



NSZZ
Solidarność
Komisja Krajowa

Jan Czarzasty

RAPPORTO

CAE – L'analisi delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione ed una negoziazione efficaci

Progetto VS/2019/0025

"CAE – la elaborazione delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione ed una negoziazione efficaci"



RAPPORTO

CAE – L'analisi delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione ed una negoziazione efficaci

Jan Czarzasty

Gdańsk 2021

Progetto VS/2019/0025

Autori:

Jan Czarzasty (Capitoli 1-6, 9)

Ewa Kędzior (Capitoli 4, 7)

Daniel Kiewra (Capitolo 8)

Editore:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk

Composizione, impaginazione:

Przedsiębiorstwo Prywatne WIB Piotr Winczewski,
tel. 58 341 99 89

Pubblicazione gratuita:

Pubblicazione finanziata dall'Unione europea nell'ambito del Progetto n. VS/2019/0025 "CAE
– la elaborazione delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione
ed una negoziazione efficaci”

La pubblicazione presenta esclusivamente le opinioni dei suoi autori e la Commissione Europea non
assume alcuna responsabilità per il suo contenuto.

INDICE

| | |
|---|----|
| Introduzione | 7 |
| Capitolo 1. Introduzione: Comitati Aziendali Europei – normativa e recenti modifiche..... | 10 |
| Capitolo 2. Condizioni di richiesta di informazioni finanziarie e gestione di tali informazioni nel contesto della direttiva | 14 |
| Capitolo 3. Ricerche svolte nell’ambito del progetto – descrizione della metodologia | 18 |
| Capitolo 4. Valutazione sulla misura in cui la protezione delle informazioni e dei dati personali (in termini del GDPR) incide sull’attuazione degli obiettivi della direttiva sull’informazione e consultazione – GDPR e l’accesso all’informazione per i CAE | 19 |
| Capitolo 5. Analisi volta a definire la riservatezza a livello nazionale e comunitario nel contesto della giurisprudenza della CGUE 5.1..... | 22 |
| 5.1. Analisi comparativa dello stato di recepimento della direttiva | 22 |
| 5.2. Studio delle affermazioni sul recepimento della direttiva e sulle pratiche nazionali, con particolare attenzione per la questione della riservatezza..... | 40 |
| Capitolo 6. Analisi comparativa degli Stati membri coinvolti nel progetto | 46 |
| 6.1. Informazioni – quali informazioni sono richieste dai lavoratori, come rispondono i datori di lavoro..... | 46 |
| 6.2. Riservatezza come motivo del rifiuto di trasmettere informazioni da parte della direzione centrale | 50 |
| 6.3. Altri motivi del rifiuto dell’accesso alle informazioni..... | 50 |
| 6.4. Riservatezza e accesso alle informazioni negli accordi CAE..... | 51 |
| 6.5. Forma nella quale i datori di lavoro trasmettono le informazioni..... | 53 |
| 6.6. Quali informazioni possono essere divulgate e per quali vale il divieto di divulgazione? | 54 |
| 6.7. Buone e cattive pratiche rilevate nel funzionamento dei CAE | 55 |
| 6.8. Collaborazione con i consulenti che non fanno parte del CAE | 58 |
| Capitolo 7. Meccanismo di gestione delle informazioni elaborato per i membri dei CAE sulla base dell’ordinamento e della prassi nei singoli paesi coinvolti nel progetto | 60 |
| 7.1. Cosa chiedere, come gestire le informazioni – introduzione e consigli pratici | 60 |
| 7.2. Sanzioni applicabili ai membri CAE per la divulgazione di informazioni riservate alle persone non autorizzate | 63 |
| Capitolo 8. Elenco delle priorità per la condivisione di informazioni finanziarie | 77 |
| 8.1. Introduzione..... | 77 |
| 8.2. Insieme di informazioni base da chiedere ai sindacati operanti nell’impresa transnazionale (TNC) o nelle società che fanno parte della TNC | 77 |
| Capitolo 9. Discussione e conclusioni | 80 |
| Bibliografia | 85 |

Introduzione

Questo rapporto riassume i risultati di una ricerca empirica condotta nell'ambito del progetto intitolato "CAE – L'analisi delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione ed una negoziazione efficaci" (VS/2019/0025) dal febbraio 2019 all'aprile 2020.

Il progetto, realizzato dalla Commissione Nazionale del sindacato NSZZ "Solidarność" (Polonia) insieme a quattro partner: CISL (Italia), UGT (Spagna), Podkrepa (Bulgaria), Syndex Polonia (Polonia), è inoltre sostenuto da tre tipi di organizzazioni partner: le federazioni europee di categoria (IndustriAll, UNI, EFFAT); le organizzazioni delle parti sociali a livello nazionale, i sindacati: NHS (Croazia), CSDR (Romania) e KSS (Macedonia del Nord) e le confederazioni datoriali: POLBISCO (Polonia) e Browary Polskie (Polonia).

Il principale obiettivo del progetto è fornire ai Comitati Aziendali Europei (CAE) un sostegno per rafforzare il loro ruolo di partner per le direzioni delle imprese, consentendo un passaggio dall'informazione alla consultazione, favorito da:

- ⊙ l'approfondimento delle problematiche finanziarie;
- ⊙ l'acquisizione di competenze relative all'uso delle informazioni finanziarie;
- ⊙ il trasferimento delle informazioni acquisite ai lavoratori rappresentati.

Nel corso del progetto, i partner del consorzio hanno lavorato per creare un meccanismo di gestione delle informazioni e di sviluppo delle competenze necessarie per ottenere, utilizzare, interpretare e trasmettere informazioni finanziarie e riservate, in collaborazione con il livello nazionale e con quello locale. In particolare, il progetto si propone di:

- ⊙ sviluppare linee guida sulla gestione delle informazioni finanziarie e riservate nel quadro della normativa che disciplina le società quotate, dell'obbligo di riservatezza e delle altre disposizioni di legge,
- ⊙ fornire indicazioni dettagliate sulla riservatezza per quanto riguarda i contenuti e la durata delle limitazioni,
- ⊙ conoscere le disposizioni che regolano lo scambio interno e la condivisione di informazioni finanziarie e riservate in modi che non pregiudichino gli interessi delle parti,
- ⊙ promuovere buone pratiche relative ai temi specifici del progetto.

Il rapporto è stato costruito nel seguente modo (in assenza di altra indicazione, si intende che i capitoli sono scritti da Jan Czarzasty): il **capitolo 1.** descrive il contesto: i comitati aziendali europei alla luce della normativa vigente e delle recenti modifiche. Il **capitolo 2.** riguarda le condizioni di richiesta delle informazioni finanziarie e la gestione di tali informazioni nel contesto della direttiva sui CAE. Il **capitolo 3.** presenta la metodologia, l'organizzazione e la struttura delle ricerche empiriche che sono state condotte. Il **capitolo 4.** (scritto da Ewa Kędzior) è dedicato alla valutazione di quanto la protezione delle informazioni e dei dati personali (nel contesto del GDPR) incida sull'attuazione degli obiettivi della direttiva sull'informazione e sulla consultazione. Il **capitolo 5.,** attingendo ampiamente ai risultati del lavoro svolto dagli esperti nazionali, presenta un'analisi volta a definire la riservatezza a livello nazionale e comunitario, mentre il **capitolo 6.** contiene un'analisi comparativa degli stati membri dell'Unione Europea coinvolti nel progetto ed presenta inoltre i dati raccolti durante le ricerche empiriche. Il **capitolo 7.** (scritto da Ewa Kędzior) descrive come gestire correttamente le informazioni per realizzare il dialogo sociale europeo nei paesi del Centro e dell'Est Europeo. Il **capitolo 8.** (scritto da Daniel Kiewra) presenta un insieme di priorità per lo scambio di informazioni finanziarie ed infine il **capitolo 9.** contiene la discussione dei risultati della ricerca e le conclusioni.

Nel consegnare il rapporto ai lettori vogliamo esprimere la nostra gratitudine alle tante persone che hanno reso possibile questo lavoro. Un particolare ringraziamento va a Maria Żytko e Karol Nosal responsabili per la gestione dell'intero progetto, oltre che a Jerzy Jaworski ed Ewa Kędzior (quest'ultima anche nella sua qualità di coautrice) del sindacato NSZZ "Solidarność", che hanno dato un contributo prezioso al progetto. Per quanto riguarda i partner del progetto, desideriamo ringraziare Luis Pérez Capitán, Ilaria Carlino, Marija Hanževački, Francesco Lauria e Vilma Rinolfi. La presenza di Romuald Jagodziński alle riunioni del progetto e i suoi preziosi commenti hanno contribuito in modo notevole a migliorare la qualità del rapporto.

Un grande ringraziamento va agli esperti nazionali, in quanto i loro contributi costituiscono la base empirica del rapporto. Desideriamo ringraziare per l'ottimo lavoro svolto, in ordine alfabetico: Klementina Chiabudini, Antonio Famiglietti, Agnieszka Ghinararu, Martín Hermoso, Adrian Iliev e Roberto Pedersini – quest'ultimo per le sue preziose osservazioni sull'intero rapporto comparativo. Essenziale è stato il lavoro di Ewa Kędzior (coautrice del rapporto). Maja Stefkovska-Paneva, con il suo contributo sulla Macedonia, ha fornito spunti

importanti per il progetto. Infine va ricordato il modulo formativo del progetto realizzato da Daniel Kiewra (autore di uno dei capitoli di questo rapporto) e da Robert Szewczyk.

Non va dimenticato che, al termine delle analisi empiriche del nostro progetto, in fase di redazione del rapporto, è scoppiata la pandemia di COVID-19, tuttora in corso, mentre affidiamo ai Lettori il lavoro concluso. I suoi effetti socio-economici di lungo termine, compreso l'impatto sui rapporti di lavoro e sul dialogo sociale ed in particolare sull'attività dei CAE, sono difficilmente prevedibili, ma non vi è dubbio che non possiamo aspettarci un ritorno puro e semplice alla situazione prepandemica.

Capitolo 1. Introduzione: Comitati Aziendali Europei – normativa e recenti modifiche

Il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato la direttiva 94/45 nel 1994. È stata una mossa senza precedenti, che ha dato ai lavoratori l'opportunità di esercitare un certo controllo sulle imprese, di fronte alla sempre più rapida internazionalizzazione dell'economia (spesso identificata di per sé con la globalizzazione). Nella fase di negoziazione, la bozza della direttiva ha raccolto pareri favorevoli da parte dei datori di lavoro. L'articolo 13 della direttiva offriva un incentivo a istituire i CAE prima di una *vacatio legis* di due anni. Gli accordi (di seguito chiamati “accordi antecedenti la direttiva” o “accordi volontari”) conclusi prima del 22 settembre 1996 sarebbero stati vincolanti anche in caso di difformità rispetto alle disposizioni della direttiva. Di questa opportunità hanno beneficiato non soltanto i datori di lavoro, ma in una certa misura anche i sindacati, in quanto si è ritenuto ragionevole negoziare accordi senza dover osservare la disciplina e le procedure previste dalla Direttiva (come per esempio la nomina di una delegazione speciale per la negoziazione). Grazie alla modalità consentita dall'articolo 13 della direttiva sono stati istituiti quasi 400 CAE.

La direttiva 94/45/CE prevedeva che, passati 5 anni dalla sua adozione, sarebbe stato messo in atto un processo di revisione delle sue disposizioni in vista di eventuali modifiche, in realtà per concludere questo processo ci è voluto molto più tempo. In primo luogo, le organizzazioni datoriali non erano interessate a modificare la direttiva originale. Perciò soltanto nel 2009 è stata adottata la direttiva modificata 2009/38/CE nella quale è stato espressamente formulato l'obbligo per i membri dei CAE di trasferire ai lavoratori le informazioni acquisite. Inoltre, la direttiva rafforzava il ruolo delle federazioni sindacali, disponendo esplicitamente che queste ultime devono essere informate dell'avvio delle negoziazioni per l'istituzione di un CAE e che i loro rappresentanti possono parteciparvi. La direttiva modificata concedeva la possibilità di concludere accordi volontari fino al 2011, come negli anni 1994-1996, ma questa volta il numero di accordi volontari conclusi non è stato così elevato come nel caso della direttiva originale.

Attualmente (2020) i CAE¹ attivi sono 1180. Il primo Comitato Aziendale Europeo è stato istituito, prima della promulgazione della Direttiva, nel 1985. L'anno 1995 ha visto un rapido incremento dei comitati (72 CAE istituiti sull'onda degli accordi volontari). Con l'entrata in vigore della direttiva 94/45/CE, nel solo 1996, sono stati istituiti oltre 400 comitati. Nel

¹ Dati provenienti dalla banca dati europea sui CAE e SE dell'Istituto Sindacale Europeo <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>.

quinquennio successivo il numero dei CAE è cresciuto in modo abbastanza significativo (fino al 2001 sono stati istituiti più di 50 nuovi CAE all'anno). Gli anni successivi hanno visto un rallentamento, ma comunque il numero di nuovi CAE istituiti ogni anno non è mai sceso sotto i 30. Dal 2017 tuttavia si registra una crescita molto più ridotta, il che significa in numeri relativi che i CAE sono stati istituiti più o meno da una impresa multinazionale su due, tenendo presente che si tratta di dati non aggiornati (de Spiegelaere & Jagodzinski 2016). Le fusioni o le liquidazioni di imprese hanno portato alla scomparsa di 317 CAE. Tuttavia, sono ancora in vita 290 CAE (il 25% di tutti i CAE attivi) istituiti in virtù dell'articolo 13 della direttiva.

La distribuzione settoriale dei CAE è la seguente:

- 430 – industria metalmeccanica
- 261 – servizi
- 205 – industria chimica
- 108 – industria alimentare, settore alberghiero e gastronomico
- 81 – industria edile e di lavorazione del legno
- 39 – trasporti
- 30 – industria tessile
- 15 – servizi pubblici
- 38 – altri settori non specificati

Quanto alle dimensioni delle imprese, oltre il 40% (in totale 481) dei CAE è stato istituito nelle imprese con meno di 5 mila occupati, un terzo (in totale 378) CAE opera nelle aziende con più di 10 mila occupati, mentre il 16% (in totale 186) in quelle che hanno da 5 a 10 mila occupati. Per il restante 10% dei CAE i dati non sono disponibili.

Circa la metà dei CAE è stata istituita nelle imprese che operano in oltre 10 paesi, mentre nelle imprese che operano in più di 5 paesi (ma meno di 10) e in quelle che operano in meno di 5 paesi è presente la stessa percentuale di CAE.

Per quanto riguarda i paesi nei quali le imprese hanno sede, il maggior numero di CAE è localizzato in Germania (271 CAE attivi), di seguito negli USA (188), in Francia (132) e nel Regno Unito (102). Ultimamente è stato istituito il primo CAE in un'impresa con sede legale in Polonia, ma ciò è dovuto alla delocalizzazione, perché l'impresa originaria non era stata costituita sulla base del diritto polacco.

Fin dall'inizio l'istituzione dei CAE è stata accompagnata da alcuni dubbi. Con il passare del tempo sono comparse anche sfide nuove. I datori di lavoro – le società multinazionali spesso percepiscono i CAE come un ostacolo istituzionale, mentre i sindacati nutrono dubbi, perché spesso trattano i CAE (nei quali non è richiesta una rappresentanza sindacale) come concorrenti, tanto più se nel comitato non sono presenti delegati iscritti al sindacato (casi sempre più frequente negli ultimi anni).

I pareri sulla reale efficacia e sul potenziale dei CAE come piattaforma di espressione degli interessi collettivi dei lavoratori nelle imprese multinazionali non sono concordi (cfr. Jagodzinski 2011; Mählmeyer, Rampeltshammer e Hertwig 2017). Nel periodo precedente l'adozione della direttiva 94/45 (1983–1994) e subito dopo la sua adozione nello sviluppo di questa istituzione sono state riposte grandi speranze (cfr. Mueller e Platzer 2003). Queste aspettative erano però accompagnate dallo scetticismo di chi credeva che i CAE rischiassero di generare riti privi di significato e di essere dominati dalla parte datoriale. Contestualmente si temeva che potessero indebolire la posizione dei sindacati come rappresentanza dei lavoratori (np. Schulten 1996, Streeck 1997).

Con il passare del tempo si possono menzionare circostanze sempre più numerose a conferma della visione più pessimista. Riassumendo tre decenni di funzionamento dell'istituto di CAE gli studiosi sottolineano i suoi principali lati deboli: la difficoltà a far rispettare il diritto all'informazione e consultazione, le risorse limitate a disposizione dei delegati, l'ambito (il programma di lavoro) dei CAE formulato principalmente dai datori di lavoro, così come le barriere culturali (soprattutto linguistiche), tutti fattori che indeboliscono gli sforzi della rappresentanza dei lavoratori nei CAE (Köhler, Gonzalez Begega 2010). L'importanza dei CAE per i rapporti di lavoro collettivi sembra essere percepita più come simbolica che come un elemento che possa incidere realmente sulle relazioni tra la parte datoriale e quella dei lavoratori (Waddington 2011). Tra i successi più concreti, benchè poco quantificabili, va indicato l'avvio della funzione informativa e formativa dei CAE, cioè il meccanismo di sviluppo di competenze, attraverso il quale i delegati possono (anche in modo informale) condividere le loro conoscenze (Czarzasty 2014). Per istituire e mantenere tale meccanismo è necessaria però la fiducia reciproca (Timming 2006). Questo processo viene ostacolato non soltanto da barriere culturali (linguistiche), ma anche cognitive (delegati di vari paesi vedono lo stesso fenomeno in modi differenti, secondo prospettiva del sistema dei rapporti di lavoro collettivi tipico del paese di provenienza) (Whittall 2000; Huzzard, Docherty 2005). Bisogna anche ricordarsi degli ostacoli di natura economica e politica (il venir meno della solidarietà

transfrontaliera dei lavoratori a causa di interessi contrastanti all'interno dell'impresa, a volte divisioni nei rapporti di lavoro collettivi che portano alla formazione di coalizioni per contrastare la delocalizzazione degli stabilimenti produttivi o per garantire nuovi investimenti secondo il principio di un "concorso di bellezza" (Banuyls ed al.. 2008; Pernicka, Glassner, Dittmar 2014).

C'è una correlazione positiva tra il livello di internazionalizzazione e l'istituzione dei CAE. Più della metà dei CAE esistenti è stata istituita nelle imprese che operano in più di 10 paesi, mentre oltre un quarto in quelle che operano in più di cinque paesi (Köhler, Gonzalez Begega, Aranea 2015). La velocità con la quale vengono istituiti CAE nuovi si mantiene allo stesso livello da quasi trent'anni. Per gli autori in precedenza citati il rapido incremento registrato negli anni 1994-1996 e quello (meno rapido) negli anni 1997-1999 era dovuto alla normativa che apriva spazi nuovi per l'istituzione dei comitati, nonché all'adozione della direttiva 96/45 e all'estensione del diritto all'informazione e consultazione su scala europea per i lavoratori delle imprese britanniche ai sensi della direttiva 97/75. Tuttavia l'adozione della direttiva modificata 2009/38 non ha rafforzato il processo di internazionalizzazione dei CAE.

Nonostante questi diversi punti di vista sui CAE, in particolare sulla normativa che sta alla loro base, sull'efficacia del loro funzionamento e sulla loro posizione nei confronti dei sindacati, c'è un consenso sul fatto che questo istituto deve essere mantenuto, anzi, rafforzato. Uno dei modi per rafforzare i CAE è lo sviluppo di competenze e di capacità dei membri dei CAE, anche nell'ambito della richiesta di informazioni finanziarie e della loro corretta gestione.

Capitolo 2. Condizioni di richiesta di informazioni finanziarie e gestione di tali informazioni nel contesto della direttiva

La direttiva modificata sui CAE (2009/38/CE) dispone che “l’informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell’eventuale impatto”. Pertanto, la consultazione si deve tenere “nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, [...], un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce”.

Dal punto di vista dell’impresa le informazioni finanziarie sono tra quelle più sensibili, visto l’enorme rischio che tali informazioni possano trovarsi nelle mani delle persone non autorizzate, in particolare i concorrenti e altri soggetti che potrebbero utilizzarle a danno dell’impresa. Perciò la pubblicazione e la trasmissione di tali informazioni è disciplinata in modo rigoroso dalle politiche aziendali e dalla normativa.

D’altro lato, le informazioni finanziarie sono essenziali per i rappresentanti dei lavoratori. Questi ultimi possono e devono essere interessati alle informazioni finanziarie in quanto esse rispecchiano la situazione finanziaria del loro datore di lavoro, che incide direttamente e indirettamente sulla situazione dei lavoratori e che a sua volta può dire molto sulla probabilità di licenziamenti collettivi, su problemi finanziari e loro natura (difficoltà temporanee o tali da mettere a rischio l’esistenza stessa dell’impresa). Tali informazioni costituiscono un fondamento reale per eventuali concessioni in fase di negoziazione o per richieste salariali. Formalmente i lavoratori e i loro rappresentanti hanno diritto ad una informazione specifica sulla direzione centrale (di fatto, sul datore di lavoro come soggetto dei processi dei rapporti di lavoro collettivi) nell’ambito dei diritti di partecipazione dei lavoratori (diritto all’informazione, alla consultazione ed alla partecipazione) in virtù del quadro normativo (anche in virtù dell’articolo 2 della direttiva), mentre il diritto commerciale tutela gli interessi delle imprese con una serie di disposizioni (il segreto commerciale, il divieto di concorrenza, le informazioni riservate). In altre parole, le disposizioni del diritto del lavoro e quelle del diritto commerciale si sovrappongono, mettendo in luce gli interessi divergenti dei lavoratori e dei datori di lavoro, e pertanto, dando spazio a numerose controversie e conflitti.

Nell’**Allegato I** (“Prescrizioni accessorie” di cui all’art. 7 della direttiva sui CAE), al punto 2 si legge che “il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta all’anno per essere informato e consultato, in base ad una relazione elaborata dalla

direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono di conseguenza informate.” L'Allegato I (p. 1a) dispone inoltre che “l'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare 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. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare 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.”

La direttiva comprende due concetti chiave: il concetto di riservatezza e quello di segretezza. Entrambi sono richiamati all'**art. 8**, tuttavia mentre il primo è espressamente definito (punto 1.), il secondo non lo è (p. 2.).

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite **in via riservata** [...]

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare rilevanti difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

L'articolo 8.2 lascia agli stati membri un ampio margine di discrezionalità sulla definizione dei limiti di segretezza per la direzione centrale che opera sotto la loro giurisdizione. Per quanto riguarda l'art. 8.1, l'oggetto dell'informazione riservata non è definito, ma l'accento è posto sulle modalità di informazione e sulle intenzioni della parte che trasmette le informazioni (la decisione come “confezionare” l'informazione e se classificarla come “riservata” o meno, viene di fatto lasciata a chi la trasmette, ovvero alla direzione centrale).

Come propongono Meylemans e De Spiegelaere (2019:1400), nel contesto di un dato accordo vale la pena soffermarsi sul concetto di riservatezza e vedere come quest'ultimo viene applicato in termini di **legittimazione**, in altre parole si tratta di verificare se l'etichetta di un'informazione “trasmessa in via riservata” è fondata o infondata. È fondato qualificare un'informazione come riservata, se essa viene trasmessa in tempo utile ed è di natura

sensibile. Riferendosi ai dati provenienti dalle proprie ricerche, Waddington (2003)² tra le tipologie di informazioni sensibili cita “l’informazione economica e finanziaria”. Si tratta di uno dei problemi sollevati più frequentemente in più del 90% dei CAE coinvolti nel progetto e in più del 60% dei casi in cui l’informazione e la consultazione sono state definite “utili”. Si tratta del secondo tra i punti più importanti nel programma delle riunioni dei CAE, subito dopo “strategia aziendale e piani di investimenti”. È interessante notare che per oltre il 60% dei casi l’“informazione economica e finanziaria” era stata trasmessa su iniziativa della direzione.

