

[Home](#) > [Avvocato d'Affari](#) > [Mercati e impresa](#) - Comitato aziendale europeo: un nuovo impulso alle relazioni industriali e il dialogo sociale a livello europeo

RELAZIONI INDUSTRIALI

Comitato aziendale europeo: un nuovo impulso alle relazioni industriali e il dialogo sociale a livello europeo

Guido Callegari e Gaspare Roma, Avvocati, Studio De Berti Jacchia Franchini Forlani (Lex24)01 agosto 2011

[Documenti e Approfondimenti](#) Guida al Lavoro n. 18 del 29-04-2011 - Comitati aziendali europei: confermata la via dell'avviso comune, pag. 21



Il giorno 5 giugno 2011 è scaduto il termine per il recepimento, da parte degli Stati membri dell'Unione Europea, della Direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un **comitato aziendale europeo (CAE)** o di una **procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie**. La Direttiva 2009/38/CE si pone come "evoluzione" della precedente Direttiva 94/45/CE (recepita in Italia con il Decreto Legislativo n. 74 del 2 aprile 2002) che aveva previsto, per la prima volta nell'ordinamento comunitario, l'istituzione dei CAE.

Scopi e finalità dell'istituzione dei CAE nelle imprese di dimensioni comunitarie (dovendosi intendere per tali quelle che impiegano almeno mille [1000] lavoratori negli Stati

membrati e almeno centocinquanta [150] lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri) sono quelli di consentire ai lavoratori delle imprese o dei gruppi di impresa di rilevanza comunitaria di attuare una **comune politica di informazione e consultazione sindacale che riguardi, in modo transnazionale, tutti i dipendenti del medesimo soggetto giuridico**. In buona sostanza, i CAE rappresentano, nello scenario delle relazioni industriali e del dialogo sociale a livello europeo, l'organismo aziendale sovranazionale più rilevante ed in qualche misura equiparabile ad una RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) a carattere transnazionale.

Senza entrare nel merito delle principali modifiche ed innovazioni apportate dalla Direttiva 2009/38/CE (che mira a garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori promuovendo una maggiore diffusione ed efficacia dei CAE), si può senz'altro affermare che il nuovo provvedimento comunitario (oggi ancora non formalmente recepito da alcuna norma interna nel nostro Paese) è stato **accolto di buon viso dalle Parti Sociali**, le quali, di fatto, ne hanno già dato attuazione con la **sottoscrizione di un "avviso comune per il recepimento" del 12 aprile 2011 e la predisposizione di un nuovo testo del D. Lgs. n. 74 del 2002 integrato con le modifiche introdotte dalla Direttiva 2009/38/CE** (similmente a quanto era già avvenuto con la precedente Direttiva 94/45/CE, che era stata "di fatto" recepita in Italia con l'accordo interconfederale sottoscritto da CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA e ABI nel 1996).

Con tale "avviso comune" (sottoscritto da CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA e CONFOCOMMERCIO da una parte e dalla CGIL, CISL e UIL dall'altra parte) le Parti Sociali, "con l'intento di dare, in tal modo, piena attuazione alla Direttiva 2009/38/CE, affermano di dividerne le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità di coordinamento con le procedure nazionali, assegnano un ruolo preminente alle intese a livello aziendale". Nelle intenzioni delle Parti Sociali, pertanto, i CAE "possono contribuire a creare **un confronto positivo tra le differenti pratiche di relazioni industriali presenti nei paesi dell'Unione**".

La posizione condivisa dalle Parti Sociali in relazione ai CAE deve essere esaminata anche alla luce dell'attuale tendenza delle Parti Sociali stesse di preferire uno sviluppo delle relazioni industriali a livello aziendale (o interaziendale) piuttosto che territoriale (nazionale o locale) di categoria. È di pochi giorni fa (28 giugno 2011), infatti, l'**Accordo Interconfederale sottoscritto tra CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL** con il quale, nell'intento di **"dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale"**, promuovendone la diffusione e l'effettività, si è prevista una sorta di efficacia *erga omnes* per tutto il personale in forza (e per le associazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale in questione) dei contratti collettivi aziendali approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie presenti all'interno dell'azienda.

In definitiva, sembra lecito attendersi che, così come nelle more della promulgazione del D. Lgs. n. 74 del 2002 (di recepimento della Direttiva 94/45/CE) nel Bel Paese erano stati costituiti oltre 20 CAE sulla base del solo Accordo Interconfederale del 1996, anche oggi l'attuazione e l'effettivo recepimento in Italia della Direttiva 2009/38/CE possa avvenire ad opera e per impulso delle Parti Sociali prima ancora che degli organi legislativi nazionali, magari sotto la "spinta" di istanze sociali sempre più pressanti volte alla valorizzazione di un sistema di relazioni industriali su base aziendale (eventualmente anche di gruppo) piuttosto che territoriale di categoria.