

## **I Comitati Aziendali Europei - rappresenteranno anche quadri e dirigenti**

**Oggetto: schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994 n. 94/45/CE relativa all'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'istituzione dei comitati europei è l'ultima tappa di un difficile e particolare cammino della c.d. europeizzazione dei rapporti collettivi.

Il settore delle relazioni sindacali risente ancora di tendenze gelose della sovranità nazionale che risentono delle diverse caratterizzazioni politiche dei rapporti sindacali.

Mentre il protagonismo imprenditoriale anelava al superamento delle frontiere, molto più timide se non inconsistenti erano le aspirazioni in tal senso delle organizzazioni sindacali.

Intorno al 1973 era avviata con la costituzione del CES la costruzione di un vero e proprio centro sindacale europeo. Nel 1991 erano rafforzati i poteri del CES con l'approvazione di un nuovo statuto mediante il quale venivano, seppure con una certa cautela, trasferite alla centrale europea talune funzioni rappresentative effettive, per lo più di carattere politico generale.

La diffusione del metodo contrattuale collettivo diveniva uno specifico obiettivo della Comunità con l'art. 118-B del Protocollo di Maastricht, il quale espressamente prevede che:

*“Il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi, accordi.*

*Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 2, se a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.*

*Il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, salvo l'accordo in questione contiene una o più disposizioni relative ad uno dei settori di cui all'articolo 2, paragrafo 3, nel quale esso delibera all'unanimità.”*

Nell'ottica comunitaria dialogo sociale e contrattazione collettiva sono visti con un tratto se non di uniformità, almeno di continuità. L'iniziativa delle parti sociali, secondo quanto disposto dall'art. 118 b del trattato, può addirittura sostituire l'intervento regolatorio della commissione.

E' sempre l'art. 118 del protocollo nella parte A, che promuove la consultazione delle parti sociali.

La previsione del trattato che espressamente menziona le parti sociali, anziché le sole organizzazioni sindacali, nonché i delicati ed ufficiali poteri attribuiti alle medesime, impongono un

attento esame dei criteri di rappresentatività configurabili nei diversi paesi, soprattutto in quelli di difficile accertamento, come l'Italia caratterizzati da difficili ed incompleti canoni di accertamento. S'impone pertanto, ad avviso di chi scrive, la necessità di adottare dei criteri di rappresentatività idonei ad integrarsi con i principi delle relazioni collettive europee.

I predetti criteri dovranno pertanto rispondere ad un'indicazione legale e risultare idonei ad identificare non solo le parti conflittuali legate dalla dinamica contrattuale, ma, tutte le componenti sociali e professionali del mondo produttivo.

A tali principi deve pertanto ispirarsi la normativa di attuazione alla direttiva n. 94/45/CE riguardante l'istituzione dei comitati aziendali europei e la procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

Conformemente a tali indirizzi, lo schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994 n. 94/45/CE relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, opportunamente prevede all'art. 15 – punto 4 - (prescrizioni accessorie), nell'ambito del CAE di una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare con elettorato attivo e passivo separato per ciascuno stato membro in cui sia impegnato il 15% dei lavoratori con qualifica di dirigente e di quadro dell'impresa o del gruppo di imprese.

La previsione per quanto utile ed opportuna necessita di adeguate precisazioni.

In primo luogo non è chiaro se il seggio sia unico e vi concorrano dirigenti e quadri o se invece la riserva riguardi separatamente sia i quadri, che i dirigenti. In secondo luogo, la stessa osservazione vale per la misura del 15%, non essendo chiaro se tale percentuale vada riferita al numero complessivo dei quadri e dirigenti o al 15% per ciascuna categoria. In ogni caso detta percentuale per consentire una effettiva rappresentatività andrebbe ridotta almeno al 10%.

Dal punto di vista dell'interpretazione il punto 4 andrebbe articolato nei seguenti termini:

*“Il CAE dovrà comunque prevedere una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare con elettorato attivo e passivo separato da attribuirsi rispettivamente ai quadri ed ai dirigenti per ciascun stato membro nel cui ambito sia impiegato almeno il 10% dei dipendenti con tale qualifica”.*

Sempre in tema di rappresentatività della categoria dei quadri, va soffermata la nostra attenzione sull'esame del decreto legislativo di attuazione della direttiva comunitaria.

Punto nodale della disciplina stabilita dalla direttiva comunitaria è la delegazione di negoziazione, che decide insieme all'azienda di dimensioni comunitarie la composizione ed i compiti del CAE. Il decreto legislativo in esame, pur prevedendo una specifica riserva di seggio a favore di quadri e

dirigenti, non anticipa tale previsione alla composizione della delegazione di negoziazione, escludendo così le rappresentanze dei lavoratori ad elevata qualificazione dall'importante fase di avvio e di caratterizzazione del CAE. In tal senso la previsione di cui all'art. 15 punto 4) andrebbe riprodotta in qualche modo all'art. 5 (delegazione speciale di negoziazione).

È in tale sede, innanzitutto, che si ravvisa la necessità di adeguata rappresentanza di tutte le categorie di lavoratori presenti in azienda, compresi i quadri.

In particolare sarà da specificare nel decreto legislativo attuativo della direttiva che hanno diritto a richiedere l'avvio delle procedure per la nomina della delegazione speciale di negoziazione, nonché alla partecipazione alla delegazione stessa, anche le organizzazioni sindacali monocategoriali dei quadri membri dei comitati economici e sociali.

Avv. Fabio Petracchi