La qualità delle informazioni economiche e finanziarie trasmesse varia da un CAE all’altro, ma il più delle volte viene messa in discussione. Questa affermazione è supportata da una serie di studi (p.es. GHK, 2007; ICF, 2016; Waddington, 2011).

Come osservano Meylemans e De Spiegelaere (2019), la qualità delle informazioni è strettamente correlata al tipo di CAE. Applicando la tipologia dei CAE proposta da Lecher et al. (2001), che distinguono i CAE **simbolici, di servizio, orientati al progetto e partecipativi** (da quelli più passivi a quelli più attivi), i ricercatori presentano i risultati della loro recente ricerca sulla categoria di riservatezza. Concludendo suggeriscono che in un contesto di relazioni ostili tra il datore di lavoro ed i lavoratori (quando è **più probabile che il CAE abbia un ruolo simbolico**) è **più frequente che la direzione neghi** l’accesso alle informazioni o le qualifichi come riservate. Questa conclusione trova conferma in altre ricerche (p.es. Pulignano e Turk, 2016; Timming, 2006).

Meylemans e De Spiegelaere (2019), citando De Dreu et al. (2001), affermano che per rafforzare l’efficacia del flusso di informazioni possono essere utili le seguenti strategie:

- **Risolvere problemi** – questa strategia significa che si tiene conto delle richieste della controparte per arrivare ad una soluzione vantaggiosa per entrambe le parti, come per es. la definizione di un termine accettabile per tutti, scaduto il quale le informazioni riservate potranno essere pubblicate.
- **Avvicinamento** – significa che una parte vada incontro alle richieste dell’altra. Tale situazione può verificarsi nel CAE che accetti la clausola di riservatezza imposta (giustamente o meno) dalla direzione. Di solito la parte soccombente si aspetta in cambio qualche concessione, p. es. i rappresentanti dei lavoratori si aspettano di ottenere dalla direzione più informazioni sensibili in cambio del loro silenzio.

² Ricerca su un campione di delegati CAE (n=558) iscritti ai sindacati di 6 paesi: Danimarca, Germania, Finlandia, Irlanda, Svezia e Regno Unito.

- **Evasione** – significa lasciare da parte la questione che dà origine al conflitto e discutere di altri temi. Può significare che il CAE decide di rinunciare completamente alla discussione di un dato argomento.
- **Forzatura**– significa un confronto diretto o un tentativo di imporre il proprio punto di vista. Avvalendosi di questa strategia, il CAE può mettere in discussione il carattere riservato delle informazioni e chiedere che esse vengano liberamente trasmesse.
- **Compromesso** – significa concessioni reciproche allo scopo di incontrarsi a metà strada. La direzione ed i rappresentanti dei lavoratori possono decidere quali informazioni non saranno qualificate come confidenziali e quali manterranno il loro status di informazioni confidenziali.

Applicando la tipologia di Lecher, si può supporre che le informazioni correttamente qualificate come riservate possano essere ottenute dai CAE attivi (orientati al progetto e partecipativi) attraverso strategie quali forzatura o compromesso.

Capitolo 3. Ricerche svolte nell'ambito del progetto – descrizione della metodologia

Il progetto ha visto come componente essenziale delle indagini empiriche, condotte sul campo in tutti i paesi coinvolti nel progetto, con l'obiettivo di raccogliere dati originali utili ad una diagnosi (della situazione attuale) nell'ambito tematico del progetto (funzionamento dei CAE, attuazione e applicazione della direttiva modificata 2009/38/CE).

Agli studiosi dei singoli paesi (cosiddetti esperti legali nazionali) è stato affidato l'incarico di svolgere le indagini nei loro paesi d'origine. Lo studio è stato realizzato con l'utilizzo di strumenti standardizzati e (in parte) strutturati (per permettere la comparabilità dei dati raccolti), composti da tre questionari preparati dal leader del progetto.

1. **Questionario 1** - per raccogliere dati generali, relativi al contesto giuridico nazionale. Questa parte del questionario doveva essere compilata dall'esperto legale nazionale sulla base delle sue conoscenze giuridiche e ricerche. È stato quindi necessario studiare il contesto giuridico (normativa generale e giurisprudenza).

2. **Questionario 2a** – Questa parte doveva essere compilata dall'esperto legale nazionale sulla base delle conclusioni dell'incontro di consultazione nazionale. Durante l'incontro si è tenuto un dibattito / un'intervista con un focus group con la partecipazione dell'esperto nazionale in qualità di moderatore e con il questionario come traccia.

3. **Questionario 2b** – Questa parte è servita a raccogliere le opinioni dei partecipanti agli incontri nazionali di consultazione, senza tener presente i risultati del dibattito del focus group. (in quanto il focus group è una formula mista che unisce l'intervista e il dibattito). Questa parte del questionario doveva essere compilata individualmente da ogni partecipante al dibattito.

Capitolo 4. Valutazione sulla misura in cui la protezione delle informazioni e dei dati personali (in termini del GDPR) incide sull'attuazione degli obiettivi della direttiva sull'informazione e consultazione – GDPR e l'accesso all'informazione per i CAE

La protezione dei dati personali costituisce uno dei diritti fondamentali dei cittadini dell'Unione Europea, il che si riflette nella disposizione dell'art. 8. della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano. Tali dati devono essere trattati secondo il principio di lealtà, per finalità determinate e in base al consenso della persona interessata o ad un altro fondamento legittimo previsto dalla legge. Ogni persona ha il diritto di accedere ai dati raccolti che la riguardano e di ottenerne la rettifica. Il rispetto di tali regole è soggetto al controllo di un'autorità indipendente.

La tutela di questo diritto ha trovato la sua disciplina nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati); di seguito: GDPR. Il GDPR contiene disposizioni che disciplinano la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e quelle relative alla libera circolazione dei dati personali. L'applicazione del GDPR in pratica viene garantita dalle leggi nazionali. Il GDPR, in vigore dal 25 maggio 2018 impone alle imprese e alle istituzioni obblighi specifici riguardanti la protezione dei dati personali dei loro clienti, partner o lavoratori.

Il GDPR definisce le regole di trattamento dei dati personali e con l'art. 83 introduce delle elevate sanzioni pecuniarie per la violazione delle stesse. Per tale motivo da quando il GDPR è entrato in vigore le imprese spesso negano l'accesso ai dati relativi ai lavoratori, richiamandosi il GDPR. Questa analisi intende rispondere alla domanda su quando il rifiuto di trasmettere i dati da parte della direzione centrale è fondato e quando invece il GDPR costituisce soltanto un pretesto per negare l'accesso ai dati.

Che cosa sono quindi i dati personali disciplinati dal GDPR?

L'art. 4 p 1) del GDPR definisce „dato personale” qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi alla

localizzazione, un identificativo online o con riferimento a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale.

La protezione prevista dal GDPR comprende il trattamento dei dati personali, definito all'art. 4 p 2) del regolamento. Per „trattamento” si intende quindi qualsiasi operazione o insieme di operazioni compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione.

Il considerando n. 4 del GDPR recita che il trattamento dei dati personali dovrebbe essere al servizio dell'uomo. Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità. Il regolamento rispetta tutti i diritti fondamentali e osserva le libertà e i principi riconosciuti dalla Carta e sanciti dai trattati, in particolare (...) la libertà (...) d'informazione, la libertà d'impresa, il diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale, nonché la diversità culturale, religiosa e linguistica.

La prima frase del considerando n. 26 del GDPR indica a quali informazioni dovrebbero applicarsi i principi di protezione dei dati. Recita quindi che è auspicabile applicare i principi di protezione dei dati a tutte le informazioni relative a una persona fisica identificata o identificabile. I principi di protezione dei dati non dovrebbero pertanto applicarsi a informazioni anonime, vale a dire informazioni che non si riferiscono a una persona fisica identificata o identificabile o a dati personali resi sufficientemente anonimi da impedire o da non consentire più l'identificazione dell'interessato. Il regolamento non si applica pertanto al trattamento di tali informazioni anonime, anche per finalità statistiche o di ricerca.

In conformità all'obiettivo della direttiva sui CAE le informazioni trasmesse ai CAE dalla direzione generale si riferiscono alle questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori. Si tratta di informazioni relative a:

- ▶ 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,
- ▶ i licenziamenti collettivi.

Visto il carattere transnazionale, comunitario delle informazioni, è poco probabile che le informazioni che riguardano la situazione dei lavoratori o incidono su di essa trasmesse dalla direzione centrale siano talmente precise da permettere di identificare concretamente e individualmente i lavoratori o altre persone alle quali si riferiscono. Naturalmente è possibile individuare un gruppo di lavoratori interessati da determinate decisioni o informazioni.

Qualora però risultasse in pratica che le informazioni relative ai programmi della direzione centrale aventi portata transnazionale (per esempio riguardanti il trasferimento in un altro paese di un'azienda o di un suo ramo, p.es. un reparto di ricerca e sviluppo) si riferissero a persone identificabili dai membri del CAE, le disposizioni del GDPR non possono giustificare il rifiuto di trasmettere tali informazioni al CAE. Il trattamento dei dati in tal caso viene giustificato dall'art. 6 c. 1 lettera c) del GDPR che dispone che il trattamento è lecito quando sia necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento. L'obbligo legale al quale si riferisce la disposizione è costituito dall'obbligo di informazione e di consultazione nei confronti del CAE che deriva direttamente dalla direttiva sui CAE e indirettamente dalle leggi nazionali sui CAE che recepiscono quest'ultima.

Capitolo 5. Analisi volta a definire la riservatezza a livello nazionale e comunitario nel contesto della giurisprudenza della CGUE 5.1

5.1. Analisi comparativa dello stato di recepimento della direttiva

Tutti i paesi coinvolti nel progetto hanno recepito la direttiva nell'ordinamento nazionale. In ciascuno di essi esiste una legge che implementa la direttiva. Nei "vecchi" stati membri, ovvero in Italia e in Spagna, prima è stata recepita la direttiva originale (94/45/CE) e di seguito la direttiva modificata (2009/38/CE). Lo stesso percorso è stato seguito dai nuovi stati membri, come Polonia, Romania e Bulgaria. In Polonia, la legge sui comitati aziendali europei è stata approvata nel 2002, ancora prima dell'adesione all'Unione Europea (con vacatio legis fino al 2004, quando la Polonia ha ufficialmente aderito all'UE). In Croazia, l'ultima ad aderire all'Unione Europea, la direttiva modificata è stata adottata nel 2014. Occorre notare che la Bulgaria ha deciso non soltanto di recepire la direttiva in forma di un atto normativo separato appositamente costruito, ma la direttiva è stata anche integrata al codice del lavoro.

Tavola 1. Attuazione: panoramica

| <i>Quale normativa nazionale recepisce la direttiva 2009/38/CE?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | <p>Il Codice del Lavoro in quanto principale atto normativo che disciplina i rapporti collettivi di lavoro, regola anche i CAE. Inoltre, esiste un altro atto giuridico sui CAE – l'informazione e consultazione dei lavoratori nelle aziende multinazionali, nei gruppi di aziende e nelle società europee (di seguito: Legge) che prevede ulteriori disposizioni relative ai comitati aziendali europei ed alle procedure dell'informazione e consultazione.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4860&langId=en https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4859&langId=en</p> |
| Croazia | <p>La direttiva 2009/38/CE è stata recepita nell'ordinamento della Repubblica di Croazia con una legge sui comitati aziendali europei approvata dal parlamento croato il 15 luglio 2014 e pubblicata sulla gazzetta ufficiale 93/14,127/17</p> <p>http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_127_2877.html</p> |
| Italia | <p>Il decreto legislativo (ovvero un atto normativo avente valore di legge adottato dal governo per delega espressa del parlamento) n. 113/2012. Nel dicembre 2011 il parlamento con una legge ha delegato al governo il recepimento di alcune direttive europee, tra le quali quella sui CAE.</p> <p>https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/27/012G0131/sg</p> <p>Nel preambolo al decreto legislativo leggiamo che nel corso dei lavori sulla bozza dello stesso sono state ascoltate le parti sociali.</p> |

| | |
|---------|---|
| | https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7048&langId=en |
| Spagna | <p>Le legge 10/1997 del 24 aprile sul diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese comunitarie.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4888&langId=en</p> <p>Nel 2011, in seguito alla sua revisione (in conformità alla direttiva modificata), è stata approvata la legge 10/2011 del 19 maggio che modifica la legge 10/1997 del 24 aprile sul diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori nelle aziende e nei gruppi di aziende comunitarie.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7019&langId=en</p> |
| Polonia | <p>La legge del 5 aprile 2002 sui comitati aziendali europei è entrata in vigore il 1 maggio 2004.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p> <p>Il 31 agosto 2011 la legge è stata emendata in conformità alla direttiva modificata.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p> |
| Romania | <p>Ai CAE è dedicata la legge n. 17/2005 che ha recepito la direttiva 94/45/CE del Consiglio all'atto di adesione della Romania all'Unione Europea. Di seguito, nel 2006, la legge è stata modificata e nel 2011 ulteriormente modificata ed integrata.</p> <p>1. La legge n. 217/2005 sull'istituzione, organizzazione e funzionamento dei comitati aziendali europei (che recepisce la direttiva 94/45/CE 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).</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4869&langId=en</p> <p>2. Modificata nel 2006 con un decreto governativo 48/2006 che modifica la legge n. 217/2005 sull'istituzione, organizzazione e funzionamento dei comitati aziendali europei.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4870&langId=en</p> <p>3. La legge n. 186 del 24 ottobre 2011 che modifica ed integra la legge n. 217/2005 sull'istituzione, organizzazione e funzionamento dei comitati aziendali europei, approvata dal Parlamento della Romania, pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 763 del 28 ottobre 2011.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7228&langId=en</p> |

L'articolo 6 della direttiva definisce il contenuto dell'accordo di istituzione del CAE. Queste disposizioni sono sparse in vari atti che recepiscono la direttiva. Un'eccezione lodevole è costituita dalla Spagna, dove una norma della legge nazionale riflette esattamente il contenuto dell'art. 6. A parte questo, ci sono palesi differenze in quanto a grado di dettaglio. Da un lato

vediamo formule generiche, come in Bulgaria, dall'altro, specifiche e dettagliate, come in Croazia.

Tavola 2. Attuazione dell'art. 6

| <i>In che modo l'art. 6. della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|--|--|
| Bulgaria | <p>L'art. 3 della Legge dispone che l'applicazione dei diritti e degli obblighi derivanti dalla legge deve avvenire con spirito di cooperazione, concessioni reciproche e rispetto per gli interessi di ciascuna delle parti.</p> <p>L'art. 8 del Codice del Lavoro recita: I diritti e gli obblighi dei rapporti di lavoro collettivi vengono applicati in buona fede, in conformità alle disposizioni di legge.</p> |
| Croazia | <p>Gli artt. 17 e 30 della legge sui comitati aziendali europei dispongono:</p> <p>(1) La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare in buona fede e secondo il principio di libertà contrattuale.</p> <p>(2) La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono concordare una modalità di partecipazione dei lavoratori al processo decisionale oppure possono sottoporre a voto l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una o più procedure per l'informazione e la consultazione.</p> <p>(3) Se è stato concluso l'accordo di cui al paragrafo 2 del presente articolo, le disposizioni della parte IV della presente legge non vengono applicate, fatte salve diverse disposizioni dell'accordo.</p> <p>(4) L'accordo di cui al paragrafo 2 del presente articolo si riferisce a tutti i lavoratori di un'impresa o di un gruppo di imprese negli Stati membri, fatto salvo un ambito più esteso di implementazione ai sensi dell'art. 15 della presente legge.</p> <p>L'articolo 18 della legge sui comitati aziendali europei dispone:</p> <p>(1) La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione hanno l'obbligo di istituire il comitato aziendale europeo, concludendo un accordo scritto sull'istituzione, sulle attribuzioni e sul funzionamento del comitato aziendale europeo.</p> <p>(2) In caso di gruppi di imprese di cui all'art. 5 par. 2 della presente legge, il comitato aziendale europeo è istituito a livello di tutte le imprese del gruppo, fatte salve diverse disposizioni dell'accordo di cui al paragrafo 1 del presente articolo.</p> <p>(3) Gli accordi con i quali vengono istituiti i comitati aziendali europei devono contenere le seguenti informazioni:</p> <p>1) l'implementazione dell'accordo nelle imprese o nei gruppi di imprese, alle quali si applica l'accordo e sul fatto, se si riferisce alle imprese, di cui all'art. 15</p> |

| | |
|--------|--|
| | <p>del presente accordo;</p> <p>2) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero dei membri, la distribuzione dei seggi che possibilmente tenga conto della necessità di garantire una rappresentanza equilibrata dei lavoratori dal punto di vista dell'attività professionale, della categoria dei lavoratori e del sesso;</p> <p>3) le attribuzioni del comitato aziendale europeo e la procedura d'informazione e consultazione del comitato aziendale europeo, nonché 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;</p> <p>4) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;</p> <p>5) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;</p> <p>6) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;</p> <p>7) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità sulla base delle quali è possibile modificare o risolvere l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa o del gruppo di imprese di cui all'art. 5 par. 1 e 3 della presente legge;</p> <p>8) le modifiche dell'accordo, qualora dovessero verificarsi circostanze che possano incidere notevolmente sugli interessi dei lavoratori.</p> <p>(4) Alla nomina dei membri dei comitati aziendali europei nella Repubblica di Croazia si applica la disposizione dell'art. 12 della presente legge.</p> |
| Italia | <p>L'art. 9 del decreto legislativo:</p> <p>1) È stato aggiunto il punto 1g, secondo il quale l'accordo che istituisce e disciplina il CAE deve contenere "il contenuto dell'informazione e della consultazione".</p> <p>2) Il punto 3 dell'art. 9 dispone che è possibile aggiungere una o più procedure per l'informazione e la consultazione e non soltanto istituirla come un'opzione alternativa al CAE, come previsto dalla direttiva.</p> <p>3) È stato aggiunto il punto 6 che definisce la composizione della delegazione italiana al CAE: I componenti italiani del CAE sono designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali che hanno stipulato il contratto collettivo di lavoro e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa.</p> <p>4) È stato aggiunto il punto 7 che dispone che negli stabilimenti, nelle imprese o nei gruppi di imprese, nei quali non è stata costituita rappresentanza sindacale unitaria, i titolari della procedura di informazione e consultazione devono essere definiti dai sindacati nazionali e dalla direzione.</p> |

| | |
|---------|---|
| Spagna | La legge 10/1997 riproduce letteralmente il contenuto dell'articolo 6. |
| Polonia | Gli articoli 16.1, 16.2, 17.1, 18.1, 19.1 e 19.2 della legge del 5 aprile 2002 riproducono il contenuto dell'articolo 6. |
| Romania | L'art. 6 della direttiva 2009/38/CE è stato completamente recepito nell'ordinamento rumeno negli artt. 20, 22 (1) e (2), 23, 24, 26 e 49 (3) della legge 217/2005 (ripubblicata). |

L'articolo 8.1 della direttiva relativo alle informazioni riservate - una delle disposizioni chiave dal punto di vista del presente studio, è stato recepito negli ordinamenti nazionali in vari modi. In Bulgaria è in vigore l'espresso divieto di trasferire informazioni riservate *ad altri lavoratori*. In Croazia sono esplicitamente definiti i soggetti vincolati dal divieto di divulgare informazioni riservate (accanto a quelli non vincolati dal divieto). In Italia è stato previsto un divieto di trasmettere informazioni ricevute in via riservata della durata di tre anni. In Spagna è stato riprodotto il testo dell'articolo 8.1. In Polonia l'attuazione dell'articolo 8.1 è stata tale da renderlo leggermente più vantaggioso dal punto di vista dei lavoratori, perché il legislatore polacco indica esplicitamente il "segreto commerciale" e le norme sulla tutela di quest'ultimo definite da altre leggi come motivo, per il quale una determinata informazione è da ritenersi riservata. È stato quindi previsto un catalogo di argomenti che possono essere qualificati come riservati e l'impresa non può a sua discrezione decidere quali informazioni sono classificabili come riservate e quali no. In Romania sono state citate le disposizioni dell'art. 8.1.

Tavola 3. Attuazione dell'art. 8.1

| <i>In che modo l'art. 8.1 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | Art. 29, paragrafo 2 della legge: La persona che ha ricevuto un'informazione in via riservata non la può trasmettere ad altri lavoratori né a terzi. Questo divieto resta in vigore anche dopo la scadenza del mandato. |
| Croazia | L'articolo 30 della legge sui comitati aziendali europei dispone che „i componenti del comitato aziendale europeo, scaduto il loro mandato, non possono rivelare informazioni commerciali riservate ricevute durante il loro incarico ai sensi della presente legge”. La disposizione si applica alle seguenti categorie: 1) componenti della delegazione di negoziazione, 2) rappresentanti dei lavoratori nell'ambito della procedura di informazione e di consultazione, 3) esperti e traduttori, 4) rappresentanti dei lavoratori presso il comitato aziendale europeo occupati nelle imprese e negli stabilimenti nella Repubblica di Croazia. |

| | |
|---------|---|
| Italia | Art.10, p. 1: è stato aggiunto che il divieto di rivelare le informazioni ricevute in via riservata per i lavoratori e gli esperti “permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato dei soggetti [interessati], a prescindere dal luogo in cui si trovino |
| Spagna | L’articolo 22 della legge n. 10/1997 recepisce l’articolo 8.1. È disponibile un’ampia giurisprudenza riguardante questa clausola. |
| Polonia | L’art. 36.1 e 36.6 della legge sui CAE riproduce il contenuto dell’art. 8.1. |
| Romania | L’art. 8 c. 1 della direttiva 2009/38/CE è stato completamente recepito nell’ordinamento rumeno all’art. 50 della legge n. 217/2005 (ripubblicata). L’informazione riservata trasmessa ai componenti della delegazione speciale di negoziazione, a quelli del comitato aziendale europeo, agli esperti o ai rappresentanti dei lavoratori non può essere rivelata a terzi indipendentemente dal luogo in cui questi soggetti si trovano dopo la scadenza del loro mandato. |

L’articolo 8.2 della direttiva che contiene altre disposizioni sulle informazioni riservate, da ritenere importanti nel quadro della presente ricerca, è stato recepito in vari modi. In Bulgaria è stata definita una procedura di arbitrato in caso di rifiuto di comunicare le informazioni richieste. In Croazia questo problema non è stato contemplato. È stato previsto un elenco dettagliato dei soggetti vincolati dal divieto di rivelare informazioni riservate (accanto a quelle non vincolate da questo divieto). Il diritto italiano riproduce l’articolo 8.2, aggiungendo l’avverbio “solo” e in tal modo restringendo lo spazio di manovra per l’impresa. In Spagna disposizioni analoghe a quelle dell’art. 8.2 sono presenti nel codice nazionale del lavoro. In Polonia è possibile impugnare la decisione sul rifiuto di accesso alle informazioni richieste (anche se resta dubbia l’efficacia di questa impugnazione). In Romania la situazione è simile, ma in più il datore di lavoro è tenuto a presentare la sua decisione di rifiuto in forma scritta.

