



Supporting the Public Services Sector
for Establishing and Promoting EWCs

LA PUBBLICAZIONE FINALE DEL PROGETTO:

L'ISTITUZIONE E LA PROMOZIONE DEI COMITATI
AZIENDALI EUROPEI: L'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI DEL SETTORE DEI
SERVIZI PUBBLICI



Co-funded by
the European Union

INDICE

	<u>Pagina</u>
I. Introduzione: Obiettivi del progetto	03
II. Regolamento sui Comitati aziendali europei: Direttiva 2009/38	05
Validità dei sistemi per l'informazione e la consultazione a livello transnazionale: revisioni della Direttiva 2009/38/CE	11
III. Fase della ricerca del progetto	13
I) Analisi teorica	15
II) Analisi dei risultati della ricerca ottenuti tramite sondaggi online e interviste individuali o di gruppo	20
III) Conclusioni della relazione comparativa	27
IV. Difficoltà nell'istituzione dei comitati aziendali europei nel settore dei servizi pubblici	29
Alternativa all'istituzione dei CAE: Introduzione al Sistema informativo transnazionale nel settore dei servizi pubblici	32
Raccomandazioni per miglioramenti e buone pratiche	36
V. Ultimi eventi: La seconda fase di consultazione delle parti sociali ai sensi dell'articolo 154 del TFUE sulla possibile revisione della direttiva sul comitato aziendale europeo (Direttiva 2009/38/CE)	40

I. INTRODUZIONE: OBIETTIVI DEL PROGETTO

Cinque organizzazioni di quattro paesi partecipano al progetto "Sostegno al settore dei servizi pubblici per la promozione e l'istituzione dei Comitati aziendali europei": la Fondazione Antonio Bustamante, FAB, e la Coalizione sindacale indipendente dei lavoratori di Madrid (originariamente: Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid), CSIT UNIÓN PROFESSIONAL, entrambi della Spagna, la Federazione Autonoma dei Sindacati dei Lavoratori nei Trasporti (originariamente: Federación Autónoma del Sindicato de Transportes), FAST dell'Italia; la Confederazione dei sindacati liberi (originariamente: Confederación de Sindicatos Libres), KSS, della Macedonia del Nord e GSUPOIP (Il Sindacato della pubblica amministrazione, magistratura, difesa e polizia INDIPENDENZA, prim. prev.) NEZAVISNOST della Repubblica di Serbia.

L'obiettivo principale del progetto è quello di migliorare le procedure per l'informazione e la consultazione dei dipendenti nel settore dei servizi pubblici, al fine di sviluppare una partecipazione reale, istituire comitati aziendali europei e migliorare l'efficienza dei comitati esistenti, analizzando le ragioni del basso numero di questi comitati nel settore dei servizi pubblici e individuando le carenze operative.

Oltre a questo obiettivo principale, è stata definita tutta una serie di obiettivi specifici per aumentare l'informazione e la consultazione dei lavoratori, stabilire meccanismi di partecipazione transnazionali o sensibilizzare i partner sociali su questo tema, tra gli altri.

Il progetto racchiude una serie di "valori aggiunti". Uno di questi è la partecipazione di quattro paesi con legami diversi con l'UE: due candidati, Serbia e Macedonia del Nord, e due Stati membri, Italia e Spagna (con una tradizione molto estesa nel dialogo sociale, nella contrattazione collettiva e nello sviluppo dei diritti dei lavoratori all'informazione e consultazione), il che gli dà una dimensione transnazionale che ci ha permesso di analizzare da diverse prospettive la possibilità di istituire dei CAE nel settore dei servizi pubblici, nonché di stabilire strategie e buone pratiche che potrebbero essere applicate in tutta l'Europa.

Il secondo valore è un'analisi dell'attuazione e delle mancanze della Direttiva 2009/38 sui CAE e della sua possibile implementazione nel settore dei servizi pubblici (Forse il "ma" che potremmo aggiungere al nostro progetto è l'assenza di rappresentanti politici o dirigenti (amministratori) del settore dei servizi pubblici, per poter avere una visione più globale dell'istituzione di CAE in quell'area).

