



## **Ruolo e reale importanza dei Comitati Aziendali Europei (CAE)**

*(a cura della Commissione Nazionale di Nszz Solidarnosc)*

Qual è oggi il ruolo reale dei CAE?

Un tentativo di rispondere a questa domanda ha avuto luogo l'11 maggio 2021 durante la conferenza internazionale a conclusione del progetto "CAE – l'analisi delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione ed una negoziazione efficaci". A causa delle restrizioni sanitarie in vigore, la conferenza si è svolta online e perciò hanno potuto prendervi parte quasi 100 persone interessate all'argomento. I partecipanti provenienti dalla Polonia, dal Belgio e dai paesi partner dall'Italia, dalla Romania, dalla Macedonia del Nord, dalla Bulgaria e dalla Croazia hanno condiviso le loro osservazioni sull'accesso all'informazione finanziaria qualificata come confidenziale e sui cambiamenti normativi auspicabili in materia di funzionamento dei CAE.

Sfortunatamente la pandemia alla quale assistiamo da oltre un anno ha fornito in molti casi un pretesto per non comunicare le informazioni ai CAE, inoltre le riunioni dei Comitati e delle direzioni centrali si sono svolte principalmente online. Paradossalmente l'isolamento imposto dal regime sanitario ha portato alla intensificazione dei rapporti all'interno dei CAE, soprattutto attraverso i social media.

L'accesso alle informazioni per i membri dei CAE ha costituito il tema dominante nei contributi degli esperti che sono intervenuti alla conferenza. I CAE sono stati ideati come strumenti per coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori delle imprese transnazionali nel processo di informazione e consultazione. In definitiva dovrebbero coinvolgere i lavoratori nel meccanismo decisionale, anche nei casi in cui le decisioni vengono prese all'estero a livello di multinazionali europee.

Tuttavia, dalle conclusioni della conferenza risulta che la realtà è ben lontana da queste nobili premesse. Non sono molte le direzioni centrali che ammettono i CAE alla consultazione, mentre la grande maggioranza tratta i Comitati come un forum per trasmettere informazioni ai loro dipendenti. Ci si può chiedere: quali informazioni? Non di rado accade infatti che importanti informazioni vengano fornite ai CAE quasi contemporaneamente con la loro divulgazione al pubblico, laddove le informazioni trasmesse in precedenza sono il più delle volte comunicate in via confidenziale. Sfortunatamente le informazioni fornite dalla direzione in via confidenziale, in molti casi riguardano questioni a forte impatto occupazionale, poiché le informazioni sulle possibili decisioni di ristrutturazione aziendale possono portare a cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro o nei contratti di lavoro. Queste decisioni riguardano questioni transnazionali come fusioni, trasferimenti, acquisizioni o licenziamenti collettivi.

Per consolidare la posizione dei CAE è essenziale la conoscenza da parte dei suoi membri della situazione finanziaria dell'impresa controllante. Lo stile e la qualità delle informazioni fornite dalla direzione centrale dipende dalla cultura aziendale e dall'atteggiamento dell'impresa verso il dialogo con la rappresentanza dei lavoratori. Sono ancora una minoranza quelle imprese nelle quali la direzione tratta i membri del CAE con rispetto e serietà. Molto più spesso i CAE sono visti come un male necessario. In questa ottica l'acquisizione di conoscenze contribuisce a rafforzare l'importanza dei CAE e la posizione della rappresentanza dei lavoratori nel CAE.

Non di rado le direzioni centrali qualificano informazioni come riservate, richiamandosi alla normativa che regola il mercato finanziario. Per acquistare la capacità di determinare se un'informazione



effettivamente è da ritenersi riservata, per i membri dei CAE potrebbe essere utile familiarizzarsi con il regolamento europeo MAR (Market Abuse Regulation) sugli abusi di mercato, in vigore dal luglio 2016, che contiene una definizione di informazione riservata. Secondo questo regolamento, l'informazione privilegiata è quella che:

- ha un carattere preciso;
- non è stata resa pubblica;
- concerne direttamente o indirettamente uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari.

Quando abbiamo a che fare con una comunicazione illecita di informazioni privilegiate? Secondo il regolamento MAR, questo ha luogo quando una persona è in possesso di informazioni privilegiate e comunica tali informazioni ad un'altra persona, tranne il caso in cui tale comunicazione avviene durante il normale esercizio di un'occupazione, una professione o una funzione - questa situazione esclude l'illegalità della comunicazione di informazioni privilegiate, poiché in tal caso la divulgazione di informazioni riservate è ammissibile e lecita. Tuttavia, se un membro del CAE dovesse comunicare informazioni riservate fornite dalla direzione centrale ad un'entità diversa dalla rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale, ovvero dall'organizzazione sindacale, per esempio rendendole pubbliche o utilizzandole, ciò sarebbe da ritenersi una divulgazione illecita di informazioni privilegiate ai sensi del regolamento MAR.

Non tutte le informazioni qualificate dalla direzione centrale come confidenziali sono di fatto tali. Le informazioni sulle decisioni che possono influenzare l'organizzazione del lavoro o i contratti di lavoro, ad esempio su fusioni, acquisizioni o licenziamenti collettivi, non sono soggette alle limitazioni per quanto riguarda la loro comunicazione al livello nazionale.