Tavola 4. Attuazione dell’art. 8.2

| <i>In che modo l’articolo 8.2 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell’ordinamento nazionale?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | Art. 29, paragrafo 3 della legge: La direzione non è tenuta a comunicare le informazioni richieste solo laddove esse, sulla base di criteri obiettivi, siano di natura tale da creare difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno. Art. 29, paragrafo 4 della legge: In caso di rifiuto di comunicare informazioni in virtù del paragrafo 3 e di controversie relative al loro contenuto, le parti possono ricorrere ad una mediazione o arbitrato da parte dell’Istituto Nazionale di Mediazione e Arbitrato. |
| Croazia | La legge sui comitati aziendali europei non contiene disposizioni in materia. L’ordinamento croato prevede questa possibilità esclusivamente per gli |

| | |
|---------|---|
| | azionisti (gli artt. 287 e 288 della legge sugli azionisti), ma non per i comitati aziendali o i comitati aziendali europei. |
| Italia | All'art. 10, p. 2, è stato aggiunto "solo". La direzione centrale può rifiutarsi di comunicare informazioni richieste SOLO laddove esse, sulla base di criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o da arrecare loro danno. |
| Spagna | Ai sensi dell'art. 65.4 del codice del lavoro si applicano le restrizioni equivalenti a quelle previste dall'articolo 8.2 (eccezioni). |
| Polonia | L'articolo 36.2 e 36.3 della legge del 5 aprile 2002 riproduce il contenuto dell'art.8.2. |
| Romania | L'art. 8 p. 2 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito completamente nell'ordinamento rumeno all'art. 51 della legge n. 217/2005 (ripubblicata). |

L'articolo 8.3 della direttiva costituisce un caso interessante, perché ad eccezione della Polonia nessun ordinamento ha previsto questa clausola.

Tavola 5. Attuazione dell'art. 8.3

| <i>In che modo l'art. 8 p. 3 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|--|---|
| Bulgaria | Il diritto bulgaro non prevede nessuna norma di questo tipo. |
| Croazia | Questa disposizione non è presente. |
| Italia | All'art. 10 non c'è nessuna menzione delle imprese [...], "che perseguono direttamente e fondamentalmente fini di orientamento ideologico". |
| Spagna | L'ordinamento nazionale non prevede questa norma. |
| Polonia | L'articolo 38 della legge sui CAE riproduce il contenuto dell'art. 8.3. |
| Romania | L'ordinamento nazionale non prevede questa norma. |

L'articolo 10.2 della direttiva si riferisce alla trasmissione dei contenuti e dei risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della direttiva. In altre parole, si tratta di una disposizione che rafforza il diritto di comunicare (da parte dei membri del CAE) e di essere informati (riguarda la rappresentanza dei lavoratori in tutta la struttura dell'impresa) sul processo di informazione e di consultazione realizzato nell'ambito del CAE. Questo articolo non è in contrasto con l'articolo 8 (vi si legge: "Fatto salvo quanto disposto dall'art. 8"). In Bulgaria l'ordinamento nazionale lascia alle parti la decisione sulle modalità della procedura per l'informazione e la consultazione. Le disposizioni di legge in Croazia, Italia, Polonia e Spagna riproducono quanto disposto dall'articolo 10.2. In Romania la situazione è analoga, ma è fatto un riferimento diretto alle disposizioni (articolo 44) che riproducono il contenuto dell'articolo 8.1 della direttiva (vedi sopra).

Tavola 6. Attuazione dell'art. 10.2

| <i>In che modo l'art. 10 p. 2 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|--|
| Bulgaria | Art. 29, par. 2, p.3 della legge: In virtù del par. 1 dell'accordo [stipulato tra la direzione centrale o la direzione e la delegazione speciale di negoziazione] occorre definire (...) funzioni e modalità dell'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e l'impegno dei suoi componenti ad informare i lavoratori riguardo alla sostanza ed ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione. |
| Croazia | L'articolo 27 della legge sul comitato aziendale europeo dispone che: (5) il comitato aziendale europeo è tenuto ad informare i rappresentanti dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese, o se tali rappresentanti non sono stati scelti o designati, informare l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza ed ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione. |
| Italia | L'art. 12, p. 3 è formulato esattamente così come la disposizione della direttiva: "informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori." |
| Spagna | L'articolo 10.2 è stato riprodotto all'art. 29.2 della legge 10/1997. |
| Polonia | L'articolo 32 della legge sui CAE riproduce il contenuto dell'art. 10.2. |
| Romania | L'art. 10 p. 2 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito completamente nell'ordinamento rumeno all'art. 46 della legge 217/2005 (ripubblicata). |

L'articolo 10.4 della direttiva parla della formazione dei membri dei CAE a spese del datore di lavoro. Generalmente le relative disposizioni negli ordinamenti nazionali sono in linea con questo articolo. In Spagna la disposizione è stata adottata alla lettera, come pure in Croazia e in Romania, mentre in Italia è stata integrata con il requisito che i contenuti della formazione debbano essere decisi congiuntamente tra direzione centrale e il comitato ristretto o il CAE. In Polonia questa disposizione è stata implementata in modo tale che la legge garantisce la formazione soltanto ai componenti della delegazione speciale di negoziazione. In Bulgaria la disposizione ha tenuto conto dei membri dei CAE soltanto in seguito all'adozione della direttiva modificata.

Tavola 7. Attuazione dell'art. 10.4

| <i>In che modo l'art. 10 p. 4 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | L'art. 7, par. 6 della legge dispone che "Se e in quanto ciò sia necessario |

| | |
|---------|--|
| | all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono della formazione senza perdita di retribuzione.” |
| Croazia | L'articolo 31 (3) della legge sui comitati aziendali europei dispone che i membri della delegazione speciale di negoziazione e quelli del comitato aziendale europeo hanno diritto alla formazione ed al rimborso della retribuzione, se ciò è necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale. |
| Italia | La disposizione è stata formulata allo stesso modo, ma è stata integrata con il requisito che “i contenuti della formazione sono decisi congiuntamente tra direzione centrale ed il comitato ristretto o, ove non esistente, il CAE.” |
| Spagna | L'articolo 10.4 è stato riprodotto alla lettera all'articolo 28.4 della legge 10/1997. |
| Polonia | Gli articoli 15.4 e 34.1 della legge sui CAE in parte riproducono il contenuto dell'articolo 10.4. |
| Romania | L'art. 10 p. 4 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito completamente nell'ordinamento rumeno all'art. 48 della legge n. 217/2005 (ripubblicata). Il nuovo articolo 42/1 è stato aggiunto con la legge 186/2011. |

L'articolo 11.1 della direttiva si riferisce all'applicazione delle disposizioni ed all'osservanza delle stesse. Tutti i paesi coinvolti nello studio hanno sollevato questa questione, anche se in modi differenti. Le norme bulgare e quelle croate hanno un carattere dettagliato. In Spagna e in Polonia prevale la giurisdizione nazionale. In Romania la disposizione si limita all'osservanza della legge. In Italia abbiamo a che fare con due gruppi di disposizioni. Da un lato, in caso di violazioni dell'obbligo d'informazione, quello di riservatezza da parte dei rappresentanti dei lavoratori e in caso di rifiuto della comunicazione delle informazioni richieste da parte della direzione, le norme prevedono sanzioni amministrative pecuniarie. Dall'altro, in caso di controversie relative all'applicazione della legge, deve essere istituita una commissione di conciliazione per risolverle in via preliminare e non contenziosa. In caso di mancata accettazione della proposta di conciliazione, la controversia viene sottoposta all'ispettorato del lavoro territoriale che provvede alla valutazione della violazione ed all'applicazione della sanzione.

Tavola 8. Attuazione dell'art. 11.1

| <i>In che modo l'art. 11 p. 1 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | Art. 4, par. 5 della legge: Se la direzione centrale dell'impresa multinazionale o della capogruppo in un gruppo di imprese è localizzata fuori dello Stato |

| | |
|---------|--|
| | <p>membro, gli obblighi di cui ai paragrafi da 2 a 4 (che definiscono le condizioni per l'istituzione e il funzionamento del CAE o della procedura dell'informazione e consultazione; della negoziazione dell'accordo, della comunicazione delle informazioni da parte della direzione ai sindacati ed ai rappresentanti dei lavoratori nell'impresa ai sensi dell'art. 7 paragrafo 2 del codice del lavoro) devono essere applicati dall'organo amministrativo dell'impresa localizzata nella Repubblica di Bulgaria che è filiale dell'impresa multinazionale o è impresa composta di un gruppo di imprese, se designata come rappresentante dell'impresa multinazionale o della capogruppo.</p> |
| Croazia | <p>L'articolo 4 della legge sul comitato aziendale europeo dispone che:</p> <p>(1) le disposizioni della presente legge si applicano ai dipendenti che lavorano in un'impresa operante nell'Unione Europea e costituita nella Repubblica di Croazia o in un gruppo di imprese che opera nell'Unione Europea a patto che l'impresa controllante sia stata costituita nella Repubblica di Croazia.</p> <p>(2) Se l'impresa o l'impresa controllante di cui al par. 1 del presente articolo non è stata costituita in uno Stato membro, le disposizioni della presente legge si applicano alle seguenti condizioni:</p> <p>1) se l'impresa o l'impresa controllante è stata designata come rappresentante di tale impresa o impresa controllante costituita nella Repubblica di Croazia oppure</p> <p>2) se l'impresa o l'impresa controllante non ha designato un organo di rappresentanza e se l'impresa o l'impresa controllante che impiega il maggior numero di lavoratori rispetto ad altri gruppi di imprese, che ne fa parte, è stata costituita nella Repubblica di Croazia.</p> <p>(3) Le disposizioni degli articoli 7, 9, 12, 23, 30 i 32 della presente legge si applicano anche nel caso in cui la direzione centrale è situata in un altro Stato membro, anche quando le condizioni di cui al par.2 del presente articolo non sono soddisfatte.</p> <p>L'articolo 9 della legge sul comitato aziendale europeo dispone che:</p> <p>(1) Il gruppo di imprese nella Repubblica di Croazia che è impresa delle società operanti nell'Unione Europea o che sono imprese controllanti di imprese operanti nell'Unione Europea, è tenuto ad assicurare le condizioni e le risorse necessarie per permettere ai lavoratori di partecipare al processo decisionale in conformità agli articoli 2 e 4 par. 3 della presente legge.</p> <p>(2) Le imprese di cui al par. 1 del presente articolo sono tenute ad assicurare che l'informazione sul numero di lavoratori di cui all'art. 7 della presente legge sia trasmessa su richiesta della direzione centrale.</p> |
| Italia | <p>L'articolo 17 definisce le sanzioni amministrative per le violazioni, mentre l'articolo 18 garantisce la nomina di una commissione di conciliazione per risolvere la controversia in via preliminare e non contenziosa. In caso di</p> |

| | |
|---------|---|
| | mancata accettazione della proposta di conciliazione, la valutazione della violazione e l'applicazione delle sanzioni spettano all'ispettorato del lavoro territoriale. |
| Spagna | L'articolo 11.1 è stato recepito agli articoli 35 e 36 della legge 10/1997. |
| Polonia | L'articolo 1.3 della legge sui CAE riproduce il contenuto dell'art. 11.1. |
| Romania | L'art. 11 p. 1 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito completamente nell'ordinamento rumeno all'art. 7 della legge n. 217/2005 (ripubblicata). |

L'articolo 11.2 della direttiva si riferisce all'applicazione delle disposizioni e delle misure in caso di mancato rispetto della direttiva. In Bulgaria in caso di divulgazione di informazioni riservate, le persone che le hanno divulgate sono responsabili civilmente. In Croazia sono elencate in dettaglio le misure che possono essere adottate dall'organo responsabile per l'applicazione della legge (ispezione del lavoro). Inoltre, la legge contiene un elenco esauriente sia di possibili violazioni che di sanzioni pecuniarie previste per queste ultime.

In Romania vediamo disposizioni simili con un elenco di illeciti (tra i quali, la divulgazione dell'informazione riservata) e quello delle rispettive sanzioni pecuniarie. In Polonia in caso del mancato rispetto della direttiva, come l'ostacolare l'istituzione o il funzionamento della delegazione speciale di negoziazione o del CAE e la discriminazione dei rappresentanti dei lavoratori, si incorre in sanzioni e l'autorità pubblica competente per l'applicazione delle disposizioni di legge è l'ispettore del lavoro. In Spagna alla questione è dedicato l'intero capitolo della legge nazionale che elenca varie tipologie di violazioni, non specificando però le rispettive sanzioni e riferendosi alla normativa nazionale sulle relazioni industriali. In Italia sono previste sanzioni specifiche e una procedura di conciliazione per evitare il contenzioso.

Tavola 9. Attuazione dell'art. 11.2

| <i>In che modo l'art. 11 p. 2 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | La disposizione principale relativa alle sanzioni (che non va oltre al diritto contrattuale) è definita all'art. 30 della legge: le persone, alle quali sono state fornite informazioni riservate, sono responsabili per qualsiasi danno subito dalle imprese e dalle società in risultato al mancato rispetto dell'obbligo di non divulgare tali informazioni. |
| Croazia | L'articolo 33 della legge sul comitato aziendale europeo dispone che: Il controllo amministrativo sull'attuazione della legge e dei regolamenti esecutivi viene svolto dall'agenzia nazionale per i rapporti di lavoro collettivi, fatte salve diverse disposizioni di legge. L'articolo 34 della legge sul comitato aziendale europeo dispone che: |

| | |
|--------|--|
| | <p>(1) Il controllo sull'attuazione della presente legge e dei regolamenti di attuazione viene svolto dall'agenzia nazionale per i rapporti di lavoro collettivi, fatte salve diverse disposizioni di legge.</p> <p>(2) I poteri di controllo vengono conferiti all'ispettore del lavoro in virtù della presente legge o dei regolamenti.</p> <p>L'articolo della legge sul comitato aziendale europeo dispone che:</p> <p>(1) L'impresa in quanto persona giuridica incorre in una multa da 7.000,00 HRK a 15.000,00 nei seguenti casi:</p> <p>1) se su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori non fornisce informazioni sul numero totale dei lavoratori, sul numero dei lavoratori in ogni Stato membro e in ogni impresa o sulla struttura organizzativa delle imprese (art. 8 par. 2);</p> <p>2) se non riesce ad organizzare la riunione iniziale della delegazione speciale di negoziazione o se quest'ultima non fornisce tempestivamente informazioni rilevanti per una decisione (art.13 par. 5 i 6);</p> <p>3) se non assicura alla delegazione speciale di negoziazione, al comitato aziendale europeo o al comitato ristretto lo spazio, i servizi, le risorse ed altre condizioni di lavoro necessarie, compresa la retribuzione, il rimborso delle spese di viaggio, di alloggio e di traduzione (art.14 par. 2);</p> <p>4) se non organizza la riunione iniziale del comitato aziendale europeo (art. 25 par. 1);</p> <p>5) se non informa, almeno una volta all'anno solare, il comitato aziendale europeo sui risultati della propria attività e sui piani dell'impresa o del gruppo di imprese operanti nell'Unione Europea o se non presenta tempestivamente al CAE il rapporto insieme alla rispettiva documentazione o non informa l'impresa, lo stabilimento o il gruppo di imprese della riunione (art. 27 par. 2);</p> <p>6) se non informa tempestivamente il comitato ristretto o il comitato aziendale europeo in assenza del comitato ristretto, sulle circostanze particolari che possano incidere notevolmente sugli interessi di lavoratori o se non presenta la relativa documentazione e non si consulta in merito a tale questione con il comitato ristretto (art. 28 par.1);</p> <p>7) se entro due anni dalla riunione iniziale del comitato aziendale europeo non presenta l'informazione sulla variazione del numero dei lavoratori negli Stati membri dell'UE e nelle imprese, negli stabilimenti o nel gruppo di imprese (art. 29, par. 3).</p> <p>(2) Il datore di lavoro come persona fisica e il legale rappresentante della persona giuridica incorre nella pena di multa pari a 2.00,00 HRK per la violazione degli obblighi di cui al paragrafo 1 del presente articolo.</p> |
| Italia | Gli artt. 17 e 18 definiscono le sanzioni specifiche e le procedure di conciliazione per evitare il contenzioso. |
| Spagna | L'articolo 11.2 è stato recepito agli articoli 35 e 36 della legge 10/1997. |

| | |
|---------|---|
| | Capitolo I articoli 30-34 della legge 10/1997. |
| Polonia | L'articolo 36.3 della legge sui CAE riproduce la disposizione dell'art. 11.2. |
| Romania | L'art. 11 p. 2 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito completamente nell'ordinamento rumeno all'art. 53-55 della legge n. 217/2005 (ripubblicata). |

Nei singoli paesi coinvolti nel progetto è stato applicato un approccio di volta in volta diverso alle sanzioni per l'intempestiva trasmissione di informazioni. La questione non è contemplata in Italia e in Bulgaria, dove però è possibile ricorrere ad un'azione legale ai sensi delle norme del codice commerciale che prevede il risarcimento per inadempimento. In Croazia invece esiste una descrizione dettagliata delle singole violazioni con le rispettive sanzioni pecuniarie. In Spagna la questione è disciplinata da un atto giuridico specifico (LISOS). In Polonia il disturbo al funzionamento del CAE viene trattato come infrazione amministrativa, come pure in Romania.

Tavola 10. Attuazione – sanzioni per l'intempestiva trasmissione di informazioni

| <i>Le disposizioni della legge nazionale prevedono sanzioni per la intempestiva trasmissione di informazioni?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | No. Le disposizioni si riferiscono alle disposizioni generali del diritto commerciale che prevedono che la parte che ritiene di essere danneggiata ha l'onere di provarlo e per poter chiedere il risarcimento è necessario provare il nesso causale con una determinata violazione (in questo caso la trasmissione intempestiva dell'informazione). |
| Croazia | L'articolo 35 della legge sul comitato aziendale europeo dispone che: (1) L'impresa che è persona giuridica incorre nella multa da 7.000,00 HRK a 15.000,00 nei seguenti casi 2) se non riesce ad organizzare la riunione iniziale della delegazione speciale di negoziazione o se quest'ultima non fornisce tempestivamente informazioni rilevanti per una decisione (art.13 par. 5 e 6). Se non informa, almeno una volta all'anno solare, il comitato aziendale europeo sui risultati della propria attività e sui piani dell'impresa o del gruppo di imprese operanti nell'Unione Europea o se non presenta tempestivamente al CAE il rapporto insieme alla rispettiva documentazione o non informa l'impresa, lo stabilimento o il gruppo di imprese della riunione (art. 27 par. 2). Se non informa tempestivamente il comitato ristretto o il comitato aziendale europeo in assenza del comitato ristretto, sulle circostanze particolari che possano incidere notevolmente sugli interessi di lavoratori o se non presenta la relativa documentazione e non si consulta in merito a tale questione con il comitato ristretto (art. 28 par.1). Se entro due anni dalla riunione iniziale del comitato aziendale europeo non presenta l'informazione sulla variazione del |

| | |
|---------|--|
| | numero dei lavoratori negli Stati membri dell'UE e nelle imprese, negli stabilimenti o nel gruppo di imprese (art. 29, par. 3). |
| Italia | Le violazioni e le sanzioni sono disciplinate dagli artt. 17 e 18. Per il mancato rispetto di qualsiasi disposizione sull'informazione e consultazione l'art. 17.3 prevede una sanzione amministrativa da 5.165 EURO a 30.988 EUR. |
| Spagna | Il decreto regio n. 5/2000 del 4 agosto con il quale è stato promulgato il testo modificato della legge sulle violazioni dell'ordine pubblico e delle relative sanzioni (LISOS) disciplina la questione del mancato accesso all'informazione in conformità a quanto previsto all'art. 3.1 della legge 10/1997. Le disposizioni specifiche sono definite dagli articoli 7.7, 9.1 e 9.2. |
| Polonia | L'articolo 39 della legge sul comitato aziendale europeo indica le condotte della direzione centrale ritenute illegali. |
| Romania | Non esiste una norma chiara relativa alla trasmissione intempestiva delle informazioni. Ciò nonostante, la mancata comunicazione dell'informazione entro un termine utile per il funzionamento della delegazione speciale di negoziazione o del CAE o della procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori può essere qualificata come ostruzionismo e come tale è contemplata dall'art. 53, paragrafo (1). |

La disciplina nazionale dei paesi interessati dal progetto o non contiene affatto disposizioni relative all'osservanza dell'obbligo di assicurare l'informazione ai rappresentanti dei lavoratori, o presenta soltanto delle linee guida generali in tal senso. In Polonia è in vigore una norma, ritenuta però inefficace, che disciplina la procedura di impugnazione in caso di rifiuto dell'informazione. In Bulgaria è prevista una procedura di arbitrato.

Tavola 11. Attuazione – mezzi di impugnazione per far valere efficacemente il diritto di informazione

| <i>L'ordinamento nazionale prevede un meccanismo di contestazione per far valere efficacemente il diritto all'informazione da parte della direzione centrale dell'impresa?</i> | |
|--|---|
| Bulgaria | Nel caso in cui la direzione centrale si rifiuti di fornire informazioni riservate, le parti possono ricorrere ad una mediazione o arbitrato dell'Istituto Nazionale di Mediazione e Arbitrato (l'art. 29 par. 4 della legge citata). La mediazione è volontaria, ma se le parti avviano una procedura di arbitrato, la decisione finale del collegio arbitrale sarà per loro vincolante. |
| Croazia | No. Le sanzioni sono previste soltanto all'art. 35. |
| Italia | Gli artt. 17 e 18 prevedono le sanzioni e la procedura di conciliazione in caso di mancato rispetto dell'obbligo d'informazione. |
| Spagna | La legge sulle violazioni dell'ordine pubblico e sulle relative sanzioni qualifica come gravi le seguenti violazioni (articolo 9.2 c): atti o omissioni che si |

| | |
|---------|---|
| | traducano nell'impossibilità di far valere efficacemente il diritto all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, compreso l'abuso della clausola di riservatezza nelle informazioni trasmesse o per essere esonerati dall'obbligo di trasmettere le informazioni riservate. È possibile presentare un ricorso in tribunale per la violazione di legge. Non esiste però una normativa che disponga che l'informazione debba essere trasmessa con tempestività e correttamente. . |
| Polonia | L'art. 36.3 della legge sul comitato aziendale europeo apre la possibilità di citare in giudizio la direzione centrale, ma in tal caso nell'atto di citazione la rappresentanza dei lavoratori dovrebbe specificare, quali informazioni le sono state negate e fornire tale elemento di prova in pratica risulta difficile. |
| Romania | L'art. 52 della legge n. 217/2005 (ripubblicata) dispone che i rappresentanti dei lavoratori o il CAE possono fare ricorso al giudice competente nel caso in cui la direzione generale decida di non trasmettere l'informazione entro 30 giorni. |

L'articolo 11.3 obbliga gli Stati membri a prevedere delle procedure amministrative o giudiziarie di impugnazione che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare nel caso in cui la direzione centrale si richiami all'obbligo di riservatezza o non fornisca informazioni in conformità a quell'articolo. Sono possibili anche procedure specifiche per la tutela della riservatezza di un determinato tipo di informazioni. In tutti i paesi coinvolti nel progetto, ad eccezione della Croazia, questo requisito è stato soddisfatto. I singoli paesi hanno però affrontato la questione in diversi modi: a partire da un approccio molto generico (Bulgaria) fino a quello più circostanziato (Italia). In generale però resta il problema di far valere efficacemente le disposizioni esistenti ed impugnare la decisione del datore di lavoro che qualifica l'informazione non fornita come riservata.

