



Conferenza CES e UNI Europa sui Comitati Aziendali Europei Bruxelles 15 e 16 ottobre 2012

di Lucia Peveri, Dipartimento Internazionale UILCA

Si è tenuta a Bruxelles la conferenza annuale sui CAE presso la sede della Confederazione Europea dei Sindacati (CES), alla presenza di oltre un centinaio di delegati sindacali provenienti da tutti i settori industriali nonché i rappresentanti delle più importanti Federazioni Sindacali.

Si tratta di un appuntamento periodico utile per il Sindacato a valutare lo stato di salute dei CAE.

La due giorni ha preso spunto dal **recepimento della Direttiva rifusa nel 2009** (CE 38/2009) nei vari ordinamenti nazionali. La Direttiva rifusa ha finora aiutato la costituzione di circa 300 nuovi CAE, il cui numero totale è ora superiore ai 1000.

I **punti di forza** di questa rifusione sono stati tutti ampiamente utilizzati nella negoziazione dei nuovi accordi o nella ridiscussione di vecchi accordi.

I miglioramenti più rilevanti sono riconducibili a:

1. Definizione di informazione e consultazione attraverso una più chiara enunciazione del concetto di “transnazionalità”
2. Rafforzamento dei diritti di formazione ai rappresentanti CAE
3. Ruolo del sindacato nei CAE e nelle Delegazioni Speciali di Negoziazione (DSN).

Restano invece irrisolti molti punti che erano già stati identificati come critici delle Federazioni Sindacali Internazionali, uno dei quali è la **tempestività dell’informazione** ai livelli internazionale e nazionale, elemento questo di continuo conflitto tra i CAE e i Sindacati Nazionali. In quei paesi dove i diritti di informazione e consultazione sono forti, è garantita alle rappresentanze dei lavoratori (che non sempre coincidono con le Organizzazioni Sindacali!!) la tempestività dell’informazione proprio perché la conseguente consultazione sia reale ed efficace e, soprattutto, si collochi PRIMA della presa di decisioni da parte della multinazionale. Questo, a volte, si scontra con i diritti dei CAE, che -costituendo l’UNICO livello transnazionale di rappresentanza della forza lavoro- dovrebbe ancor più avere garantita la tempestività dell’Informazione e della Consultazione.

Altro tema debole nella rifusione è la questione delle **sanzioni** applicabili in caso di mancato rispetto della Direttiva (o della Legge nazionale) da parte dell’azienda; le stesse sono infatti lasciate al recepimento nei singoli ordinamenti ed in alcuni casi si sono registrate leggi nazionali contenenti sanzioni del tutto ridicole, prive perciò di qualsiasi reale efficacia.

Anche sulla **formazione** dei Delegati CAE, pur essendo questa parte della Direttiva migliore rispetto al passato, le esperienze sono molto diverse da CAE a CAE: su questo punto il coordinamento con il Sindacato Nazionale e le Federazioni Internazionali è da rafforzare strategicamente al fine di avere Delegati CAE realmente preparati al ruolo che sono chiamati a svolgere.

I CAE devono essere ulteriormente rafforzati e posti nelle condizioni di funzionare come motore di reale rappresentanza sindacale, attraverso la costituzione di reti ed alleanze coordinate dal movimento Sindacale Europeo. E’ compito delle Organizzazioni Sindacali continuare l’investimento di risorse sul livello internazionale, affinché tutto ciò possa davvero realizzarsi.

Milano, novembre 2012