directive, such as, for example, the new definitions of “information” and “consultation” or the content of the agreement between the central management and the special negotiating body, discussing strengths and weaknesses of the new regulatory text, and offering an overview of the worthier labour law doctrine about this theme.

## Bibliografia

- ALAIMO, *La nuova direttiva sui comitati aziendali europei: un'occasione per ripensare la partecipazione dei lavoratori in Italia?*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, n. 4, p. 1102.
- ALES, *Informazione e consultazione nell'impresa: diritto dei lavoratori o dovere del datore di lavoro? Un'analisi comparata*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, n. 2, p. 221.
- ALIAS, *L'attuazione della direttiva n. 2002/14/CE: il quadro europeo e il caso italiano*, Nota a d.lgs 6 febbraio 2007, n. 25, *Attuazione della Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori*, in *Boll. Adapt*, 2007, n. 14.
- ALIAS, *Il varo imminente della nuova Direttiva Cae*, in *Working Paper Adapt*, 2008, n. 70.
- ARRIGO, *Politica sociale comunitaria e direttiva 94/45/CE tra funzione normativa delle Parti sociali e ruolo di garanzia del legislatore: orientamenti sindacali e trasposizione negli ordinamenti interni, in particolare quello italiano*, in *Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese italiane di dimensioni comunitarie*, in *AA.VV. Not. giur. lav.*, 1996, n. 15, p. 42 ss.
- ARRIGO, *Dalla “revisione” alla “rifusione” della Direttiva n. 94/45*, in *I Comitati aziendali europei tra vecchio e nuovo diritto*, (a cura di) BARBUCCI, ARRIGO G., Roma, 2010.
- BIAGI, *L'accordo interconfederale del 27 novembre 1996 per il recepimento della direttiva 94/45 sui Cae*, in *Dir. rel. ind.*, 1997, n. 1, p. 145 ss..
- BIAGI, *La direttiva Cae (comitati aziendali europei) dopo sei anni: il successo di un nuovo modello?*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 4, p. 507 ss..
- BLANKE, *La rifusione della direttiva Cae: il punto di vista tedesco*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, n. 1, p. 253 ss..
- CASTRO, DAVIDONI, *Radicamento nazionale e prospettiva internazionale: annotazioni in margine all'accordo Electrolux sul Cae*, in *Dir. rel. ind.*, 1995, n. 2, p. 119.
- DE LUCA M., *I comitati aziendali europei: la direttiva 94/45/CE: problemi di at-*

- tuazione e prospettive di evoluzione delle relazioni di lavoro, Milano, 1996.
- DOLVICK, *EWCs and the Implications for Europeanisation of Collective Bargaining*, in Ead. *Redrawing Boundaries of Solidarity? In ETUC, Social Dialogue and the Europeanization of Trade Unions in the 1990s*, Arena and FAFO, Oslo, 1997.
- GAMBACCIANO, *Diritti di informazione e consultazione e condotta antisindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, n. 2, p. 93.
- GUARRIELLO, *“La prima volta” della direttiva sui Cae (n. 94/45/Ce) davanti alla corte di giustizia: Bofrost o della latitudine dei diritti di informazione riconosciuti alle rappresentanze dei lavoratori ai fini della costituzione del comitato aziendale europeo*, (Nota a Corte giust. Comunità europee, 29 marzo 2001, n. 62/99, Betriebsrat GmbH c. Bofrost GmbH), in *Dir. lav.*, 2001, n. 2-3, p. 12.
- GUARRIELLO, *Le funzioni negoziali del CAE tra modello normativo e costituzione materiale: prime riflessioni*, in *Lav. dir.*, 2005, n. 5, p. 361.
- HOFFMAN, *CAE, Una riforma tardiva ma utile*, in *I Comitati aziendali europei tra vecchio e nuovo diritto*, (a cura di), BARBUCCI, ARRIGO, Roma, 2010.
- LAURIA, *I diritti di informazione e consultazione nel contest delle relazioni industriali italiane ed europee*, (Nota a Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle regioni del 17 marzo 2008 relativa al riesame della Direttiva 2002/14 CE nell’UE, 17 marzo 2008, e altre), in *Dir. rel. ind.*, 2008, n. 1, p. 581.
- LIEBMAN, *Prassi aziendale e regolazione dei rapporti di lavoro nell’impresa: fonte consuetudinaria o prodotto dell’autonomia collettiva?*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, n. 2, p. 704.
- LO FARO, *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale in Europa?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2007, n. 3, p. 551.
- MONTICELLI, *Le posizioni delle parti sociali europee sul Libro Verde* (Nota a BusinessEurope, UEAPME, CEEP, ETUC (a cura di), *Key challenges facing European labour markets: a joint analysis of European Social Partners*, 18 ottobre 2007, e altri), in *Dir. rel. ind.*, 2007, n. 1, p. 1259.
- OLIVELLI, *La partecipazione dei lavoratori tra diritto comunitario e ordinamento italiano*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, n. 1, p. 37.
- ORLANDINI, *I lavoratori europei nell’impresa orizzontale transnazionale tra regole sociali e di mercato*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, n. 4, p. 549.
- PERULLI A., *Contrattazione transnazionale nell’impresa europea e CAE: spunti di riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 2, p. 192.
- PIZZOFERRATO, *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di governance e democrazia economica*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, n. 2, p. 243.
- PULIGNANO, *Rappresentanza del sindacato e spazio europeo: uno studio comparato sull’esperienza dei Cae in due settori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2005, n. 27, p. 105.
- SCARPONI, (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Trento, 2007.
- SCHIAVONE, *La nuova direttiva Cae*, in *Dir. prat. lav.*, 2009, n. 28, *Inserito*.
- SCIARRA, *L’evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei paesi dell’Unione Europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, n. 4, p. 447.
- SCIARRA, *Manuale di diritto sociale europeo*, Torino, 2010.
- STREEK, *Neither European Nor Works Councils: A Replay to Paul Knutsen*, in

- Economic and Industrial Democracy*, 1997, n. 18, p. 339 ss.
- STREEK, *Diritto del lavoro e relazioni industriali: origini e prospettive. Le relazioni industriali oggi*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, n. 2, p. 255 ss.
- WOLMARK, (sous la responsabilité de), *A' quoi sert le comité d'entreprise européen?*, in *Rev. dr. trav*, 2012, n. 1, p. 9 ss.
- ZILIO GRANDI, *Diritti sociali e diritti nel lavoro*, Torino, 2006.
- ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2005, n. 3, p. 439.
- ZOPPOLI, (a cura di), *L'attuazione della Direttiva sui Comitati aziendali europei, un'analisi comparata*, Napoli, 1998.