Tavola 12. Attuazione dell'articolo 11.3

| <i>In che modo l'art. 11 p. 3 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|---|
| Bulgaria | Con il suindicato articolo 29 paragrafo 4 della legge, in conformità all'art. 8 del codice del lavoro (obbligo di agire in buona fede in conformità alla legge) si esaurisce la disciplina relativa al rifiuto di fornire informazioni ed alle possibili conseguenze di tale rifiuto, così come dispone il diritto contrattuale. In tal caso, per chiedere i danni e far rispettare l'obbligo d'informazione da parte dell'impresa, la parte danneggiata deve provare il danno e il nesso causale con il rifiuto. In questi casi la prassi consiste piuttosto nel confermare la valutazione soggettiva del datore di lavoro che il fatto di rivelare una data informazione potrebbe arrecare danno ai suoi interessi. |
| Croazia | Tali procedure non sono previste. |

| | |
|---------|--|
| Italia | L'applicazione dell'accordo concluso si basa esclusivamente sul sistema delle sanzioni (definite dagli artt. 17 e 18). |
| Spagna | La questione è disciplinata in modo abbastanza preciso e chiaro all'articolo 38.5 della legge 10/1997. |
| Polonia | Il contenuto dell'articolo 11.3 è recepito negli articoli dal 36.3 al 36.5 della legge sul comitato aziendale europeo. |
| Romania | L'art. 11 p. 3 della direttiva 2009/38/CE è stato completamente recepito nell'ordinamento rumeno all'art. 52 della legge n. 217/2005 (ripubblicata). |

L'articolo 12.2 si riferisce al collegamento tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori. In Bulgaria e in Croazia nell'ordinamento nazionale non esiste la disciplina in questa materia e il processo delle relazioni dei CAE e i sindacati viene lasciato al coordinamento autonomo tra le varie tipologie di soggetti. In Italia, in Polonia e in Spagna le disposizioni di legge riproducono le disposizioni della direttiva. In Romania invece la legge prevede esplicitamente che le competenze dei CAE si limitano alle questioni transnazionali.

Tavola 13. Attuazione dell'articolo 12.2

| <i>In che modo l'art. 12 p. 2 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|--|
| Bulgaria | La questione dei rapporti tra i CAE e i sindacati non è definita dalla legge nazionale. Il recepimento della direttiva 2009/38/CE nell'ordinamento bulgaro ha piuttosto aperto una possibilità parallela di rappresentare i lavoratori, senza definire e sincronizzare azioni di coordinamento. |
| Croazia | L'accordo con il quale è istituito il comitato aziendale europeo deve contenere le seguenti informazioni: 3) le competenze e gli obblighi del comitato aziendale europeo, le procedure per l'informazione e la consultazione con il comitato aziendale europeo e con la rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale. |
| Italia | L'art. 13, p. 2 è stato formulato nello stesso modo. |
| Spagna | Riproduzione letterale. |
| Polonia | L'articolo 19.2 p. 3a della legge sul CAE riproduce il contenuto dell'art. 11.1. |
| Romania | L'art. 12 p. 2 della direttiva 2009/38/CE è stato completamente recepito nell'ordinamento rumeno all'art. 4 (2) e l'art. 22 (3) della legge n. 217/2005 (ripubblicata). |

L'articolo 12.3 prevede che gli Stati membri sono tenuti (qualora tali modalità non siano definite mediante un accordo) a disporre che il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi nazionali di rappresentanza dei

lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro (p.es. licenziamenti collettivi, trasferimenti di imprese ecc.). In Bulgaria i CAE non hanno gli stessi poteri che gli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori. In Croazia la direzione centrale è tenuta ad informare tempestivamente il comitato ristretto o il CAE, se si verificano “circostanze particolari” ed organizzare una riunione per discuterne. In Italia e in Spagna l'articolo 12.3 è stato riprodotto quasi letteralmente, ma soltanto in Italia le disposizioni nazionali sono più specifiche e dispongono che il processo di informazione e consultazione deve avvenire in modo coordinato. In Polonia l'ordinamento nazionale recepisce la direttiva, aggiungendo un riferimento alla legge nazionale sull'informazione e consultazione (comitati aziendali). In Romania la disposizione nazionale ha lo stesso contenuto che l'articolo 12.3 e dispone che le competenze del CAE siano limitate a livello transnazionale.

Tavola 14. Attuazione dell'articolo 12.3

| <i>In che modo l'art. 12 p. 3 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|---|--|
| Bulgaria | Nessuno dei diritti garantiti dal codice del lavoro agli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori (sindacati o il rappresentante dei lavoratori in un'impresa non sindacalizzata) si riferisce alle imprese multinazionali, ai gruppi di imprese ed alle società europee. |
| Croazia | L'articolo 28 della legge sul comitato aziendale europeo dispone che: (1) La direzione centrale ha l'obbligo di informare tempestivamente il comitato ristretto o il comitato aziendale europeo, in assenza del comitato ristretto, sulle particolari circostanze che possano incidere notevolmente sugli interessi dei lavoratori, nonché presentare la relativa documentazione e svolgere le consultazioni con il comitato. (2) Nel caso di cui al paragrafo 1 del presente articolo, il comitato ristretto o il comitato aziendale europeo hanno il diritto ad una riunione con la direzione centrale. (3) Per le circostanze particolari di cui al paragrafo 1 del presente articolo si intende: 1) il trasferimento della sede dell'impresa, dello stabilimento o del gruppo di imprese, il trasferimento dell'impresa o dell'attività o di un suo ramo; 2) le variazioni dell'organizzazione o dello statuto nello stabilimento, nell'impresa o nel gruppo di imprese; 3) il sostegno in caso di licenziamenti collettivi. |
| Italia | L'art. 13, p. 3: aggiunge che l'informazione deve avvenire “in modo coordinato” nel CAE e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori |
| Spagna | Riproduzione letterale |

| | |
|---------|---|
| Polonia | L'articolo 19a della legge sui CAE riproduce il contenuto dell'articolo 12.3. |
| Romania | L'art. 12 p. 3 della direttiva 2009/38/CE è stato recepito completamente nell'ordinamento rumeno all'art. 4 (3) e (4) della legge n. 217/2005 (ripubblicato). |

In nessuno degli ordinamenti nazionali è risolto il problema della definizione delle informazioni riservate e del loro ambito. Mentre in Croazia e in Polonia in alcuni casi compaiono riferimenti alla normativa nazionale, occorre assumere che in altri paesi coinvolti nel progetto la questione venga risolta in modo analogo. In Romania viene menzionata la legge nazionale che recepisce la direttiva, perché i datori di lavoro sono tenuti a motivare per iscritto il loro rifiuto di fornire informazioni per via della loro natura confidenziale. Il rapporto bulgaro spiega che “l'assenza di una definizione giuridica spesso permette ai datori di lavoro di abusare del diritto di invocare la riservatezza”. Questa affermazione probabilmente riassume bene i problemi che si verificano sia in tutto il paese, sia all'estero (come suggerisce la rassegna della letteratura).

Tavola 15. Attuazione – definizione dell'informazione riservata

| <i>Il legislatore ha definito che cosa sono le informazioni riservate in occasione del recepimento della direttiva nell'ordinamento nazionale?</i> | |
|--|--|
| Bulgaria | La legge non fornisce la definizione dell'“informazione riservata”. È possibile definire l'informazione riservata mediante un'interpretazione: si tratta di quelle informazioni che, se divulgate, possono ledere gli interessi dell'azienda ed arrecare danni seri all'attività o al funzionamento delle imprese. |
| Croazia | La definizione della nozione di “informazione riservata” non è presente né nella legge sui CAE, né nel codice del lavoro. Entrambe le leggi contengono il termine “segreto commerciale” inteso come segreto. Ciononostante, nella traduzione inglese della legge sui CAE la nozione di segreto commerciale viene spesso tradotta in modo incorretto come “dati riservati” o “dati riservati sull'azienda”. L'ordinamento croato utilizza la nozione di “riservatezza” nella legge che recepisce la direttiva sulla protezione dei dati personali in modo tale che la riservatezza significa la protezione dei dati personali. In conformità al GDPR ed alla legge croata che recepisce il GDPR, i dati personali sono dati di natura riservata. Nell'ordinamento nazionale il segreto commerciale è definito nella legge sulla tutela della privacy, in vigore dal 1996 e nella legge del 2018 sulla protezione delle informazioni riservate che hanno un valore commerciale. Quest'ultima |

| | |
|---------|---|
| | assicura la tutela degli interessi dei titolari del segreto commerciale e in primo luogo i segreti commerciali aventi un valore finanziario, qualificandoli come una forma di proprietà intellettuale. |
| Italia | Manca la definizione. |
| Spagna | Manca la definizione. |
| Polonia | Manca la definizione, ma ci sono riferimenti al segreto commerciale. |
| Romania | La legge n. 217/2005 (ripubblicata) non definisce l'informazione riservata, ma in conformità all'art. 51 la direzione centrale che ha sede in Romania non è tenuta a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno. |

5.2. Studio delle affermazioni sul recepimento della direttiva e sulle pratiche nazionali, con particolare attenzione per la questione della riservatezza.

In primo luogo, bisogna valutare, se in risultato all'implementazione sono stati raggiunti gli obiettivi della direttiva a livello nazionale. A questo proposito le parti sociali e gli esperti legali nazionali si sono dimostrati piuttosto scettici.

Anche se formalmente sono state create le condizioni legali, c'è poco spazio per farle valere. Nella discussione sono state menzionate sanzioni pecuniarie ridotte a livelli praticamente insignificanti per le grandi imprese e i bassi livelli di empowerment da parte dei rappresentanti dei lavoratori. Vista la debolezza del contesto istituzionale delle relazioni industriali nei nuovi Stati membri dell'Europa centrale e orientale (nel nostro caso Bulgaria, Croazia, Polonia e Romania), non dovrebbe sorprendere l'affermazione (espressa nel rapporto bulgaro) che l'introduzione di nuove forme di rappresentanza dei lavoratori nel quadro dell'acquis comunitario (e quindi anche dei CAE) rischia di indebolire ulteriormente le istituzioni nazionali (sindacati).

Tavola 16. Attuazione – valutazione

| <i>L'attuazione della Direttiva permette di raggiungere realmente i suoi obiettivi (o crea le basi giuridiche)?</i> | |
|---|--|
| Bulgaria | L'attuazione della direttiva 2009/38/CE ha un effetto parziale o addirittura negativo. Da parte dei nuovi CAE ci sono stati tentativi di smontare i sindacati come organizzazioni stabili, spesso guidati da alcuni datori di lavoro, ma per fortuna non hanno portato ai risultati attesi. Una concettualizzazione adeguata a un uso corretto del CAE è ancora in fase di realizzazione. Non esiste una definizione giuridica del termine "informazioni riservate". |
| Croazia | La legge croata sul CAE non prevede alcuna possibilità per il comitato aziendale di far rispettare all'impresa l'obbligo di mettere a disposizione le |

| | |
|---------|---|
| | <p>informazioni finanziarie e commerciali indispensabili per far partecipare i rappresentanti dei lavoratori al processo decisionale. La legge croata sul CAE prevede delle sanzioni, ma per importi inadeguatamente bassi. L'ammontare ridotto delle sanzioni non realizza lo scopo punitivo e non costringe le imprese ad osservare gli obblighi legali derivanti dalla legge sul CAE. Da notare che le sanzioni pecuniarie per violazioni identiche a livello nazionale previste dal codice del lavoro croato (l'art. 228) sono più alte. Non esiste una definizione giuridica del termine "informazioni riservate".</p> |
| Italia | <p>Le sanzioni pecuniarie previste sono troppo ridotte per convincere o costringere realmente le imprese ad osservare la legge, quando esse non lo vogliono fare. L'ammontare delle sanzioni è il risultato di un compromesso con la confederazione italiana dei datori di lavoro. I sindacalisti sostengono che i problemi operativi dei CAE impediranno a questo istituto di acquisire il peso politico necessario per mobilitare i lavoratori e per far pressione sulla dirigenza in caso di mancato rispetto della legge. Non esiste una definizione giuridica del termine "informazioni riservate".</p> |
| Spagna | <p>L'attuazione della direttiva generalmente non va oltre i requisiti minimi della stessa, con il risultato che in pratica non è possibile far valere le disposizioni sull'informazione e consultazione della legge sul CAE e di conseguenza esse non si traducono in una maggior democrazia nelle imprese. Non esiste una definizione giuridica del termine "informazioni riservate".</p> |
| Polonia | <p>L'assenza di disposizioni di legge specifiche p. es. in materia di informazioni fornite dai membri del CAE ai rappresentanti dei lavoratori, di meccanismi di prevenzione degli abusi (controllo preventivo del rifiuto di fornire l'informazione), può ostacolare il raggiungimento dell'obiettivo della direttiva.</p> |
| Romania | <p>La carenza evidente della normativa di recepimento della direttiva in Romania consiste nell'assenza di una chiara definizione di informazioni riservate. Questo porta ad abusi, perché i datori di lavoro lo trattano come scusa per negare l'informazione.</p> |

Quali problemi sono stati messi in rilievo nei rapporti nazionali?

In primo luogo, l'**ambiguità del termine "informazioni riservate"** è spesso citata come il principale ostacolo per la più efficace applicazione dei diritti dei lavoratori definiti e descritti nella direttiva. Questo è confermato da quasi tutti i rapporti nazionali. Il rapporto rumeno – anche se una definizione vera e propria non esiste – parla di "una sorta di definizione" applicata implicitamente (articolo 45 (1) della legge n. 217/2005).

La seconda area problematica riguarda **l'applicazione**, o in altre parole, le strategie e le tattiche utilizzate dai datori di lavoro per non fornire informazioni o limitare l'ambito di informazioni fornite con la scusa della loro "confidenzialità" o del "segreto commerciale".

Come mostra il seguente riepilogo dei problemi identificati nei rapporti nazionali, il rifiuto di fornire informazioni (dati) può essere ed è giustificato in svariati modi.

Secondo gli intervistati dalla **Bulgaria**, il rifiuto di fornire informazioni in quasi tutti i casi viene motivato con l'interesse commerciale dell'impresa (il cosiddetto segreto commerciale) e con la protezione dei dati personali (con riferimento al GDPR). Raramente vengono richiamate disposizioni specifiche del diritto europeo o nazionale, e ancora più raramente l'accordo di istituzione del CAE stesso.

Gli intervistati dalla **Croazia** come motivi principali di rifiuto di fornire informazioni hanno indicato soprattutto: i requisiti legali (nazionali e internazionali), in particolare i regolamenti sulle società quotate e il regolamento sulla riservatezza, il segreto commerciale ed il GDPR.

Secondo gli intervistati dall'**Italia** come motivo del rifiuto di fornire informazioni vengono citate di solito le disposizioni di legge. La normativa nazionale definisce una procedura di conciliazione che viene avviata in presenza di divergenze tra la direzione e i rappresentanti del CAE su quali elementi dell'informazione debbano essere trasmessi o qualificati come riservati.

Secondo gli intervistati dalla **Spagna**, in tutti i casi il rifiuto di fornire informazioni ai membri del CAE è motivato con il richiamo alla normativa nazionale, in particolare alle disposizioni relative al carattere transnazionale ed al segreto commerciale.

È da notare, che gli intervistati dalla **Polonia** nei loro rapporti non hanno rilevato tali situazioni.

Gli intervistati dalla **Romania** affermano che la riservatezza (e di conseguenza le relative disposizioni di legge) costituisce il motivo principale del rifiuto di fornire informazioni.

Sono presenti due linee di argomentazione: 1) **generale**, nel quadro della quale la riservatezza e il segreto commerciale di per sé, come nel caso di dati provenienti dallo studio rumeno, sembrano essere ritenuti motivi sufficienti e chiari (a vari livelli), e quella 2) **specificata**, con i casi descritti in dettaglio dagli intervistati spagnoli, italiani e croati. Vale la pena notare che soltanto nel caso italiano sono state menzionate misure istituzionali (procedura di conciliazione) delle quali è possibile avvalersi per impugnare un primo rifiuto da parte del

datore di lavoro. Gli argomenti più specifici di solito si riferiscono ai motivi legali, quali la normativa riguardante le società quotate in borsa, il GDPR e le disposizioni generali del diritto commerciale.

Per quanto riguarda le informazioni più dettagliate relative alle strategie ed alle tattiche adottate dai datori di lavoro tenuti a fornire informazioni, si possono indicare le seguenti: la **resistenza** (descritta dall'esperto legale dalla Bulgaria), vale a dire la condivisione di informazioni che per la maggior parte sono “**generiche, non pertinenti e inutili**”, nonché svariate riserve rispetto alla condivisione di informazioni, p.es. il timore che a queste ultime potrebbero accedere i concorrenti o le autorità pubbliche; **una collaborazione superficiale** (descritta dagli intervistati spagnoli, polacchi, italiani e rumeni) che consiste nel fornire informazioni già note, alle quali non ha proprio senso applicare la categoria di riservatezza (in Spagna); di scarsa qualità e molto generiche (in Romania); in quantità eccessive (in Polonia); fornite all'ultimo momento (in Italia) o addirittura già nel corso delle riunioni (in Croazia e in Romania), in modo tale da rendere molto difficile una loro fruizione ragionevole da parte dei destinatari. Per quanto riguarda la trasmissione “tempestiva” delle informazioni, bisogna sottolineare che come tale si può intendere soltanto la condivisione di informazioni con i lavoratori *prima* che venga presa la decisione. Infine, resta la questione delle traduzioni delle informazioni. La barriera linguistica è diffusa e costituisce un serio ostacolo all'esercizio del diritto all'informazione da parte della rappresentanza dei lavoratori.

Le tattiche relative alla trasmissione “tempestiva” di informazioni sono un elemento essenziale della “collaborazione superficiale”. Negli ordinamenti nazionali non esiste una definizione precisa, e neppure approssimativa, di questo concetto (non sono pervenute informazioni sulle disposizioni in tal senso negli accordi relativi ai CAE, anche se il rapporto italiano rileva che “gli accordi di solito riproducono il testo della direttiva o della legge di recepimento della direttiva”).

Perciò questo termine è oggetto di una libera interpretazione con una sola limitazione: le informazioni non possono essere fornite dopo la riunione. Il risultato è che le informazioni vengono condivise “nel corso della riunione o con qualche giorno di anticipo” (come leggiamo nel rapporto italiano, ma sembra che si tratti di un fenomeno comune in tutti i paesi coinvolti nella ricerca). È importante tenerlo a mente.

Per quanto riguarda il contenuto delle informazioni, è evidente un alto grado di volontarismo da parte dell'impresa. Non vi è dubbio che la “volontarietà” è un termine abusato: include non

solo la situazione di rifiuto ("fare orecchio da mercante") di fronte alle richieste di informazioni aggiuntive da parte dei membri del CAE (commenti dei membri del CAE dalla Bulgaria e dalla Spagna), ma capita anche che le informazioni divulgate non rispondano alle aspettative espresse nelle richieste e siano presentate in una forma difficile da comprendere (commenti dei membri dei CAE dalla Croazia, Polonia e Romania). Tuttavia, questo non significa che la rappresentanza dei lavoratori resti passiva. In tutti i paesi è stato confermato che i membri del CAE fanno pressioni sulle direzioni centrali per ottenere informazioni aggiuntive. Anche se non conosciamo i dettagli sul contenuto delle informazioni aggiuntive, il rapporto **italiano** suggerisce che i rappresentanti del CAE di solito chiedono informazioni prima, durante e dopo la riunione. I chiarimenti sono di solito forniti nel corso della riunione, p.es. durante una sessione di domande e risposte.

Tuttavia, nonostante la pressione esercitata, i membri del CAE sembrano avere un moderato successo nell'ottenere informazioni. I dati finanziari sono il più delle volte "forniti in modo intempestivo, sono irrilevanti e non utili al CAE" (membri del CAE dalla Croazia), soprattutto perché si tratta di dati identici a quelli pubblicati precedentemente per le esigenze del mercato finanziario e in virtù delle disposizioni del diritto commerciale (membri dei CAE dalla Croazia, Italia e Romania).

Data la prospettiva moderatamente pessimista sulla possibilità di richiedere con successo le informazioni - condivisa sia dagli esperti legali nazionali, che dalle parti sociali intervistate -, si pone la questione dell'adozione di nuove azioni (misure) per aiutare i CAE nel processo di acquisizione delle informazioni. Anche se non ci sono dubbi sulla necessità di tali misure ("chi gioca sporco, deve risponderne", come afferma il rapporto spagnolo), non è del tutto chiaro quale strada si debba seguire. Ci sono due opzioni: 1) una "dura" - sanzioni legali o 2) una "soft" – la pressione dell'opinione pubblica (cioè stigmatizzazione) attraverso la creazione di "liste nere" di imprese che tendono ad evitare (persistentemente) di rilasciare le informazioni richieste. La risposta non è chiara, perché gli interpellati affermano che una combinazione di entrambi gli approcci potrebbe essere più funzionale per raggiungere l'obiettivo che la scelta di una sola di esse. Queste opzioni sono quindi viste come percorsi complementari e non come metodi alternativi di agire. Tutti i paesi si sono dichiarati favorevoli all'introduzione di sanzioni legali per il rifiuto di fornire le informazioni necessarie nella forma giusta e nel tempo utile. Tuttavia, le opinioni spaziano da quelle molto categoriche (Bulgaria, Croazia, Spagna) a quelle più equilibrate (Italia, Polonia e in parte Romania). In quest'ultimo paese si nota un certo scetticismo sulla possibilità che le imprese

forniscano le informazioni sensibili su base volontaria. Si sottolinea che l'applicazione rigorosa della legge può essere contraria all'idea stessa del dialogo sociale: "la persuasione di solito produce risultati più significativi e duraturi dal contenzioso" (Italia). È stato suggerito di usare forme di pressione indirette – per esempio lo studio polacco prospetta la possibilità di rifiutare nelle gare d'appalto pubbliche le offerte presentate dalle imprese che non rispettano l'obbligo di fornire informazioni ai rappresentanti dei lavoratori. Tuttavia, c'è chi sostiene (Croazia, Polonia) che le sanzioni - se mai introdotte – non dovrebbero essere imposte dal livello nazionale, ma dal livello dell'UE, perché altrimenti la loro efficacia sarebbe dubbia. In questo contesto, è stato espresso un commento interessante (Italia): si potrebbe pensare di coinvolgere nell'obbligo di monitorare i CAE la neonata Agenzia europea per l'occupazione.

Le sanzioni penali (anche quelle che porterebbero a sanzioni pecuniarie) non necessariamente sono più efficaci, poiché bisogna ricordare che per un'impresa la sua immagine pubblica costituisce un bene inestimabile. Pertanto, non è da scartare l'idea di "liste nere" delle imprese inadempienti per quanto riguarda l'obbligo d'informazione. Tuttavia, anche il metodo "del bastone e della carota" può portare i risultati desiderati, in alcune circostanze migliori che la semplice stigmatizzazione. Di contro si potrebbe quindi valutare l'idea di una "lista bianca" (di imprese virtuose che rispettano sia i loro obblighi di legge, sia quelli contenuti nell'accordo CAE).

Infine, vale la pena ricordare che per poter fare più pressioni sulla direzione centrale, ai CAE devono essere conferite maggiori prerogative. Questa opinione trova un consenso abbastanza ampio. Come si può fare? Oltre ai commenti generali, sono state presentate proposte piuttosto specifiche, tra le quali quella italiana. Per essere in grado di fornire "informazioni pertinenti e tempestive, dovrebbe essere istituito un comitato ristretto ai fini di intrattenere rapporti più stretti e permanenti con la direzione dell'impresa, che possa riunirsi e scambiare formalmente opinioni con la frequenza non più annuale, ma più spesso, ad esempio ogni due o tre mesi". Tra i membri polacchi dei CAE c'è la sensazione che le competenze dei CAE debbano essere rafforzate in modo tale da favorire la consultazione, rinunciando dall'attuale pressione sull'"informazione". Una soluzione in tal senso potrebbe essere una sorta di avviso che una decisione non è stata ancora presa e che la mancata conclusione del processo decisivo è dovuta al fatto che la consultazione non è terminata. Questo si tradurrebbe nella possibilità di sospendere il processo decisionale. Nel rapporto dalla Bulgaria è stato proposto di "specificare l'ambito delle informazioni da fornire", mentre in Romania, analogicamente, è stato osservato che tale ambito dovrebbe essere chiarito e precisato dalla direttiva. Attualmente questa disposizione è troppo generica e può essere interpretata erroneamente (p.es. violazione della riservatezza).