Di seguito citiamo due esempi di sentenze del tribunale concernenti la comunicazione di informazioni sulla ristrutturazione che sono state qualificate dalle direzioni centrali come riservate.

1. Spagna - Nel febbraio 2018, subito dopo la riunione del CAE dell'impresa statunitense IBM, la vicepresidente del Comitato ha informato i comitati aziendali spagnoli degli imminenti tagli di posti di lavoro. I comitati a loro volta hanno informato i loro dipendenti. La vicepresidente è stata subito licenziata senza preavviso, nonostante i suoi molti anni di lavoro con l'azienda e all'interno del CAE. Anche se il 3 settembre 2018 il tribunale sociale di Madrid ha dichiarato il licenziamento illecito, l'impresa ha continuato il processo presso i gradi superiori di giudizio, senza tuttavia ottenere successo in quanto la direttiva UE afferma chiaramente che i membri del CAE possono (e devono) informare i comitati aziendali nel loro paese.

La decisione della Corte Suprema spagnola significa che anche quando la direzione centrale qualifica un'informazione relativa alla ristrutturazione come riservata, non può obbligare i membri del CAE a tenerla riservata, se essa concerne l'occupazione.

2. Danimarca - nel 2000 un rappresentante dei dipendenti nel consiglio di amministrazione di una banca ha informato il segretario del suo sindacato di una prevista fusione con un'altra banca. Per entrambi è stato aperto un fascicolo con l'accusa di comunicazione illecita di informazioni riservate. Il 22 novembre 2005 La Corte di giustizia dell'Unione Europea (CGCE) ha stabilito che la comunicazione di informazioni riguardanti l'esercizio dell'attività professionale è legalmente ammissibile, se riguarda la divulgazione di informazioni ai fini dell'adempimento dei doveri sindacali. Tenendo conto della posizione della Corte di giustizia dell'Unione Europea, il 14 maggio 2009 l'Alta Corte di giustizia danese ha deciso che i dirigenti possono informare il loro sindacato di una fusione imminente.



E come possono i membri del CAE verificare in pratica, se un'informazione fornita loro è realmente riservata? Si consiglia di ricorrere ad un questionario sviluppato nell'ambito del progetto:

1. L'informazione ha un valore commerciale in quanto riservata? Se Sì, chiedere: Che valore?
2. L'informazione è in qualche modo protetta contro la divulgazione (non solo rispetto ai membri CAE, ma anche in generale)? Se Sì, chiedere: In che modo?
3. L'informazione è precisa?
4. L'informazione si riferisce direttamente ad una data impresa (gruppo di imprese)?
5. L'informazione avrebbe probabilmente un impatto notevole (non qualsiasi, ma notevole) sul prezzo p.es. delle azioni dell'impresa? Se Sì, chiedere: Quanto notevole?
6. L'informazione si riferisce ad un individuo identificabile?
7. La divulgazione dell'informazione, secondo criteri obiettivi, potrebbe danneggiare il funzionamento dell'impresa? Se Sì, chiedere: In che modo?
8. La divulgazione dell'informazione potrebbe arrecare danno all'impresa? Se Sì, chiedere: In che modo?
9. L'informazione è generalmente nota o facilmente disponibile (per chi si occupa di informazioni di questo genere)?
10. L'informazione viene pubblicata sul sito web dell'impresa o in altri registri disponibili (si tratta dell'obbligo legale di pubblicazione)?

Le risposte **Sì** alle domande da 1 a 8 insieme a risposte convincenti alle domande aggiuntive, nonché la risposta **NO** alle domande 9 e 10, indicano che possiamo aver a che fare con un'informazione riservata.

Nel ricevere un'informazione riservata ci si deve chiedere se tali dati siano veramente indispensabili e, in caso affermativo, a cosa servono in quanto agli interessi dei dipendenti. Se vengono fornite informazioni inutili insieme a quelle utili, è meglio non accettarle. Meno riservate sono le informazioni, minore è il rischio di perdita accidentale con la conseguente responsabilità. È importante anche ricordare che le informazioni riservate dovrebbero essere conservate in modo tale da impedire la loro perdita o l'accesso da parte di persone non autorizzate, per esempio proteggendo il supporto con una password o un codice.

Infine, forniamo un esempio pratico della gestione e dell'uso di informazioni riservate. In un gruppo di imprese vige la regola per cui un membro del CAE partecipa alle negoziazioni aziendali a livello nazionale in qualità di consulente sindacale. Grazie a ciò, avendo accesso ad informazioni a livello sovranazionale, è in grado di verificare se i dati forniti dalle direzioni delle singole società nazionali sono veri.

Concludendo: è importante che i CAE rafforzino la loro posizione e sembra che per farlo sia utile seguire contestualmente due regole. Prima di tutto, dei CAE dovrebbero far parte i rappresentanti sindacali che possono contare su un background di consulenti nelle loro organizzazioni. Ma perché questa adesione non sia solo formale bisogna osservare un altro principio: è necessario un processo di formazione continua da parte dei membri dei CAE su come utilizzare in modo efficace ed a beneficio dei lavoratori le informazioni fornite durante le riunioni del CAE, anche quelle qualificate come riservate.