Capitolo 6. Analisi comparativa degli Stati membri coinvolti nel progetto

6.1. Informazioni – quali informazioni sono richieste dai lavoratori, come rispondono i datori di lavoro

Questa analisi comparativa parte dalla presentazione delle tipologie di informazioni richieste dai CAE. Queste categorie di informazioni richieste corrispondono alle informazioni sulla situazione finanziaria citate nei questionari praticamente in tutti i paesi (tranne che in Bulgaria). Inoltre, sono state menzionate categorie correlate come il risultato finanziario o il margine di profitto. Nella categoria delle informazioni specifiche, tra i vari esempi, vale la pena citare il "bilancio di esercizio completo".

A volte le richieste di informazione vengono respinte. Secondo gli intervistati dalla **Bulgaria** queste situazioni si verificano "quasi sempre" e come motivo del rifiuto viene di solito addotto il fatto che le informazioni richieste sono sensibili e la loro fuga potrebbe minacciare gli interessi commerciali dell'impresa o che "le informazioni richieste contengono dati personali di dipendenti, clienti e altre persone". Nel caso della **Croazia** il tono dei giudizi è meno deciso, dal momento che i rifiuti avvengono "ogni tanto". In alcuni casi la direzione centrale sostiene che le informazioni non possono essere fornite per "un particolare interesse finanziario o per il segreto bancario". Si dice anche che le informazioni vengono a volte qualificate come riservate, quando si riferiscono "ai dati finanziari, all'offerta pubblica iniziale, alle acquisizioni o altre questioni simili" e che "ciò avviene sempre quando il CAE riceve le informazioni prima della loro pubblicazione in borsa". Nelle informazioni dall'**Italia** non si parla spesso dei rifiuti. Però quando questi si verificano, di solito sono motivati dai presupposti territoriali (la direzione sostiene che non si tratta di informazioni di carattere transnazionale). In un altro caso la divulgazione di informazioni rischiava di "incidere negativamente sul valore delle azioni". Inoltre, le informazioni vengono qualificate come riservate, se si riferiscono "al trasferimento di aziende o filiali". Quest'ultimo motivo è stato illustrato con un esempio concreto: "in occasione di una cessione [di una società controllata] il processo decisionale nel gruppo è durato più di un anno. In tal periodo sono state valutate diverse opzioni di vendita, ma la direzione dell'impresa ha continuato a pubblicare soltanto dichiarazioni ufficiali destinate alle autorità di controllo della borsa valori". Le risposte dalla **Spagna** sono molto concise. La più ampia dice che "la direzione di solito si rifiuta di fornire informazioni finanziarie e non vengono fornite informazioni complete sulla situazione finanziaria della società. Questo si verifica piuttosto spesso". La maggior parte dei membri CAE polacchi che hanno partecipato all'intervista (cinque su otto) afferma di non aver avuto

esperienze del genere e che l'azienda non rifiuta di fornire le informazioni richieste. Negli altri casi - laddove si verificano rifiuti - è stato indicato che si tratta di "informazioni confidenziali o segreti commerciali" oppure la portata territoriale è limitata (nessun effetto per l'intero gruppo), e questo è il motivo principale per opporre il rifiuto. In quest'ultimo caso si è sostenuto che, se la questione riguarda un dato stabilimento, la richiesta di informazioni viene inoltrata a quello stabilimento. In tale contesto è menzionato il ruolo del comitato ristretto come organo esecutivo del CAE: "Ho partecipato alle riunioni per 10 anni e soltanto una o due volte ho sentito parlare di problemi di accesso alle informazioni sull'azienda, ma probabilmente si è trattato di dati dettagliati. Abbiamo un comitato ristretto che è in contatto con la direzione per preparare le riunioni del CAE e sono loro a negoziare, se ci sono delle difficoltà". Gli intervistati dalla **Romania** non rilevano particolari difficoltà di questo genere, pur ammettendo che le loro imprese ricorrono ad una sorta di ostruzionismo, quando si tratta di fornire informazioni richieste dal CAE. Lo illustra l'affermazione: "nessuno esplicitamente nega l'accesso alle informazioni, ma esse sono intempestive e nella maggior parte dei casi incomplete" oppure "nessuno ci nega le informazioni, ma non sempre esse sono sufficientemente chiare".

Di solito la direzione centrale, rifiutando di fornire informazioni, adduce il loro carattere "confidenziale". Altri frequenti rifiuti riguardano il "segreto commerciale" (informazioni dai membri CAE dalla Croazia e dalla Polonia). I membri del CAE intervistati dalla Bulgaria hanno spesso citato la "protezione dei dati personali". È interessante e rilevante nel contesto di questo rapporto che nei casi di rifiuto riportati dalla Polonia e dalla Spagna come motivo venisse spesso allegato il fatto che l'informazione richiesta non aveva carattere comunitario. "Se un problema riguarda un paese specifico, dovrebbe essere affrontato solo a livello di quel paese", è stato scritto nel rapporto spagnolo senza menzionare un CAE specifico. Nel caso della Polonia: "come motivo è stata allegata la portata limitata dell'informazione (l'informazione riguarda un solo paese), cioè non è rilevante per il CAE". Nei casi **italiani** la principale ragione riportata per il rifiuto è lo status dell'impresa nel mercato finanziario (l'azienda è quotata in borsa, da cui la "paura della fuga di informazioni").

Le informazioni richieste non necessariamente vengono fornite, e le informazioni fornite raramente rispondono alle aspettative dei CAE, poiché è pratica comune presentare informazioni generiche e superate. Gli intervistati dalla **Bulgaria** riportano le informazioni ricevute "raramente contengono indici economici specifici". Tra le tipologie di informazioni ricevute gli intervistati dall'**Italia** menzionano i business plan. Inoltre, "i delegati spesso

ricevono informazioni già presentate agli azionisti o pubblicate sulla stampa o in altri rapporti, oppure viene loro suggerito di cercare attivamente informazioni divulgate pubblicamente prima della riunione del CAE, in modo che la riunione diventi effettivamente una consultazione". Gli intervistati **spagnoli** riferiscono che qualsiasi tipo di informazione venga richiesta al CAE, queste informazioni vengono fornite. Una risposta più specifica al livello dell'azienda recita: "bilancio d'esercizio e investimenti previsti nei singoli stabilimenti".

Le informazioni dovrebbero essere fornite "tempestivamente" e, secondo i rapporti nazionali, di solito lo sono (nel senso che le informazioni sono fornite prima o durante la riunione), senza differenze significative tra i paesi. Per quanto riguarda la rilevanza delle informazioni e i loro effetti sui dipendenti (diretti o indiretti), la data di divulgazione può variare, come dimostrato dai dati italiani. Da un lato, "quanto alle decisioni che incidono direttamente e immediatamente sull'occupazione o sugli accordi in vari paesi, l'informazione è di solito fornita tenendo conto delle scadenze e delle modalità previste dalle leggi dei paesi interessati, come definito all'articolo 2", mentre "le informazioni senza conseguenze dirette per i lavoratori sono di solito fornite durante la riunione plenaria" oppure "le informazioni sono di solito fornite solo alcuni giorni prima della riunione prevista". Dall'altro lato, "i rappresentanti dei lavoratori non sempre hanno competenze per interpretare le informazioni, come p.es. il bilancio d'esercizio, un documento molto complesso. Di grande importanza è quindi la formazione, perché i rappresentanti dei lavoratori imparino a leggere ed interpretare le informazioni ricevute". I dati dei membri dei CAE dalla **Spagna** mostrano che alcune imprese forniscono informazioni in modo tempestivo, ma ci sono imprese che forniscono informazioni "solo pochi giorni prima della riunione". Così, "molti delegati dei CAE esprimono il loro disappunto per l'assenza di un'informazione adeguata e tempestiva". Questa posizione è rafforzata dalle dichiarazioni dei membri dei CAE: "molti mesi", "troppo tempo". I membri dei CAE dalla **Polonia** sembrano generalmente soddisfatti del modo in cui vengono loro fornite le informazioni. A conferma di questa opinione generale possiamo citare alcune risposte: "da tre a cinque mesi, in caso di verbali", "una settimana prima della riunione", "tre mesi", "durante la riunione che si svolge due volte all'anno", "il primo giorno della riunione presentiamo le nostre domande, il secondo giorno la direzione ci risponde". In un caso l'intervistato menziona esplicitamente le informazioni che vengono fornite "non in conformità con l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2009/38/CE, perché non c'è abbastanza tempo per leggere il contenuto ed esaminare le informazioni fornite". In **Romania** le opinioni sono moderatamente positive. Gli intervistati hanno dichiarato che non ci sono ritardi significativi

(tranne in un caso in cui è stato dichiarato che le informazioni sono "presentate durante la riunione del CAE") e il comportamento delle aziende è descritto come "in linea con le regole".

Una volta che le informazioni sono fornite (indipendentemente dalla loro qualità) rimane il problema delle numerose restrizioni che vincolano i delegati CAE iscritti ai sindacati in merito alla trasmissione di queste informazioni agli iscritti del sindacato che rappresentano. Da un lato è stato riferito che in alcuni casi la direzione vieta di fornire informazioni al sindacato interessato. Inoltre, nei casi descritti dagli intervistati **spagnoli**, viene regolarmente allegato come motivo cruciale di questo divieto il fatto che le informazioni sensibili (finanziarie o sugli investimenti) non possono arrivare alla concorrenza. L'ambiguità del concetto di riservatezza è ben rappresentata dalla dichiarazione di un intervistato: "tutto ciò che si dice deve essere confidenziale, quindi non si sa davvero cosa può essere comunicato e cosa no" e "tutto ha un sigillo di riservatezza". Nel rapporto dei membri del CAE dalla **Croazia** abbiamo a che fare con una situazione molto interessante in un'impresa, nella quale gli intervistati hanno dichiarato che "se il CAE riceve un'informazione, anche gli iscritti al sindacato la ricevono". Abbiamo scritto nell'accordo CAE che è nostro dovere informare i dipendenti dell'azienda interessati dalla decisione della direzione. L'unica eccezione è costituita dalle informazioni sulle acquisizioni e sui cambiamenti di strategia". Inoltre, negoziare una disposizione che salvaguardi il diritto all'informazione sembra essere una strategia sindacale molto importante. D'altro lato vediamo esempi, come quelli citati dagli intervistati dall'**Italia**, dove il più delle volte le informazioni vengono fornite senza o con poche restrizioni. "Alcune restrizioni di scarsa entità si possono verificare nel comitato ristretto". Tuttavia, se questo accade, è solo occasionalmente. Un esempio importante di una buona pratica - fornito dall'Italia - è il seguente: "Questo non può accadere nei CAE di diritto italiano, perché le segreterie nazionali delle federazioni di categoria possono partecipare alla riunione plenaria". Gli intervistati **polacchi** per lo più non hanno menzionato le restrizioni. Per alcuni CAE è stato dichiarato che è stato fatto divieto di divulgare informazioni riservate. Una pratica interessante è la trasparenza nella comunicazione delle informazioni: "Informo i lavoratori del nostro stabilimento sui risultati di ogni riunione del CAE nella nostra newsletter bimestrale dell'azienda. [...] Se nel verbale della riunione c'è qualche informazione confidenziale, essa viene evidenziata in rosso, così so cosa posso divulgare e cosa no".

6.2. Riservatezza come motivo del rifiuto di trasmettere informazioni da parte della direzione centrale

Come descritto in precedenza in questo rapporto, la riservatezza dei dati è talvolta usata come pretesto per rifiutare di fornire le informazioni richieste. Gli intervistati dalla **Bulgaria** hanno dichiarato che questo accade "quasi sempre quando chiediamo informazioni finanziarie specifiche". Tuttavia, non sono stati forniti i dettagli. Nei casi descritti dagli intervistati **croati**, la riservatezza è indicata come motivo fondamentale del rifiuto. Nelle descrizioni dalla **Romania** le risposte oscillano tra "raramente" e "molto spesso". In due casi, gli intervistati spiegano che la direzione adduce la riservatezza come motivo per rifiutare di trasmettere informazioni in situazioni specifiche: "durante la negoziazione annuale del contratto collettivo" e "quando chiediamo i dati sui salari dei singoli dipendenti".

Tuttavia, la distinzione tra vecchi e nuovi paesi dell'UE, dove la riservatezza è usata come motivo per il rifiuto, non è appropriata. Gli intervistati dalla **Spagna** hanno ammesso di avere problemi con la riservatezza che viene usata come scudo contro l'accesso alle informazioni o come diga contro l'ulteriore divulgazione delle informazioni fornite. Dall'altro canto i membri del CAE **polacchi** dichiarano che si tratta di un problema marginale. Gli intervistati riferiscono che questa situazione non si verifica mai o si verifica occasionalmente, oppure evitano di rispondere. In un caso è stato spiegato che la riservatezza non è usata per bloccare l'accesso alle informazioni, ma piuttosto per limitare il loro ulteriore utilizzo. In **Italia** nella maggior parte dei casi gli intervistati negano che tali pratiche siano utilizzate o dichiarano che si verificano "raramente" o "non molto spesso", e solo in un caso è stato affermato il contrario: "abbastanza spesso". In quest'ultimo caso, però, lo scenario è abbastanza diverso: da un lato, "la direzione raramente fornisce informazioni confidenziali" (è logico quindi che la confidenzialità non può essere richiamata come motivo di rifiuto - J.Cz) e, dall'altro, l'aggettivo "confidenziale" appare spesso sui documenti che l'azienda fornisce ai membri del CAE durante le riunioni plenarie" (così per i membri del CAE resta un dilemma, cosa fare con le informazioni ricevute - J.Cz).

6.3. Altri motivi del rifiuto dell'accesso alle informazioni

Gli intervistati **bulgari** tra (i motivi – J.Cz.) più utilizzati citano i segreti commerciali e la protezione dei dati personali.

Secondo gli intervistati dalla **Croazia** il rifiuto può essere dovuto non solo a questioni di riservatezza, ma anche ad altre ragioni (segreto commerciale).

Secondo gli intervistati **italiani**, il motivo del rifiuto, oltre alla riservatezza, è anche il segreto commerciale. Il timore che le informazioni confidenziali possano essere utilizzate è spesso addotto a motivo del rifiuto dell'accesso alle informazioni richieste. È interessante notare che c'è anche la pratica di non fornire "informazioni che riguardano terzi al di fuori del gruppo, ad esempio se si tratta di una cessione o di un acquisto".

Gli intervistati dalla **Spagna** hanno confermato che la riservatezza è la ragione principale del rifiuto.

I membri dei CAE **polacchi** come ragioni specifiche hanno indicato la riservatezza e il segreto finanziario/bancario e "gli interessi commerciali". Inoltre, vale la pena notare che alcuni intervistati riferiscono che le situazioni di rifiuto non si verificano nei loro CAE.

Dalle indagini **rumene** risulta che la riservatezza è citata come motivo di rifiuto nella maggioranza dei casi (sette), e secondo i membri di cinque CAE si tratta dell'unico motivo di rifiuto. Accanto alla riservatezza vengono menzionati anche il segreto finanziario e l'impatto sugli affari dell'azienda.

6.4. Riservatezza e accesso alle informazioni negli accordi CAE

Gli intervistati **italiani** hanno dichiarato che negli "accordi in cui la capogruppo è italiana", la definizione di riservatezza è di solito presa direttamente dal testo della direttiva "senza ulteriori precisazioni". È stata citata una definizione specifica: "La società non è tenuta a fornire informazioni, laddove esse sulla base di criteri obiettivi siano di natura tale che se dovessero arrivare ai terzi, potrebbero creare notevoli difficoltà al funzionamento delle società del gruppo o arrecare loro danno ovvero turbare i mercati. I membri del CAE e gli esperti che li assistono non sono autorizzati a divulgare nessuna informazione comunicata loro in via confidenziale. A tutte le controversie e le violazioni di questa regola si applicano gli artt. 11 e 17 del decreto n. 74 del 2 aprile 2002". È stata inoltre notata una prassi interessante che non riguarda la riservatezza in sé, ma il periodo di limitazione. Nel CAE "abbiamo stabilito che le informazioni confidenziali devono avere una scadenza e questa scadenza viene concordata dal comitato ristretto e dalla direzione. Allo stesso tempo, la società si impegna a non divulgare informazioni relative al CAE senza aver prima informato il comitato ristretto".

Gli intervistati **spagnoli** riferiscono di una tendenza generale ad incorporare un'ampia definizione di riservatezza negli accordi dei CAE (in linea con la direttiva), ma anche ad etichettare tutte le informazioni come "riservate". Questa osservazione trova conferma a

livello aziendale: oppure "nel contesto delle informazioni riservate è d'obbligo la discrezione e il segreto professionale", anche in assenza di qualsiasi definizione.

Talvolta gli accordi disciplinano la divulgazione di informazioni agli iscritti al sindacato da parte dei delegati che lo rappresentano. I membri del CAE **bulgari** non sono a conoscenza di situazioni del genere. Nei casi dalla **Croazia** non c'è alcun riferimento a tali clausole nell'accordo, perché non ce ne sono. È stato spiegato che "i membri del CAE devono avere la giusta cura della riservatezza", ma non vengono forniti dettagli. È stato anche osservato che "non c'è nessuna differenza nell'accordo. Il CAE non è soggetto a limitazioni per quanto riguarda la divulgazione di informazioni ai lavoratori ed ai delegati sindacali. Ci sono soltanto le clausole sulle informazioni confidenziali". In **Italia** l'accesso diretto alle informazioni è garantito ai sindacati istituzionalmente: "nelle società capogruppo italiane, i CAE e le segreterie nazionali dei sindacati di categoria possono partecipare alle riunioni plenarie". C'è anche un altro modello interessante: "in termini molto generali, le informazioni che possono incidere sull'occupazione sono immediatamente comunicate ai sindacati". Tuttavia, l'accesso alle informazioni non si traduce nella possibilità di trasmetterle agli iscritti al sindacato, perché "le informazioni comunicate in via confidenziale non possono essere divulgate". Non apprendiamo molto su questa situazione dai membri del CAE **polacchi**, perché in alcuni casi le relative domande restano senza risposta (voce non compilata nel questionario), quindi si presume che probabilmente non si verificano casi del genere, dal momento che "non c'è differenza tra gli iscritti e i non iscritti al sindacato" o "c'è solo un regolamento generale che limita la divulgazione di informazioni riservate che ci vengono fornite alle riunioni". Un esempio interessante è costituito da un'impresa, nella quale "le informazioni riservate possono essere trasmesse in relazione al processo dell'informazione e consultazione", ma manca qualsiasi dettaglio a tale proposito.

Ai fini di questo rapporto occorre precisare, se in sede di negoziazione dell'accordo del CAE le parti hanno discusso le condizioni per la divulgazione di informazioni confidenziali. Tra i paesi d'origine delle imprese nelle quali è stato istituito il CAE, soltanto dall'**Italia** è pervenuta l'informazione che la questione è stata oggetto di negoziazioni, ma in un caso è stato scritto che "non si è discusso molto sulla riservatezza durante le negoziazioni dell'accordo del CAE". Nei questionari **spagnoli** questo problema è stato omesso. Gli intervistati **polacchi** affermano - in tutti i casi, tranne due - di non essere a conoscenza di tali fatti o di non aver partecipato ai negoziati. In ogni caso ci sono due CAE, i cui membri ammettono che la questione è stata oggetto di negoziazioni. In uno di essi, il motivo per

includere la questione nelle negoziazioni è stato spiegato in modo molto ragionevole: "Sì, è stata [oggetto di negoziazione], perché l'informazione deve in qualche modo scendere dal livello nazionale a quello locale. Altrimenti l'intero processo sarebbe impossibile". Anche nel secondo caso la questione è stata oggetto di discussioni: "è stato concordato il divieto di divulgare tali informazioni (confidenziali - J.Cz.) ed anche la relativa responsabilità. Abbiamo anche concordato che la natura confidenziale delle informazioni può essere contestata dai rappresentanti dei lavoratori".

Le informazioni comunicate al CAE in generale devono soddisfare i requisiti specificati nell'accordo del CAE. Nei casi indicati nel rapporto dalla **Croazia**, le informazioni fornite al CAE sono considerate soddisfacenti, anche se "non sempre". In **Italia** i destinatari dell'informazione sono generalmente soddisfatti, ma con qualche riserva. Le seguenti affermazioni mostrano le due facce della medaglia nel processo di informazione: "sì (è conforme all'accordo - J.Cz.) nella maggior parte dei casi, ma il più delle volte i tempi non sono giusti, rendendo l'informazione quasi inutile e la consultazione impossibile". È importante quindi non solo il contenuto, ma anche la tempestività, perché in assenza di uno di questi requisiti l'intero processo risulta notevolmente compromesso. Un'altra osservazione interessante rivela un'ulteriore prospettiva: "di solito l'informazione risponde ai requisiti dell'accordo, ma non sempre risponde alle aspettative dei delegati". Qui si evidenzia la discrepanza tra quello che è disponibile e quello che i delegati si aspettano. Tutti gli intervistati **polacchi** (otto) hanno semplicemente dichiarato che le informazioni soddisfano i requisiti previsti nei singoli accordi. Dai membri **rumeni** del CAE sono pervenute tre risposte a questa domanda e secondo tutte e tre l'informazione era corretta nei termini delle disposizioni dell'accordo. Sono state espresse però alcune riserve, esemplificate bene con l'affermazione: "Riceviamo solo dati disponibili al pubblico" (secondo l'esperto rumeno questa risposta era frequente). Le risposte dei membri **spagnoli** del CAE sono piuttosto limitate. Un intervistato dichiara apertamente di essere insoddisfatto di ciò che riceve: "l'informazione è orale, non ci viene fornita in nessun modo in forma cartacea".

6.5. Forma nella quale i datori di lavoro trasmettono le informazioni

Gli intervistati dalla **Bulgaria** hanno spiegato che le informazioni sono fornite "quasi sempre [...] su carta. In casi molto rari le riceviamo in file .doc, .docx o .pdf e per e-mail, senza alcuna protezione dei dati confidenziali (perché tali dati non vengono trasferiti in quel modo). Solo occasionalmente abbiamo una protezione con password, ma i dati non sono mai cifrati".

Gli intervistati **croati** riferiscono di varie forme di comunicazione. In alcuni casi si tratta di semplici e-mail e presentazioni Power Point, mentre in altri casi sembra che ci siano delle politiche più raffinate di distribuzione sicura dei dati. "Abbiamo accesso ad un 'data room' sicuro. Si tratta di un sito speciale online che contiene tutta la documentazione aziendale. Ci è stato chiesto di non inviare informazioni via e-mail, di non salvarle sulle nuvole, di non usare il traduttore di Google o cose del genere. Tutti i documenti sono tradotti nella nostra lingua madre". In un'altra impresa i componenti del CAE "hanno i verbali delle riunioni".

Gli intervistati **italiani** affermano che la comunicazione avviene soprattutto attraverso presentazioni in Power Point e col formato cartaceo. Le informazioni riservate vengono comunicate verbalmente o su carta. Spesso tra le diapositive e la versione cartacea ci sono differenze che vengono spiegate con l'esigenza di proteggere le informazioni, ma si tratta di informazioni che ufficialmente non possono essere classificate come confidenziali, solo che l'azienda vuole evitare che vengano trasmesse oltre.

Secondo gli intervistati **spagnoli** le presentazioni in Power Point e il formato cartaceo sono i modi principali di comunicazione. È prassi comune rimuovere alcune informazioni dalle versioni stampate delle presentazioni.

Secondo gli intervistati dalla **Polonia**, le forme di comunicazione sono diverse, a seconda del CAE. Prevalgono le presentazioni in Power Point e il formato cartaceo. Le informazioni confidenziali sono talvolta comunicate solo verbalmente o sono chiaramente contrassegnate come confidenziali.

Gli intervistati **rumeni** riferiscono che le informazioni vengono fornite o per via telematica, o in forma di presentazioni Power Point su carta. Le informazioni confidenziali non sono fornite su carta o sono chiaramente contrassegnate come confidenziali.

6.6. Quali informazioni possono essere divulgate e per quali vale il divieto di divulgazione?

Gli intervistati **bulgari** hanno riferito che nella maggior parte dei casi i membri del CAE sanno come gestire le informazioni, sia riservate che ordinarie. Spesso collaborano con i sindacati dai quali ricevono le indicazioni necessarie su come gestire queste informazioni. È stato fatto un commento interessante: "in qualche occasione i membri del CAE hanno abusato delle informazioni ricevute, soprattutto al termine del loro impiego presso una data impresa e si è trattato di una forma di ritorsione".

Secondo gli intervistati dalla **Croazia** i membri del CAE sanno relativamente bene che cosa può e che cosa non può essere condiviso. A volte le informazioni sono chiaramente etichettate: "quasi tutti i documenti sono contrassegnati come confidenziali", a volte si presume che sia così, "lo sanno, perché ne parlano con il loro datore di lavoro e con altri membri del CAE alla sede centrale".

Secondo gli intervistati **italiani** i membri del CAE "di solito sanno", il che è favorito dai corsi di formazione nelle singole imprese e dalle forme di comunicazione utilizzate, perché "tutto ciò che non è considerato riservato viene presentato in un modulo riepilogativo nel verbale della riunione", quindi viene tracciata una linea tra quello che è confidenziale e quello che non lo è.

Tra gli intervistati **spagnoli**, la questione non è chiara ed è fonte di molti dubbi da parte dei membri del CAE "che non sono sicuri di che cosa possono trasmettere a livello nazionale". A volte si tratta di regole abituali come "tutto ciò che è divulgato in forma cartacea, in linea di principio può essere trasmesso".

Le pratiche descritte dai membri dei CAE **polacchi** possono essere divise in due categorie. Una può definirsi non normativa ed è simile a quanto hanno affermato i membri dei CAE spagnoli, cioè "conoscenza generale", "senso comune". Da un altro lato c'è un approccio sistematico per cui le informazioni confidenziali (soggette a limitazioni quanto all'ulteriore distribuzione) sono chiaramente etichettate come tali o ci sono linee guida scritte. Infine, vale una formula semplice, ma fondamentale efficace: "Tutto quello che sentiamo, possiamo rivelarlo".

Secondo gli intervistati dalla **Romania**, la questione è regolata da disposizioni interne, anche se a diversi livelli di complessità e dettaglio. In alcuni casi le informazioni riservate sono definite in relazione all'attività, ai prodotti o ai beni dell'azienda, ad esempio contratti, tecnologia, dati finanziari. In altri casi, il loro status viene annunciato ogni volta durante la riunione – viene descritto in termini generali, quali informazioni possono essere divulgate e quali no e ciò è oggetto di corsi di formazione formali (per i membri del CAE).

6.7. Buone e cattive pratiche rilevate nel funzionamento dei CAE

Nel rapporto **bulgaro** abbiamo solo una dichiarazione molto generica e vaga: "I CAE in Bulgaria non sono stati implementati con successo e il loro modo di funzionare è più negativo che positivo". Dalla **Croazia** è stata riportata la seguente buona pratica conosciuta dagli intervistati da uno dei CAE: "Sono stati creati dei gruppi di lavoro per ottenere informazioni

su molti processi aziendali, il che è utile per i comitati aziendali locali. Noi coordiniamo l'informazione tra i comitati aziendali locali e il CAE". C'è un'altra buona pratica, dove il CAE "ha concluso un accordo chiamato 'nuovo programma europeo' volto ad assicurare gli stessi diritti a tutti i lavoratori in ogni azienda in termini di bonus, benefit vari, formazione, salute e sicurezza, ecc. L'accordo sottolinea anche l'importanza della diversità e dell'inclusione, dell'occupazione giovanile, dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc." Nel caso **italiano** le buone pratiche sono state segnalate da un livello superiore, quello federale. Sono quindi più generiche in termini di descrizione (e di conseguenza a prima vista potevano sembrare superficiali), ma comprendono un ventaglio molto ampio (e pertanto ci permettono di vedere un quadro più largo), che comprende risultati quali: dichiarazioni congiunte su questioni importanti, impatto sul dialogo sociale locale e nazionale, collaborazione con i sindacati nazionali a livello locale, corsi di formazione per i delegati dei CAE insieme alla dirigenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, diversità e formazione, discussioni tra delegati di diversi paesi, interventi rapidi in caso di crisi. I rapporti dalla **Spagna** sono più laconici, ma concreti. Una delle buone pratiche consiste nel fornire informazioni ai rappresentanti dei lavoratori nei singoli paesi. In un altro caso, è stata molto apprezzata la pratica di fornire per le sessioni plenarie interpreti simultanei in otto lingue. I membri dei CAE **polacchi** hanno descritto le seguenti buone pratiche: organizzazione delle riunioni cicliche dei CAE in vari paesi a turno; assenza di argomenti tabù e largo accesso alle informazioni; organizzazione ciclica delle riunioni, preparazione delle domande da parte della presidenza (comitato ristretto - J.Cz.) con alcune settimane di anticipo rispetto alla riunione; accordo concernente le negoziazioni della durata di tre mesi in caso di chiusure programmate di impianti o di licenziamenti collettivi, accordi quadro; buon clima durante le riunioni tra i membri del CAE e la direzione; maggior controllo della direzione in alcuni paesi.

I membri dei CAE **rumeni** hanno riportato una serie di buone pratiche di importanza variabile, tra le quali: traduzione in tutte le lingue necessarie (11); negoziazione di accordi che diventano obbligatori in tutti i paesi (formazione, pari opportunità, opposizione alla pressione commerciale, equilibrio vita-lavoro); riunioni del comitato ristretto 4-8 volte all'anno a seconda delle esigenze, riunioni regolari del CAE due volte all'anno, consegna dei materiali con almeno 5-7 giorni di anticipo, presenza del presidente del gruppo a tutte le riunioni del CAE e possibilità di fare domande e ricevere risposte immediate; corsi di inglese gratuiti per tutti i membri del CAE; corsi sul ruolo del CAE per i nuovi delegati e i loro sostituti (cos'è il CAE, spiegazione indispensabile del partner rumeno).

Per quanto riguarda le cattive pratiche identificate, il membro del CAE **bulgario** ha riportato soltanto un'affermazione, molto generica e poco chiara, che citiamo per intero: "la pratica di gran lunga più negativa legata ai CAE è il tentativo di alcuni datori di lavoro di abolire le organizzazioni sindacali nelle loro aziende". I membri dei CAE **croati** come esempio di cattiva pratica hanno citato la vendita di una delle aziende del gruppo, mentre al CAE "non sono state fornite con tempestività informazioni necessarie sui licenziamenti collettivi" e le condotte della direzione che "vuole ridurre il livello dell'impatto del CAE nell'impresa". Gli intervistati **italiani** hanno riferito di una serie di cattive pratiche che - come nel caso delle pratiche buone - sono state segnalate dal livello superiore, ovvero quello federale. Si tratta quindi di descrizioni generali e di un'ampia gamma di casi. Tra le cattive pratiche sono state esplicitamente citate le seguenti: intempestività dell'informazione che porta all'assenza di consultazioni adeguate; utilizzo del CAE come "corte d'appello" quando i delegati dei singoli paesi sottopongono alla discussione durante la riunione dei problemi che non sono riusciti a risolvere nel loro paese d'origine; disinteresse per il CAE da parte dei dirigenti che trattano le riunioni come tempo di relax e non le prendono molto sul serio; inclusione di rappresentanti dell'impresa al posto dei rappresentanti dei lavoratori in alcuni paesi, nei quali nello stabilimento non sono presenti sindacati. L'osservazione più importante in questo contesto, tuttavia, è che "la cattiva pratica più comune nelle capogruppo italiane è quella di fornire la documentazione per la riunione plenaria all'ultimo momento". Nel caso **spagnolo**, le cattive pratiche sono state descritte solo da un intervistato e sono le seguenti: mancanza di informazioni finanziarie, tempi d'attesa troppo lunghi di fronte alle richieste d'informazione, pressione sui delegati di alcuni paesi (soprattutto dell'Europa dell'Est) che spesso vengono designati dalla direzione. Non tutti gli intervistati **polacchi** hanno fornito esempi di cattive pratiche. I cinque questionari che rispondono a questa domanda segnalano le seguenti cattive pratiche: tempi lunghi della redazione dei verbali; mancata traduzione in inglese - lingua ufficiale - durante le riunioni; il fatto che i delegati vengono sommersi con lunghissime presentazioni Power Point che "rubano" il tempo per la discussione e le domande da fare ai rappresentanti della direzione; il fatto che la composizione della parte datoriale non è conforme all'accordo e alle riunioni CAE non sono presenti componenti della direzione centrale. Gli intervistati dalla **Romania** riferiscono le seguenti cattive pratiche: carattere troppo generale delle informazioni fornite; proposta di ridurre i costi rinunciando all'interpretariato (ed alla traduzione della documentazione), perché la lingua ufficiale del gruppo è l'inglese e rari casi di consultazione.

6.8. Collaborazione con i consulenti che non fanno parte del CAE

In **Bulgaria** generalmente i membri dei CAE conoscono personalmente i consulenti con i quali collaborano. La maggior parte di loro sono consulenti sindacali. "In questi casi non si pone la questione del livello di riservatezza, perché i consulenti trattano le informazioni confidenziali in modo corretto. Gli esperti non hanno accesso diretto alle informazioni, ma queste ultime vengono loro fornite dai membri dei CAE con i quali collaborano".

Secondo gli intervistati dalla **Croazia**: "durante ogni riunione il CAE ha un rappresentante permanente ed è presente soltanto un consulente legale indipendente" e "se necessario, i delegati sindacali come membri del CAE si avvalgono dei servizi dei consulenti legali del sindacato".

Il rapporto **italiano** riferisce che la collaborazione con gli esperti esterni è una pratica comune. "Il CAE può avvalersi dei consulenti sindacali che hanno un accesso illimitato alle informazioni". È stato anche descritto un modello molto interessante: "la capogruppo italiana ha previsto nell'accordo firmato dalla mia federazione una figura di 'coordinatore'. È un consulente sindacale designato dalla Confederazione europea dei sindacati d'intesa con tutti i sindacati nazionali presenti nell'azienda. Il coordinatore partecipa a tutte le attività del CAE ed opera in accordo con l'ufficio risorse umane dell'azienda".

Dalla **Spagna** è stata riportata una pratica che consiste nel fatto che "il CAE è libero di avvalersi sia dei consulenti sindacali (designati dalla Confederazione europea dei sindacati), sia di quelli esterni (ad esempio da Syndex o Secafi) [...]. Per quanto riguarda i consulenti esterni, in alcuni casi la direzione è riluttante a farli intervenire alle riunioni e cerca di aggirare la legge". I membri di un altro CAE si avvalgono di consulenti sindacali. Se gli esperti esterni partecipano alla riunione, di solito hanno accesso a "informazioni della loro disciplina" o "informazioni vengono fornite a tutti nello stesso momento".

Secondo gli intervistati **polacchi**, alcuni CAE non si avvalgono di consulenze, mentre in altri "i consulenti finanziari fanno parte di una società esterna designata dai delegati" oppure il CAE collabora con una società "che prepara un rapporto sulla base dei dati raccolti durante le riunioni del CAE e di quelli raccolti per conto proprio". Un altro membro del CAE osserva che anche se "ciò non si è ancora mai verificato, secondo l'accordo del CAE possiamo avvalerci di consulenze esterne". Un altro CAE collabora solo con un consulente sindacale "nella definizione della struttura". In un altro ancora "sono tutti consulenti sindacali,

partecipano sempre alle riunioni e hanno un accesso libero alle informazioni. Tutto questo è previsto dall'accordo".

Dalla ricerca **rumena** risulta che nella maggior parte dei casi i membri dei CAE hanno confermato che si avvalgono soprattutto di consulenti provenienti dalle organizzazioni sindacali (in particolare, UNI Europa, UNI Global, IndustriALL-Europe), ma anche di quelli di società esterne (Syndex). È stato dichiarato che l'accesso alle informazioni è uguale per i consulenti e per i membri CAE, il che in alcuni casi significa che non ricevono informazioni riservate.

Capitolo 7. Meccanismo di gestione delle informazioni elaborato per i membri dei CAE sulla base dell'ordinamento e della prassi nei singoli paesi coinvolti nel progetto

7.1. Cosa chiedere, come gestire le informazioni – introduzione e consigli pratici

Dalla ricerca risulta che non esiste una definizione uniforme di informazioni riservate su cui i membri del CAE possano fare affidamento. La definizione di informazioni riservate applicabile alle informazioni ricevute dai membri dei CAE può essere disciplinata dall'accordo d'istituzione del CAE, dal diritto nazionale e dal diritto comunitario.

L'art. 8 della direttiva distingue due tipi di informazioni riservate:

- a) al comma 1, le informazioni fornite ai membri del CAE,
- b) al comma 2, le informazioni che la direzione centrale non è obbligata a comunicare ai membri del CAE.

Le informazioni di cui alla lettera a) sono informazioni comunicate in via riservata ai membri del CAE che in virtù dell'articolo 10, c. 2 della direttiva non devono essere trasmesse a livello nazionale. A seconda della versione linguistica della direttiva si tratta di informazioni di natura riservata (versione polacca) o, molto più frequentemente, di informazioni trasmesse dalla direzione centrale in via confidenziale (ad esempio, versione inglese).

Dallo studio risulta che ci sono casi in cui quasi ogni informazione fornita al CAE dalla direzione centrale è qualificata come confidenziale. È un abuso contrario all'obiettivo della direttiva, in quanto paralizza il funzionamento del CAE, bloccando il flusso di informazioni a livello nazionale.

Se la direzione centrale qualifica come confidenziali informazioni che non hanno questa natura (con effetti contrari all'obiettivo della direttiva), abbiamo a che fare con una violazione del divieto dell'abuso di diritto che deriva dalla giurisprudenza della CGUE. Secondo questo principio i soggetti di diritto non possono richiamarsi alle disposizioni del diritto dell'Unione per abusare dei propri diritti (C-251-16 sentenza della CGUE del 22 novembre 2017, Cussens e a.). Nella sentenza C-212/97 della CGUE del 9 marzo 1999 nella causa Centros, la Corte ha inserito delle indicazioni a chiarimento del concetto di "abuso del diritto". Come tale si qualificano i comportamenti che vanno al di là delle finalità perseguite dalle disposizioni comunitarie, nonché quelli che hanno come finalità ed effetto la violazione dei diritti di terzi. In altre parole, l'abuso di diritto è un uso delle possibilità formali del diritto dell'Unione

contrario ai suoi obiettivi. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea l'abuso di diritto dell'Unione non è tutelato (sentenza C-110/99 del 14 dicembre 2000, Emsland-Starke GmbH contro Hauptzollamt Hamburg-Jonas). Ne consegue che i membri del CAE che trasmettono a livello nazionale informazioni qualificate come *riservate*, che però non hanno tale carattere e che sono state qualificate come tali per impedirne la divulgazione, non dovrebbero incorrere in sanzioni a tale titolo.

Come determinare, quindi, se le informazioni comunicate ai membri del CAE in via confidenziale sono effettivamente confidenziali? Come già affermato, benché gli stati membri non abbiano provveduto a coniare una definizione giuridica dell'informazione riservata ai fini dell'attuazione della direttiva 2009/38/CE, per chiarire la portata di questo concetto si sono avvalsi di definizioni quali: segreto commerciale, segreto del mercato finanziario, protezione dei dati personali. Al fine di creare un meccanismo per chiarire se una determinata informazione effettivamente costituisce un'informazione riservata, utilizzeremo le caratteristiche delle informazioni comprese dalle suddette definizioni e la definizione di informazione privilegiata contenuta nell'articolo 7(1) del regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 sugli abusi di mercato (Market Abuse Regulation) e che abroga la direttiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio e le direttive della Commissione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, di seguito il regolamento MAR.

Ai sensi della direttiva non sono da considerarsi riservate:

- informazioni ottenute da una fonte diversa dalla direzione centrale,
- informazioni disponibili al pubblico (pubblicate) indipendentemente dalla fonte di pubblicazione,
- informazioni superate,
- informazioni sulle informazioni,
- informazioni che non hanno valore di mercato.

Come determinare se una data informazione è riservata? Per quanto riguarda le informazioni fornite dalla direzione centrale e qualificate come *riservate* occorre porre le seguenti domande alla direzione centrale, invitandola in tal modo a dimostrare che le informazioni qualificate come *riservate* presentano realmente una natura confidenziale.

Domande:

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.*

In aggiunta al p. 10.

Le disposizioni di legge, sia a livello nazionale che europeo, prevedono una serie di obblighi informativi per le società quotate, secondo i quali queste ultime sono tenute a pubblicare determinate informazioni, report sulla situazione corrente e report periodici.

Le informazioni che le società emittenti sono tenute a pubblicare sui loro siti web servono agli investitori per valutare la situazione economica e finanziaria di una data società e le sue prospettive di sviluppo. Questi dati possono allo stesso tempo costituire una fonte preziosa di informazioni per i membri del CAE, indipendentemente dalle informazioni fornite dalla direzione centrale. Le informazioni ottenute da questa fonte non sono riservate ai sensi della direttiva 2009/38/CE

Una fonte di informazioni sulla possibile trasformazione di un'impresa di dimensione comunitaria e sulla portata di questa trasformazione è costituita dalla notificazione dell'intenzione di concentrazione. La concentrazione può avere una dimensione nazionale o comunitaria. Il sistema di controllo delle concentrazioni nell'Unione europea è stabilito dal regolamento (CE) n. 139/2004 del Consiglio, del 20 gennaio 2004, relativo al controllo delle concentrazioni tra imprese e dal regolamento (CE) n. 802/2004 della Commissione. In caso di concentrazioni di dimensione comunitaria è richiesta una notifica alla Commissione europea. Le operazioni che non rientrano in questo ambito non sono soggette a notifica alla Commissione europea. In assenza dell'obbligo di notificare il progetto di concentrazione alla Commissione europea, sorge l'obbligo, di regola, di effettuare la notifica alle autorità nazionali competenti, in conformità al principio dello "sportello unico", come definito nel regolamento 139/2004 del Consiglio relativo al controllo delle concentrazioni tra imprese.

Sul seguente sito web sono indicate tutte le procedure di fusione pendenti davanti alla Commissione Europea:

http://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/index.cfm?fuseaction=dsp_merger_ongoing

Tutti gli interessati alle informazioni riguardanti le procedure di controllo delle concentrazioni attualmente in corso, così come alle decisioni emesse in queste procedure, possono quindi seguirle sui siti web sopraindicati. Le informazioni disponibili in questi siti riguardo ad una determinata impresa non saranno quindi qualificate come riservate ai sensi della direttiva 2009/38/CE.

7.2. Sanzioni applicabili ai membri CAE per la divulgazione di informazioni riservate alle persone non autorizzate

I membri del CAE sono tenuti a trattare come confidenziali alcune informazioni fornite dalla direzione centrale, e quindi a non trasmettere tali informazioni a persone non autorizzate, come pure a non utilizzarle senza autorizzazione, ad esempio ai fini di speculazioni in borsa. Il considerando 36 della direttiva CAE afferma che le procedure amministrative o giudiziarie, così come le sanzioni che sono efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità dell'infrazione, dovrebbero essere applicate in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla direttiva. La direttiva sui CAE non fornisce ulteriori indicazioni sulle sanzioni per le violazioni della stessa, quali divulgazione di informazioni riservate a persone non autorizzate, lasciando la disciplina dettagliata agli stati membri.

Le sanzioni a cui i membri del CAE possono essere soggetti per la divulgazione di informazioni riservate a persone non autorizzate possono possedere vari fondamenti ed essere di natura diversa. Le sanzioni possono derivare dalle disposizioni stesse del contratto del CAE, dalla normativa nazionale o da quella comunitaria.

Ci sono diversi modi di definire le informazioni riservate, quindi non è possibile elencare tutte le sanzioni. Nel diritto nazionale ed europeo il tipo di sanzioni varia a seconda del tipo di informazione sanzionata, ad esempio il segreto commerciale e bancario, il segreto concernente la sicurezza nazionale, ecc. Gli accordi prevedono una vasta gamma di sanzioni, a partire dalle sanzioni amministrative in generale, passando per le sanzioni disciplinari (tra le quali l'espulsione dal CAE), fino a quelle di diritto civile (obbligo di risarcimento danni o pagamento di una penale contrattuale) e al ricorso alle sanzioni penali.

Per esempio, *"Ciascun rappresentante dei lavoratori o il suo sostituto o il consulente che violi gli obblighi di riservatezza di cui al è soggetto all'espulsione dal CAE a discrezione della direzione centrale e può essere soggetto ad azioni disciplinari o legali."*

Gli esperti nazionali hanno indicato le seguenti modalità di regolamentazione della questione delle sanzioni in pratica. In **Bulgaria** le sanzioni per la divulgazione di informazioni riservate sono definite dalla legge o come infrazioni amministrative o, in alcuni casi, come violazioni del diritto penale. In più, "varie sanzioni finanziarie (pene; multe) sono previste dall'accordo del CAE o nei regolamenti interni del datore di lavoro". Anche in **Croazia** le sanzioni sono definite nell'ordinamento nazionale. Gli intervistati non erano a conoscenza di nessun caso di divulgazione di informazioni riservate. È stato riferito che nell'accordo c'è "una clausola che protegge i membri del CAE dalla discriminazione per le loro attività legittime, e i membri del CAE sono tutelati dal licenziamento e da altre sanzioni in conformità con la legge nazionale e le migliori pratiche dei loro paesi". Gli esperti **italiani** riferiscono che sono possibili sanzioni di due tipi: 1) quelle definite dall'ordinamento nazionale e 2) quelle derivanti dai regolamenti interni delle aziende. Le sanzioni definite dalle disposizioni di legge comprendono "il licenziamento, se la divulgazione delle informazioni confidenziali può nuocere al valore delle azioni". Altri intervistati hanno confermato che sono possibili sanzioni legali (di diritto civile, ma probabilmente anche penale) per l'insider trading. È interessante notare che negli accordi dei CAE non sono definite sanzioni specifiche: "non abbiamo definito sanzioni per i delegati, perché dovremmo prevedere anche sanzioni per l'impresa, se non rispetta i termini dell'accordo". In **Spagna** le sanzioni sono definite dalla legge nazionale (ma in un caso si parla anche del contratto collettivo). I membri dei CAE **polacchi** solo in due casi hanno fatto

riferimento a disposizioni specifiche negli accordi del CAE. Uno degli accordi prevede sanzioni, quali licenziamento o risarcimento danni. In un altro accordo si fa riferimento ad una disposizione specifica di una legge nazionale. Negli altri questionari gli intervistati o fanno riferimento alle disposizioni di legge o affermano che non ci sono tali sanzioni o dichiarano che non ne sono a conoscenza. I membri del CAE **rumeni** o non sanno dell'esistenza di sanzioni, o come fonte di sanzioni indicano la legislazione nazionale. In generale, gli intervistati trovano che le sanzioni derivino dalle disposizioni della legge nazionale.

7.2.1. Relazioni di lavoro

La legge nazionale o il contratto di assunzione possono comprendere una disposizione che obbliga il lavoratore in generale a prendersi cura degli interessi del proprio luogo di lavoro. In tal caso la violazione dell'obbligo di riservatezza può costituire una violazione del dovere fondamentale del dipendente e può essere motivo di licenziamento disciplinare.

7.2.2. Sanzioni di diritto civile

Nel definire l'informazione riservata alcuni paesi si riferiscono al segreto commerciale. Pertanto, per capire quali sanzioni possono essere inflitte per la violazione dell'obbligo di riservatezza, bisogna far riferimento alle disposizioni della direttiva 2016/943 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'8 giugno 2016 sulla protezione del know-how riservato e delle informazioni commerciali riservate (segreti commerciali) contro l'acquisizione, l'utilizzo e la divulgazione illeciti per determinare quali sanzioni possono essere imposte.

Risarcimento

La violazione dei segreti commerciali può comportare l'obbligo di pagare i danni. L'articolo 14 della direttiva impone agli Stati membri di assicurare che su richiesta della parte lesa le autorità giudiziarie competenti ordinino all'autore della violazione che era o avrebbe dovuto essere a conoscenza del carattere illecito dell'acquisizione, dell'utilizzo o della divulgazione del segreto commerciale, di provvedere in favore del detentore del segreto commerciale al risarcimento dei danni in misura adeguata al pregiudizio effettivo subito a seguito dell'acquisizione, dell'utilizzo o della divulgazione illeciti del segreto commerciale. Gli Stati membri possono limitare la responsabilità a carico dei dipendenti nei confronti del datore di lavoro per l'acquisizione, l'utilizzo o la divulgazione illeciti di un segreto commerciale del datore di lavoro, in caso di danni causati involontariamente.

Nello stabilire il risarcimento dei danni le competenti autorità giudiziarie tengono conto di tutti i fattori pertinenti, quali le conseguenze economiche negative, compreso il lucro cessante subito dalla parte lesa, i profitti realizzati illecitamente dall'autore della violazione e, ove opportuno, elementi diversi dai fattori economici, quale ad esempio il pregiudizio morale causato al detentore del segreto commerciale dall'acquisizione, dall'utilizzo o dalla divulgazione illeciti del segreto commerciale. Le competenti autorità giudiziarie, in alternativa, possono ove opportuno stabilire come risarcimento una somma forfettaria in base ad elementi quali, per lo meno, l'importo dei diritti dovuti qualora l'autore della violazione avesse richiesto l'autorizzazione per l'utilizzo del segreto commerciale in questione.

7.2.3. Sanzioni amministrative del mercato finanziario

Attualmente la fonte diretta della regolamentazione che definisce le informazioni riservate relative al mercato finanziario e il regime di trattamento di tali informazioni riservate è negli Stati membri il regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativo agli abusi di mercato (regolamento sugli abusi di mercato), che abroga la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive della Commissione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, di seguito: regolamento MAR. Il regolamento MAR introduce per la prima volta una definizione uniforme di informazione privilegiata in tutti gli Stati membri. L'articolo 30 del regolamento MAR prevede che uno Stato membro, conformemente al diritto nazionale, può adottare sanzioni amministrative e altre misure amministrative agendo attraverso le sue autorità.

Come spiegato nel considerando 71 del regolamento MAR, l'importo effettivo delle sanzioni amministrative da applicare in un caso specifico può raggiungere il livello massimo previsto da questo regolamento o un livello più elevato previsto dal diritto nazionale, per le violazioni molto gravi, mentre ammende significativamente inferiori al livello massimo possono essere applicate alle violazioni meno gravi o in caso di composizione.

Il regolamento MAR non limita la facoltà dello stato membro di adottare sanzioni più rigorose o altre misure amministrative. In conformità all'art. 30 c. 2 lettera i) nel caso di una persona fisica, sanzioni amministrative pecuniarie massime ammontano almeno a:

(i) per violazioni degli articoli 14 (**divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate**) e 15 (**divieto di manipolazione del mercato**), **5 000 000 EUR** o, negli Stati membri la cui moneta ufficiale non è l'euro, il valore corrispondente nella valuta nazionale al 2 luglio 2014;

(ii) per violazioni degli articoli 16 (prevenzione e individuazione di abusi di mercato) e 17 (comunicazione al pubblico di informazioni privilegiate), 1 000 000 EUR o, negli Stati membri la cui moneta ufficiale non è l'euro, un valore corrispondente nella valuta nazionale al 2 luglio 2014 e

(iii) per violazioni degli articoli 18 (elenchi delle persone aventi accesso a informazioni privilegiate), 19 (operazioni effettuate da persone che esercitano funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione) e 20 (raccomandazioni di investimento e statistiche), 500 000 EUR o, negli Stati membri la cui moneta ufficiale non è l'euro, un valore corrispondente nella valuta nazionale al 2 luglio 2014.

L'art. 10 del MAR dispone che si ha comunicazione illecita di informazioni privilegiate quando una persona è in possesso di informazioni privilegiate e comunica tali informazioni a un'altra persona, **tranne quando** la comunicazione avviene **durante il normale esercizio** di un'occupazione, una professione o una funzione.

Ai sensi dell'art. 17 MAR la direzione centrale può comunicare al CAE informazioni privilegiate non pubblicate a patto che i membri CAE si impegnino a mantenerle riservate. Altrimenti, in virtù di questa disposizione, in seguito alla divulgazione di tale informazione nasce contestualmente l'obbligo di dare integrale ed effettiva comunicazione al pubblico di tale informazione.

7.2.4. Sanzioni penali

Le sanzioni penali sono regolate dalla direttiva 2014/57/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 relativa alle sanzioni penali in caso di abusi di mercato. La cosiddetta direttiva MAD è indirizzata agli Stati membri e avrebbe dovuto essere recepita nel loro ordinamento entro il 3 luglio 2016. La direttiva presenta l'obbligo di introdurre negli ordinamenti nazionali le sanzioni penali per le persone fisiche e le misure giuridiche per le violazioni di cui al regolamento MAR. La direttiva definisce standard minimi/sanzioni per l'abuso di informazioni privilegiate e la loro divulgazione illegale, ragion per cui i singoli Stati membri possono a loro discrezione introdurre o mantenere sanzioni penali più severe per frodi.

Per "informazione privilegiata" si intende l'informazione ai sensi dell'art. 7 punti 1-4 del regolamento (UE) n. 596/2014 (articolo 2 punto 2 della direttiva)

In conformità all'art. 3 della direttiva si ha abuso di informazioni privilegiate quando una persona in possesso di informazioni privilegiate utilizza tali informazioni acquisendo o cedendo, per conto proprio o per conto di terzi, direttamente o indirettamente, gli strumenti finanziari a cui tali informazioni si riferiscono.

Questa definizione si applica a chiunque possieda informazioni privilegiate:

- a) in quanto membro di organi amministrativi, di direzione o di controllo dell'emittente o del partecipante al mercato;
- b) in ragione della sua partecipazione al capitale dell'emittente o del partecipante al mercato;
- c) in quanto avente accesso a tali informazioni nell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione ovvero di **una funzione o ufficio**;
- d) in ragione del suo coinvolgimento in attività delittuose.

Questo articolo si applica anche a chiunque abbia ottenuto informazioni privilegiate anche in ragione di circostanze diverse da quelle indicate al primo comma e sia a conoscenza del carattere privilegiato di tali informazioni.

L'articolo 4 comma 2 dispone che è da ritenersi comunicazione illecita di informazioni privilegiate la condotta con la quale una persona in possesso di informazioni privilegiate comunica tali informazioni a qualsiasi altra persona al di fuori del normale esercizio di un lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio, ovvero al di fuori dei casi in cui la comunicazione può qualificarsi come sondaggio di mercato effettuato ai sensi dell'articolo 11, paragrafi da 1 a 8, del regolamento (UE) n. 596/2014.

I reati di abuso di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato sono punibili con la pena di **reclusione per una durata massima non inferiore ad anni quattro** (art. 7 c. 2).

Le violazioni consistenti nella comunicazione illecita di informazioni privilegiate sono punibili con la pena di reclusione per una durata massima non inferiore ad anni due (art. 7 c. 3).

Vi sono esempi di alcune sanzioni, ma ce ne possono essere altre, disciplinate dall'ordinamento nazionale o quello comunitario.

Visti i dubbi sulla liceità di fornire informazioni riservate alle organizzazioni nazionali, sarebbe raccomandabile che l'accordo del CAE regolasse la questione in modo esauriente. Si tratta di definire quali informazioni possono essere qualificate dalla direzione centrale come riservate, stabilire un meccanismo che permetta al CAE di verificare se le informazioni

qualificate come riservate siano effettivamente tali e un meccanismo (condizioni) per la comunicazione di informazioni riservate a livello nazionale. Per esempio, nella pratica alcuni contratti prevedono l'obbligo di ottenere dalla direzione centrale un'autorizzazione per divulgare informazioni comunicate in via riservata.

Come dimostrano sia l'analisi giuridica che le risposte contenute nei questionari, le fonti normative delle sanzioni nelle quali possono incorrere i membri dei CAE per la comunicazione di informazioni confidenziali a persone non autorizzate sono svariate e regolate da atti di diversa portata: dagli stessi accordi dei CAE, dall'ordinamento nazionale (anche attraverso i riferimenti al diritto nazionale contenuti negli accordi CAE) e dall'ordinamento comunitario. La sovrapposizione di diversi sistemi giuridici, sia di natura normativa che contrattuale, in pratica rende difficile per i membri dei CAE determinare, senza ricorrere a conoscenze giuridiche approfondite, l'ambito e i limiti della loro responsabilità per la divulgazione di informazioni riservate a persone non autorizzate. A questo proposito occorre tenere conto delle disposizioni dell'articolo 10, comma 2, della direttiva 2009/38/CE, dal quale risulta che come terzi non autorizzati si qualificano anche i soggetti dei quali parla questa disposizione, ossia i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese appartenenti ad un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o dei dipendenti di tali imprese. Così, nel caso di informazioni riservate, i soggetti non autorizzati saranno quelli rispetto ai quali la direttiva stessa prevede l'obbligo di informazione. Questo è aggravato dall'incertezza sulla reale natura delle informazioni qualificate come confidenziali dalla direzione centrale.

Parlando delle sanzioni non bisogna dimenticare i costi di un'eventuale azione legale che **può sorgere nel caso in cui un membro del CAE venga accusato di aver comunicato informazioni confidenziali a persone non autorizzate** e che tale membro dovrebbe sostenere. A causa delle limitate risorse finanziarie, la situazione processuale del membro del CAE in quanto convenuto o imputato sarebbe incomparabilmente peggiore rispetto a quella dell'impresa transnazionale.

La combinazione di questi fattori: lo status ambiguo delle informazioni ricevute (realmente riservate o apparentemente riservate), le sanzioni finanziarie e penali potenzialmente elevate e gli alti costi della rappresentanza in giudizio, fa sì che i membri dei CAE non vogliano correre rischi e non trasmettano parte delle informazioni a livello nazionale. A volte questo vale anche per le informazioni contrassegnate come confidenziali, ma che non sono di natura confidenziale e che dovrebbero, in conformità agli obiettivi della direttiva, essere trasmesse a

livello nazionale. Questo paralizza l'attività del CAE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni ai soggetti autorizzati, vanificando di conseguenza l'obiettivo della direttiva.

Per queste ragioni dovrebbero essere eliminate le incertezze giuridiche che contribuiscono a bloccare la trasmissione di informazioni da parte dei membri del CAE.

Sono possibili alcuni scenari di possibili azioni:

1. Sostituire la direttiva con un regolamento che disciplini l'istituzione del comitato aziendale europeo e la procedura per l'informazione e consultazione nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Un regolamento sull'istituzione e sul funzionamento del comitato aziendale dovrebbe contribuire a ridurre le differenze nel modo in cui operano i CAE che attualmente consistono, oltre che nelle differenze relative alle modalità d'implementazione della direttiva, in quelle concernenti la cultura del dialogo sociale nei singoli paesi. Disciplinando l'istituzione e il funzionamento dei CAE attraverso un regolamento, si favorirà la realizzazione del diritto all'informazione sancito dall'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ovvero si rafforzerà la comunicazione di informazioni, armonizzando le norme di funzionamento.
2. Disciplinare nel regolamento in modo esauriente anche la questione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del regolamento, ovvero le tipologie di sanzioni e il limite massimo della sanzione, la responsabilità o l'effetto giuridico.
3. Disciplinare esplicitamente nel regolamento l'ambito di sanzioni previste per i membri dei CAE in caso di comunicazione di informazioni riservate a terzi non autorizzati.
4. Disciplinare esplicitamente nel regolamento la questione delle sanzioni previste per la direzione centrale per le violazioni delle disposizioni del regolamento, p.es. la mancata comunicazione di informazioni o di consultazioni, oppure la comunicazione di informazioni con modalità e tempi tali da impedire ai membri del CAE di esprimere un parere prima che si concretizzino gli effetti della decisione oggetto dell'informazione. Le relative sanzioni potrebbero includere l'esclusione dalla partecipazione agli appalti pubblici o la sospensione della procedura di fusione (il deposito della domanda di concentrazione non avrebbe effetto) fino al momento dell'adempimento.
5. Nel precisare le sanzioni previste ai membri CAE per la comunicazione di informazioni riservate a terzi non autorizzati è necessario contestualmente precisare la

definizione dell'informazione riservata. La norma attuale (articolo 8 c. 1 della direttiva) che identifica le informazioni riservate con le informazioni qualificate come *tali* dalla direzione centrale permette di qualificare come *riservate* anche quelle informazioni che non sono di natura riservata. Come esposto sopra, questo porta ad una serie di abusi da parte delle direzioni centrali. Può anche portare a sanzionare la comunicazione a terzi di informazioni che non sono confidenziali, ma che sono state qualificate come tali dalla direzione centrale, il che a sua volta porterebbe a conseguenze assurde.

6. Prevedere nel regolamento l'obbligo di regolare esplicitamente negli accordi dei CAE la questione delle sanzioni per la comunicazione di informazioni riservate a terzi non autorizzati da parte dei membri del CAE, senza possibilità di fare nell'accordo generici riferimenti all'ordinamento nazionale o a quello comunitario. Questa soluzione ha il vantaggio che le sanzioni saranno individualmente correlate al carattere dell'impresa ed alle possibili conseguenze che l'impresa può subire.
7. Prevedere nel regolamento l'obbligo di disciplinare in modo completo nell'accordo del CAE le sanzioni per le violazioni dello stesso da parte della direzione centrale.

Per attuare i postulati di cui sopra sarà necessario il coinvolgimento del legislatore europeo.

È auspicabile:

1. Introdurre gradualmente negli accordi dei CAE esistenti e prevedere in quelli nuovi una disciplina completa delle sanzioni, senza riferimenti all'ordinamento nazionale o a quello comunitario, per le violazioni dell'accordo, compresa la comunicazione di informazioni riservate da parte dei membri del CAE a persone non autorizzate.
2. Integrare gradualmente gli accordi con clausole che prevedano l'istituzione di un comitato o di una procedura per risolvere in via amichevole qualsiasi dubbio sull'interpretazione dell'accordo, tra cui i dubbi in merito al carattere di informazioni qualificate come confidenziali, nonché le controversie derivanti dall'applicazione dell'accordo.

Per raggiungere questo obiettivo è necessario l'impegno delle parti sociali, in particolare il sostegno dei partner di categoria ed europei.

3. Tuttavia, la più grande sfida per il legislatore europeo e nazionale, la cui attuazione determinerà l'efficacia dell'obiettivo della direttiva, è la promozione del dialogo sociale a livello europeo e nazionale.

L'esempio di un CAE di diritto polacco dimostra che l'attuazione dell'obiettivo della direttiva è più influenzata dalla presenza di una cultura del dialogo che dalla legislazione. Il CAE in Arctic Paper è stato originariamente istituito in conformità al diritto svedese. Il gruppo aveva adottato gli elevati standard scandinavi di dialogo sociale che imponevano standard di dialogo elevati anche negli altri paesi nei quali operavano le aziende del gruppo, paesi nei quali però la cultura del dialogo non era a questi livelli (come in Polonia). Tuttavia, in seguito al trasferimento della sede dell'impresa dalla Svezia in Polonia e, di conseguenza, l'istituzione del CAE sulla base del diritto polacco, la cultura del dialogo non è cambiata. Come ha sottolineato un membro polacco del CAE, il livello di cooperazione e di comunicazione di informazioni e la qualità di queste informazioni non è influenzato dal fatto che il CAE operi sulla base del diritto polacco, ma dal fatto che il dialogo sociale nel gruppo è realizzato all'alto livello tipicamente scandinavo. È lecito quindi concludere che per raggiungere l'obiettivo della direttiva non è necessaria solo una buona legislazione, ma soprattutto la promozione del dialogo e della cooperazione delle parti sociali.

7.2.5. Come gestire le informazioni riservate?

Come gestire le informazioni riservate? Con cautela. Come già affermato, alcuni paesi hanno qualificato come informazioni riservate i dati personali. Pertanto, il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), il cosiddetto GDPR, può fornire indicazioni sui principi di trattamento delle informazioni riservate. L'articolo 5 del GDPR espone i principi secondo i quali i dati personali possono essere trattati e può essere citato come modello per sviluppare linee guida sul trattamento delle informazioni riservate.

1. Principio di limitazione della finalità: nel chiedere i dati riservati occorre farsi una domanda, e cioè se i dati ricevuti sono veramente necessari ed a quali finalità, dal punto di vista dei diritti e degli interessi dei lavoratori.
2. Principio di minimizzazione dei dati: conservare soltanto quelle informazioni riservate che serviranno per raggiungere un determinato obiettivo; fare a meno di informazioni riservate superflue e se queste ultime saranno fornite insieme alle informazioni utili, cancellare le informazioni inutili. Meno informazioni riservate inutili abbiamo, minore è il rischio di una loro perdita casuale e della conseguente responsabilità.

3. Principio della protezione dei dati: le informazioni riservate dovrebbero essere conservate in modo tale da impedire la loro perdita o l'accesso ad esse di terzi non autorizzati. Il supporto con le informazioni riservate deve essere in qualche modo protetto, p.es. con una password o con un codice.
4. Principio di liceità – il trattamento dell'informazione riservata in conformità alla legge. Questo principio può avere alcune dimensioni pratiche:
 - a) Divieto di comunicare informazioni riservate a persone non autorizzate, ad esempio terzi non vincolati da obblighi di riservatezza. Se necessario, le informazioni riservate possono essere comunicate ai professionisti che in ragione della loro professione sono tenuti ad osservare le regole di riservatezza, ad esempio avvocati, consulenti legali.
 - b) La direttiva prevede all'articolo 12, c. 2 che le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante accordo. Di conseguenza, nel trasmettere le informazioni ricevute dalla direzione centrale ai rappresentanti nazionali dei lavoratori, i membri del comitato devono osservare sia le disposizioni della legge nazionali che quelle dell'accordo del CAE. L'accordo può, per esempio, prevedere che durante le riunioni del CAE saranno redatti dei verbali, il cui contenuto, escluse le informazioni riservate, potrà essere trasmesso dai membri del CAE agli organi nazionali.
 - c) In assenza di disposizioni specifiche nell'accordo del CAE sulle modalità di articolazione tra l'informazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori e qualora si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, ai sensi dell'articolo 10, c. 2, della direttiva, i membri del CAE possono comunicare a livello nazionale l'informazione sul fatto che si prospettano decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, senza fornire ulteriori dettagli. La comunicazione di questa informazione permetterà ai rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale di richiedere le informazioni pertinenti agli organi competenti dell'impresa.

Esempio pratico dell'utilizzo dei dati riservati.

L'art. 10 c. 2 vieta ai membri del CAE di trasmettere informazioni riservate al livello nazionale. Per questo motivo in uno dei gruppi di imprese è stato adottato il principio secondo il quale alle negoziazioni nelle società a livello nazionale partecipa un membro del CAE in qualità del consulente sindacale. Questi, grazie all'accesso alle informazioni a livello transnazionale, può verificare se i dati forniti dalle direzioni delle singole società a livello nazionale sono corretti. In questo modo le informazioni riservate non vengono trasmesse al livello nazionale, ma sono utilizzabili a questo livello.

Per concludere questa sezione va detto che la direttiva 2009/38/CE ha lo scopo di sostenere e completare l'azione degli Stati membri in materia di informazione e consultazione dei lavoratori (considerando 9), nella misura in cui essi sono interessati da decisioni prese da imprese o gruppi di imprese che operano in due o più Stati membri (considerando 10).

Le modalità di recepimento dell'art. 12 della direttiva 2009/38/CE, di cui in questo rapporto, consistono in molti casi nel riprodurre nell'ordinamento nazionale il contenuto della disposizione della direttiva, senza adattarlo alle specificità nazionali e soprattutto al livello di dialogo sociale. Di conseguenza le condizioni dell'articolazione tra l'informazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi di rappresentanza dei lavoratori europei non sempre fanno parte del contenuto dell'accordo del CAE. Di conseguenza, in molti casi questa questione non è disciplinata nell'accordo, mettendo i membri del CAE in una situazione di incertezza su come e quando le informazioni fornite dalla direzione centrale debbano essere comunicate. Come accennato, la difficoltà di determinare se le informazioni qualificate dalla direzione centrale come riservate siano effettivamente tali (vista la possibilità e la prassi di abusare di tale qualifica) e il timore di sanzioni previste per la violazione delle norme sulla trasmissione di informazioni riservate, porta alcuni membri dei CAE ad astenersi dal trasmettere certe informazioni al livello nazionale. Questa condotta non deve sorprendere, perché risulta dall'incertezza giuridica, tuttavia porta ad effetti contrari agli obiettivi della direttiva.

1. Proponiamo di modificare la legge, disciplinando l'istituzione e il funzionamento dei CAE con un atto normativo dal rango di regolamento. Il regolamento, in quanto atto del diritto comunitario direttamente applicabile nel diritto nazionale, disciplinerà questioni importanti allo stesso modo, il che dovrebbe ridurre significativamente l'effetto negativo dell'armonizzazione minima da parte della direttiva.

2. La seconda proposta in materia di gestione delle informazioni è quella di disporre con un regolamento che le regole di articolazione tra l'informazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori devono essere obbligatoriamente contenute nell'accordo del CA, in particolare per quanto riguarda la correlazione tra il termine per la direzione centrale di fornire informazioni al CAE e il termine, quando i membri CAE potranno trasmettere tali informazioni a livello nazionale. Disciplinando le regole di articolazione tra l'informazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori con un regolamento, si dovrebbero raggiungere tanti effetti positivi. Il rafforzamento dell'obbligo esistente, ma non sempre attuato, di disciplinare nell'accordo del CAE le modalità di articolazione tra l'informazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori dovrebbe anche contribuire al raggiungimento degli obiettivi della direttiva, riducendo la situazione di incertezza giuridica per i membri del CAE e di conseguenza il rischio che le informazioni che dovrebbero essere fornite ai rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale non vengano trasmesse a questi ultimi.
3. Il compito dei rappresentanti dei lavoratori a livello europeo e di categoria è quello di elaborare il contenuto appropriato delle clausole contrattuali relative alle regole di articolazione tra l'informazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori e di assicurarsi l'appoggio della delegazione speciale di negoziazione per negoziare l'inserimento di queste clausole in forma appropriata negli accordi dei CAE. Queste clausole **dovrebbero mettere un particolare accento sui tempi adeguati** della trasmissione di informazioni. Per esempio, se l'accordo dispone che durante la riunione del CAE deve essere redatto il verbale che, escluse le informazioni confidenziali, deve essere trasmesso al livello nazionale, l'accordo dovrebbe prevedere un termine per la redazione dello stesso. Qualora il termine dovesse scadere senza motivo, i membri del CAE non potrebbero più essere ritenuti responsabili per la trasmissione di queste informazioni al livello nazionale.
4. È buona pratica che gli accordi dei CAE includano disposizioni sull'istituzione di una procedura interna per la risoluzione delle controversie relative al funzionamento del CAE. Inoltre, sarà una sfida per vari settori sviluppare le regole di funzionamento del gruppo di mediazione applicabili a tutti i CAE. Il compito del gruppo sarebbe quello di cercare di risolvere attraverso la mediazione o l'arbitrato tutte le controversie

derivanti dall'interpretazione o dall'attuazione dell'accordo del CAE. In ciascun accordo del CAE dovrebbero essere contenute delle clausole sull'istituzione di tale gruppo. Pertanto, le organizzazioni sindacali hanno anche il compito di sostenere la delegazione speciale di negoziazione affinché nell'accordo del CAE siano inserite delle disposizioni adeguate.

Capitolo 8. Elenco delle priorità per la condivisione di informazioni finanziarie

8.1. Introduzione

Di seguito presentiamo un elenco di documenti e informazioni relative alle imprese transnazionali (TNC) o alle società che ne fanno parte, che dovrebbero essere sottoposte ad un esame periodico da parte dei sindacati dell'impresa e dei loro consulenti. Il presente elenco non è esaustivo.

In situazioni straordinarie, come la ristrutturazione, la delocalizzazione dello stabilimento, la fusione e l'acquisizione, i sindacati dovrebbero chiedere ulteriori informazioni.

A meno che non sia specificato diversamente nella domanda, i documenti dovrebbero essere forniti in formato digitale (file excel o pdf) in relazione al periodo dal [20xx] al [20xx] (o per il recente esercizio) e dovrebbero essere completi di tutte le integrazioni, correzioni e altri documenti addizionali.

Se alcuni documenti richiesti dal sindacato non esistono o non si applicano alla TNC o alle società che ne fanno parte, la direzione deve comunicarlo, indicando quali informazioni mancano e quali non si applicano alla TNC o alle società che costituiscono TNC, e deve spiegare a che cosa non si applicano.

Se in seguito all'invio della risposta alle richieste si è verificato un cambiamento di circostanze, la TNC o le società che ne fanno parte devono senza indugio informarne i sindacati e fornire loro tutti i documenti integrativi eventualmente necessari per interpretare la situazione attuale della TNC e delle sue società.

8.2. Insieme di informazioni base da chiedere ai sindacati operanti nell'impresa transnazionale (TNC) o nelle società che fanno parte della TNC

Per *impresa* si intende una TNC e le sue società. .

1. Organizzazione e controllo:

- 1.1. La struttura organizzativa delle persone giuridiche di cui è composta la TNC (compresi eventuali organigrammi e strutture utili);
- 1.2. Statuti attuali della TNC e delle sue società;
- 1.3. Elenco dei principali dipendenti e amministratori della TNC e delle sue società con una breve descrizione delle loro responsabilità;
- 1.4. Elenco di tutte le giurisdizioni in cui la TNC opera, dove svolge la sua attività e un elenco di qualsiasi altra giurisdizione in cui la TNC possiede o affitta immobili,

mantiene un ufficio e la descrizione delle attività svolte in ciascuna di tali giurisdizioni;

- 1.5. Elenco delle società controllate e di altre società (compresi i partner) in cui la TNC possiede quote di partecipazione: un organigramma che mostri l'assetto proprietario di ogni società e gli accordi relativi agli interessi della TNC in tale società.

2. Informazioni giuridiche:

- 2.1. Statuti della TNC e delle sue società;
- 2.2. Informazione dettagliata sull'assetto proprietario ed elenco di persone che rivestono cariche negli organi sociali;
- 2.3. Dettagli di tutti gli investimenti o interessi patrimoniali in qualsiasi altra unità in possesso dall'impresa;
- 2.4. Dettagli di tutti i procedimenti giudiziari, pretese, indagini, procedure, arbitrati, ricorsi o altre procedure legali nel passato, attualmente e pendenti.

3. Informazioni finanziarie sull'impresa e le sue società:

- 3.1. Bilancio revisionato, compreso:
 - 3.1.1. Stato patrimoniale;
 - 3.1.2. Conto economico;
 - 3.1.3. Flussi di cassa;
 - 3.1.4. Dichiarazione sui cambiamenti dell'assetto proprietario o del patrimonio degli azionisti xx;
 - 3.1.5. Note integrative al bilancio;
 - 3.1.6. Descrizione dei metodi e delle politiche contabili;
 - 3.1.7. Informazione su qualsiasi questione contabile;
- 3.2. Tutti i budget e le proiezioni attuali, comprese quelle relative alla vendita dei prodotti e al costo delle vendite;
- 3.3. Tutte le comunicazioni dei revisori contabili (interne ed esterne) alla direzione riguardanti gli ultimi [xx] anni e le relative risposte della direzione.

4. Lavoratori, bonus e contratti:

- 4.1. Un organigramma dettagliato che mostra quali dipendenti chiave hanno lasciato l'impresa negli ultimi [xx] anni;
- 4.2. Copie dei piani di bonus per i dipendenti che sono stati recentemente modificati, incluse tutte le informazioni su pensioni, partecipazione agli utili, bonus azionari,

ESOP, piani sanitari (inclusi quelli per i pensionati), bonus, piani di opzioni su azioni, compensazione diretta e differita e piani di pensionamento;

- 4.3. Copie di tutti i contratti collettivi di lavoro, nonché piani simili e società fiduciarie relative all'impresa (se esistono);
- 4.4. Descrizione di controversie di lavoro nell'impresa durante gli ultimi [xx] anni;
- 4.5. Elenco degli interventi relativi all'organizzazione e delle modifiche previste per i futuri contratti collettivi di lavoro (se presenti);
- 4.6. Copie di tutti i manuali e liste delle politiche (inclusi i piani di azioni positive);
- 4.7. Copie di tutti i rapporti su salute e sicurezza sul lavoro o ricorsi;
- 4.8. Risultati di tutte le ricerche d'opinione dei lavoratori di natura formale.

5. Tasse:

- 5.1. Elenco di tutte le giurisdizioni locali ed estere in cui l'impresa paga le imposte oppure versa gli anticipi sull'imposta dai propri clienti al dettaglio (specificando quali imposte sono state pagate o raccolte in ogni giurisdizione).

6. Varie:

- 6.1. Copie di tutti gli studi, valutazioni, rapporti, analisi o memorandum negli ultimi [xx] anni relativi all'impresa (ovvero in materia di concorrenza, prodotti, prezzi, sviluppo tecnologico, sviluppo di software, ecc.);
- 6.2. Copie di tutti i rapporti di analisti o altri rapporti di mercato relativi all'impresa, pubblicati negli ultimi [xx] anni.

Capitolo 9. Discussione e conclusioni

L'evidenza empirica raccolta dai partner del progetto e l'analisi comparativa presentata in questo rapporto dimostrano chiaramente che in Europa abbiamo a che fare con diversi sistemi di relazioni industriali. Non tutti i modelli di relazioni industriali sono stati inclusi nel nostro campione; ad esempio, mancano i cluster anglosassone (liberale), continentale o nordico. Tuttavia, ci sono paesi che rappresentano la "vecchia" e la "nuova" UE, Est e Ovest, con tutto il loro retaggio storico e istituzionale. Questo crea una solida piattaforma per l'analisi.

Anche se non si tratta di una scoperta rivoluzionaria, dovrebbe comunque essere considerata importante, perché riguarda un'istituzione relativamente poco studiata come i comitati aziendali europei. Nel nostro caso questo è evidenziato dal fatto che in entrambi i paesi occidentali coinvolti nel progetto sono presenti CAE di diritto italiano o spagnolo, di imprese con sede principale in quei paesi, (cosa che non accade nei nuovi stati membri, in quanto il caso polacco rimane isolato e non fa differenza). È quindi chiaro che in entrambi i paesi i CAE sono molto più radicati, sia a livello istituzionale che culturale. Tuttavia, indipendentemente dalla loro origine e composizione in termini di paesi rappresentati, i CAE affrontano ovunque problemi comuni, in larga misura derivanti dal contesto giuridico e, in primo luogo, dalla direttiva stessa. I CAE non hanno prerogative significative, né sono istituiti ovunque dovrebbero esserlo. In un certo senso la vecchia accusa di Streeck contro i CAE ("né europei, né comitati, né aziendali"), anche se controversa, rimane un punto di riferimento importante nel dibattito sul presente e sul futuro di questa istituzione transnazionale che rappresenta gli interessi dei lavoratori. Questo è confermato dai risultati della nostra ricerca. I nostri intervistati hanno esitato nel rispondere alla domanda se, secondo la loro esperienza, il CAE avesse mai influenzato una decisione della direzione locale. Nei paesi del Centro ed Est Europa prevale una valutazione pessimistica.

In Bulgaria, per esempio, le decisioni della direzione sono per lo più il risultato di cambiamenti nella politica di responsabilità sociale d'impresa (CSR) adottata nella capogruppo. In Croazia, non è stato mai registrato un caso simile. In Polonia si riferisce di un impatto ridotto del CAE. Se l'informazione è presente, la consultazione è pressoché assente. Si sottolinea anche che le questioni riguardanti un paese solo hanno poche possibilità di essere messe all'ordine del giorno del CAE. È stato riferito di un caso di possibile vendita di una delle società controllate (stabilimento di produzione). Alla fine, l'operazione è stata conclusa, perché l'impianto stava generando perdite significative, nonostante che, nei quattro anni precedenti alla cessione, fossero stati effettuati sforzi per ristrutturare lo stabilimento in

collaborazione con il CAE. In Romania non è stato registrato nessun impatto significativo. Le interazioni sono "puramente informative, la consultazione è praticamente assente". Tuttavia, anche nei paesi occidentali, il quadro dipinto dai membri del CAE è desolante. In Italia "questo (l'impatto – JCz) non c'è". Da un lato le informazioni sono spesso intempestive, impedendo una consultazione efficace, dall'altro le informazioni fornite sono piuttosto generiche. Di conseguenza i CAE hanno un ruolo più "passivo" o "reattivo" che "anticipatore". In Spagna, solo in due casi su sette è stato confermato che i CAE hanno avuto un impatto occasionale sulle decisioni della direzione. In particolare, si è trattato dell'outsourcing e dell'insourcing di alcune attività di produzione o della chiusura di un impianto di produzione. Tuttavia, i CAE non hanno avuto alcun impatto sulle decisioni strategiche (come le fusioni o le acquisizioni). Negli altri casi, i membri del CAE intervistati hanno sostenuto di non avere voce in capitolo in nessuna decisione.

La natura volontaria dell'istituzione del CAE influisce sul contenuto degli accordi di istituzione, ostacolando anche la trasmissione di informazioni. In Bulgaria, anche nelle imprese nelle quali il dialogo sociale è soddisfacente, il CAE raramente entra in scena. In Italia, gli intervistati hanno ammesso che "la natura volontaria del CAE e la necessità di concordare le disposizioni sulla divulgazione di informazioni e sul funzionamento del CAE possono rendere il quadro meno rigoroso e lasciarlo aperto all'interpretazione in termini di obblighi dell'impresa di fornire informazioni pertinenti e tempestive". C'è un'asimmetria strutturale di potere tra la direzione dell'impresa e i rappresentanti dei lavoratori, che devono affidarsi alla direzione per ottenere informazioni, soprattutto se si tratta di dati riservati. Tuttavia, è discutibile l'affermazione che disposizioni più severe e procedure obbligatorie possano riuscire a rendere disponibili ai lavoratori informazioni rilevanti più di quanto facciano la contrattazione e gli accordi. Il passo più importante da fare sembra quello di rafforzare il ruolo dei CAE nelle procedure successive alla trasmissione di informazioni adeguate al CAE o al pubblico, al fine di rendere più efficace il diritto alla consultazione. A tal fine, la normativa potrebbe richiamare questioni specifiche, quali le riorganizzazioni e le ristrutturazioni, ma anche le politiche aziendali in materia di formazione e conciliazione, disponendo che esse debbano essere discusse dal CAE prima di essere adottate a livello nazionale, oppure attribuendo al CAE un ruolo di coordinamento. Poiché molte attività, come le riorganizzazioni e le ristrutturazioni, si svolgono all'interno di un quadro normativo stabilito a livello nazionale, tale cambiamento richiederebbe una profonda revisione della legislazione e delle prassi aziendali. Se dovesse essere così, la via della contrattazione degli

accordi si può rivelare più promettente della via legislativa. Alla luce dei dati della Spagna sembra non esserci una risposta univoca a questo dilemma. Da un lato, la strada legislativa non può essere esclusa, ma, in assenza di dati empirici per valutare le due opzioni, non si può dare una risposta chiara. In Polonia la natura volontaria dell'istituzione dei CAE viene citata come il fattore principale che influenza il contenuto degli accordi. Tuttavia, la valutazione è articolata. Da un lato c'è chi è del parere che il carattere volontario stimoli l'impegno della rappresentanza dei lavoratori negli organi e nei processi di dialogo sociale (aiuta ad evitare l'atteggiamento di "dare tutto per scontato"). Dall'altro, c'è chi, più realisticamente, si può supporre, sostiene che la scarsamente disciplinata libertà d'azione delle multinazionali nel debole contesto istituzionale dei paesi dell'Europa Centro-Orientale dovrebbe essere arginata da un quadro normativo più rigido, visto che, in assenza di norme legali esplicitamente vincolanti per le imprese, è probabile che queste ultime continuino ad evitare di assumersi volontariamente qualsiasi obbligo in materia di relazioni industriali. Ciò traspare da una serie di esempi: "Se non fosse per l'obbligo legale, il CAE non esisterebbe. Abbiamo molti stabilimenti in tutta Europa, ma solo quelli dei paesi dell'UE sono rappresentati nel CAE. Gli impianti russi, per esempio, non hanno rappresentante, perché questo non è richiesto dalla direttiva". Anche in Romania gli intervistati hanno affermato che "la natura volontaria del CAE ha un impatto sugli accordi che mettono l'accento sulla funzione informativa del CAE" e, anche se "i membri del CAE vengono consultati e sono contrari ad alcune misure programmate, questo non ha molta importanza, perché la direzione raramente tiene conto del parere dei lavoratori".

I CAE sono nelle mani della politica volontaristica dei datori di lavoro, rispetto alla quale il ruolo dei lavoratori è piuttosto reattivo. Ci sono segnali preoccupanti provenienti dai nostri partner del progetto (ad esempio dalla Spagna e dalla Croazia), che sembrano indicare che i datori di lavoro stiano cercando di indebolire e disattivare i CAE, nonostante il potere già limitato di questo istituto. Questo va di pari passo con la tendenza a far entrare nei CAE componenti non iscritti ai sindacati. I CAE restano una piattaforma per lo scambio di informazioni, mentre la consultazione avviene raramente.

La riservatezza (e i concetti affini, come i segreti commerciali) sembra costituire una comoda scusa per bloccare e limitare il flusso delle informazioni. Secondo il sondaggio realizzato mediante il questionario 2b, quasi tutte le informazioni possono essere classificate come confidenziali, e in molti casi – come dimostrano i nostri dati – questo si verifica effettivamente. Di conseguenza, il flusso di informazioni può essere ostacolato e i sindacati e i

lavoratori possono essere privati di informazioni di vitale importanza. Le cattive pratiche identificate nel rapporto mostrano che non si tratta di speculazioni, ma della realtà. Tali atteggiamenti dei datori di lavoro, che diventano strategie, sono favoriti dall'attuale tendenza normativa (stimolata e sostenuta per decenni dall'influenza politica sempre potente del neoliberismo), che attribuisce un ruolo crescente al diritto commerciale (societario) a scapito del diritto del lavoro. Nel nostro caso questo si manifesta nell'ampio uso delle norme sui mercati borsistici e mobiliari come argine per la condivisione di informazioni con gli organi di rappresentanza dei dipendenti. Un'altra tecnica, apparentemente efficace per evitare la trasmissione di informazioni al CAE (alla luce dei nostri dati), è dichiarare che l'informazione richiesta è irrilevante per l'impresa (gruppo) nel suo complesso e rimandare la domanda al livello nazionale, affermando che qualsiasi comunicazione può avvenire solo tra le parti sociali a livello della controllata e a livello nazionale.

La riservatezza in quanto tale può essere utilizzata e, come dimostrano i nostri dati, viene effettivamente usata come mezzo per impedire e ritualizzare il dialogo sociale, ma non è l'unico strumento per ottenere questo scopo. Alla luce dei nostri risultati, i datori di lavoro ritardano la comunicazione di informazioni (anche se non sono considerate confidenziali), costruiscono il loro contenuto in modo tale da renderlo vago e generico (un'accusa frequente mossa dagli intervistati), e sfruttano la loro posizione dominante, ad esempio nell'ambito delle traduzioni (anche se questo aspetto sembra essere meno problematico per i delegati, di quanto si dica e scriva di solito) o per la mancanza di competenze da parte dei delegati stessi (aspetti formali della comunicazione: forme ostiche per utenti non specialisti, saturazione dei materiali forniti ai membri del CAE con dati incomprensibili, soprattutto di natura finanziaria). Gli intervistati confermano che si avvalgono di servizi di consulenti, ma spesso aggiungono che lo spazio di manovra di questi ultimi è limitato (anche a loro, come ai delegati, può essere negato l'accesso alle informazioni, con la scusa del loro carattere confidenziale).

Nonostante tutte le debolezze generalmente riconosciute, i CAE sono istituzioni molto utili. Gli stati nazionali e gli attori istituzionali tradizionali, quali i sindacati e le strutture di rappresentanza non sindacali nei luoghi di lavoro (comitati aziendali/dei lavoratori), non sono in grado affrontare le imprese transnazionali. Per controllare le imprese globali (al fine di istituire qualsiasi regime normativo transnazionale ragionevolmente efficace) sono necessari attori globali. Attualmente, nell'area delle relazioni industriali (ovvero dei rapporti di lavoro e di impiego), non c'è una valida alternativa al CAE. Per tale ragione, questa istituzione deve

essere protetta e persino rafforzata. D'altra parte, i sindacati, come pure le confederazioni europee, dovrebbero seguire attentamente il processo di trasformazione dei CAE e cercare di non perdere il controllo di queste istituzioni in seguito alla loro "desindacalizzazione". L'esclusione dei sindacati dai CAE e la loro sostituzione con delegati nominati dalla direzione, a lungo andare, rischiano di trasformare i CAE in una struttura controllata dal datore di lavoro, un ulteriore strumento di gestione delle risorse umane, o anche, se si materializza lo scenario peggiore, in una struttura antisindacale.

Benché la possibilità di un'ulteriore revisione della direttiva appaia remota (nonostante alcuni segnali di volontà politica a livello dell'UE), ciò sarebbe fortemente raccomandabile. Se questo dovesse accadere, le disposizioni relative alla riservatezza dovrebbero essere riviste. Altrimenti resterà attuale la diagnosi di Meylemans e De Spiegelaere (2019) che "ciò che viene detto nei CAE rimane lì".

Nel frattempo, i delegati sindacali dovrebbero continuare a sforzarsi di fare un uso efficace delle opportunità fornite dai CAE, nonostante i loro limiti. I CAE hanno dimostrato di costituire un luogo essenziale per prendere contatti, condividere conoscenze ed esperienze e comunicare in un modo informale; un luogo che si è spesso rivelato utile a sindacati e lavoratori (ad esempio nel contesto delle delocalizzazioni o di nuove pratiche di gestione del personale sperimentate in paesi semiperiferici). Alla luce dei dati raccolti nell'ambito di questo progetto, dobbiamo affermare che queste opportunità non vengono sfruttate pienamente. Infine, un obiettivo da perseguire è il rafforzamento della comunicazione tra i CAE, poiché i delegati spesso lamentano l'isolamento dagli altri CAE (anche quelli in cui sono presenti colleghi dello stesso sindacato), e la mancanza di informazioni sulle loro attività.

Bibliografia

- Banyuls, J., Haipeter, T., Neumann, L. (2008). European Works Council at General Motors Europe: Bargaining efficiency in regime competition?, *Industrial Relations Journal*, 39(6): 532–547.
- Czarzasty, J. (ed.). (2014). *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji: rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*. Warszawa: Scholar.
- De Dreu, C.K.W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E.S. and Nauta, A. (2001), “A theory-based measure of conflict management strategies in the workplace”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 6, pp. 645-668, available at: <https://doi.org/10.1002/job.107>
- de Spiegelaere, S. & Jagodzinski, R. (2016) Europejskie Rady Zakładowe i Rady Zakładowe SE w 2015., ETUI: Brussels.
- GHK (2007), “A preparatory study for an impact assessment of the european works council Dyrektywy, no. VT/2007/098”, European Commission, p. 127, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>
- Huzzard, T., & Docherty, P. (2005). Between global and local: eight European Works Councils in retrospect and prospect. *Economic and Industrial Democracy*, 26(4), 541-568.
- ICF (2016), “Evaluation study on the implementation of Dyrektywy 2009/38/EC on the establishmet of a european works council”, European Commission, p. 199, available at: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/81577ef3-78ec-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>
- Jagodziński, R. (2011). CAEs after 15 years—success or failure? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2): 203-216.
- Köhler, H. D., & González-Begega, S. (2010). Transnational companies and the «new» industrial relations. A vehicle to re-think the regulatory boundaries of the nation-state. *Revista Internacional de Organizaciones*, 4, 35-52.
- Köhler, H. D., González Begega, S., Aranea, M. (2015). Three decades of European Works Councils: a quantitative evaluation. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, Vol. 6, No. 1 (11): 49-74.
- Meylemans, L., & De Spiegelaere, S. (2019). What is said in European Works Councils stays there. *Employee Relations: The International Journal*. Vol. 41, No. 6, pp. 1398-1418

Mählmeyer, V., Rampeltshammer, L., &Hertwig, M. (2017). European Works Councils during the financial and economic crisis: Activation, stagnation or disintegration?. *European Journal of Industrial Relations*, 23(3), 225-242.

Müller, T., &Platzer, H. W. (2003). *European Works Councils: a new mode of EU regulation and the emergence of a European multi-level structure of workplace industrial relations. The Europeanization of Industrial Relations: Trans-and Supra-National Developments And Prospects*, Hampshire, UK, Burlington, Ashgate Publishers.

Pernicka, S., Glassner, V., & Dittmar, N. (2017). When does solidarity end? Transnational solidarity during and after the crisis—the GM/Opel case revisited.

Pulignano, V. and Turk, J. (2016), “European Works Councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue”, (No. CeSO/CAAE/2016-1, KU Leuven, p. 119, available at: <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erlm/files/permCAE-final-report-eng>

Schulten, T. (1996). European Works Councils: prospects for a new system of European industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 2(3), 303-324.

Streeck, W. (1997). Neither European nor works councils: a reply to Paul Knutsen. *Economic and Industrial Democracy*, 18(2): 325-337.

Timming, A. R. (2006). The problem of identity and trust in European works councils. *Employee Relations*.

Waddington, J. (2011). *European works councils. A transnational industrial relations institution in the making*. New York/Abingdon: Routledge.

Whittall, M. (2000). The BMW European Works Council: a cause for European industrial relations optimism? *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 61-83.

Elenco dei CAE (identificati con la denominazione dell'impresa) coinvolti nella ricerca³

- A1 Group
- Accor
- Airbus
- ArcelorMittal

³ Il caso dell'Italia si distingue dagli altri per il fatto che gli intervistati non rappresentano direttamente i CAE (organizzazioni sindacali), ma le federazioni di categoria che fanno parte della confederazione CISL. Tenendo conto delle risposte italiane, i materiali raccolti con il questionario 2b rispecchiano la situazione in 109 CAE (29, se si considerano soltanto le risposte dirette dei membri dei CAE dagli altri paesi del campione).

- Arctic Paper
- Atos
- Bridgestone
- Coca Cola Company
- CRH Liberty House
- Danone
- Deutsche Telekom
- DXC
- Electrolux
- FEMCA - C ISL (przemysł chemiczny, moda i tekstylia)
- FIRST - C ISL (Bankowość i ubezpieczenia)
- FISTEL - C ISL (TLC, media, wydawnictwa, przemysł papierniczy)
- FLAEI - C ISL (Energetyka)
- Henkel AG & Company
- Honeywell
- Leonardo
- Mars
- MOL
- Nestlé S.A.
- Nokia
- OMV
- Prosegur
- Raiffeisen Bank International AG
- Roca Sanitario
- Schneider Electric
- Tenaris
- Yazaki Corporation