(*) Nel "Documento analitico sull'attività dei servizi della Commissione" in merito alla revisione della Direttiva sui comitati aziendali europei (Bruxelles, 26 luglio 2023), si rileva che, secondo i dati a disposizione della Commissione stessa, nel 2021, 3.676 compagnie multinazionali operanti nel SEE rappresentavano una società o un gruppo di società nell'ambito dell'attuazione della direttiva, impiegando quasi 30 milioni di lavoratori nel SEE, con l'istituzione di un totale di 935 CAE.

Le sedi centrali delle aziende multinazionali, per Paese, si trovano in: Stati Uniti (170), Germania (124), Francia (102), Regno Unito (92), Svezia (69), Paesi Bassi (58), Svizzera (38), Italia (37),...o Spagna (14).

Per settore, si distinguono il settore della lavorazione dei metalli (423), il settore dei servizi (269), il settore chimico (201) o quello alimentare, agricolo e turistico (109), che comprendono complessivamente 17 CAE per il settore dei servizi pubblici.

In terzo luogo, dobbiamo sottolineare che il nostro progetto è iniziato e si sta sviluppando in un momento strategicamente cruciale, grazie alla Risoluzione del Parlamento Europeo recentemente pubblicata, del 2 febbraio 2023, recante raccomandazioni destinate alla Commissione per la revisione della Direttiva Europea sui Comitati aziendali europei (2019/2183(INL)), che rappresenta un'analisi *audit* dell'attuale Direttiva 2009/38, evidenziando, tra gli altri aspetti, il numero limitato dei comitati istituiti e la scarsa influenza che hanno sul processo decisionale, oppure il fatto che la sua mancata applicazione provochi un'applicazione frammentata del diritto all'informazione e alla consultazione, proponendo alla Commissione Europea di sviluppare una nuova Direttiva quadro sull'informazione, sulla consultazione e sul coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese europee, presentando una proposta di revisione della Direttiva 2009/38, entro e non oltre il 31 gennaio 2024.



II. REGOLAMENTO SUI COMITATI AZIENDALI EUROPEI: Direttiva 2009/38

L'Unione europea sostiene e integra l'azione degli Stati membri in relazione al coinvolgimento dei lavoratori attraverso i sistemi di informazione e consultazione, con l'obiettivo di migliorare alcuni aspetti della politica sociale europea: il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, la tutela sociale adeguata, il livello di occupazione elevato e permanente o la lotta contro l'esclusione.

Quindi, il dialogo sociale (di cui all'articolo 151 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea – TFUE), il riconoscimento del ruolo dei partner sociali (articolo 152 del TFUE) e il diritto all'informazione e alla consultazione (articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea) costituiscono una parte importante del modello sociale europeo, con quasi 40 direttive che includono disposizioni relative all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, evidenziando la **Direttiva 2002/14/CE** e, un po' più recentemente, le disposizioni dell'Articolo 8 del *Pilastro europeo dei diritti sociali*: "I lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di essere informati e consultati tempestivamente sulle questioni che li riguardano, in particolare sui trasferimenti, sulle ristrutturazioni e sulle fusioni di imprese e sui licenziamenti collettivi".

Se trasferiamo questo diritto al coinvolgimento dei lavoratori alla sfera d'azione transnazionale, viene istituito un corpo di direttive (1) che regolano il diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati in situazioni che rappresentano una componente transnazionale, per il quale viene utilizzato lo strumento di base nell'applicazione di questo diritto all'informazione e alla consultazione con i lavoratori: i Comitati Aziendali Europei (CAE). [Le norme che prevedono la possibilità di istituire dei comitati aziendali europei sono state approvate per la prima volta nel 1994 con l'intento di migliorare il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nelle imprese a livello comunitario sulle decisioni che li riguardano].

(1). Oltre alla Direttiva 2009/38, alla quale stiamo facendo riferimento, esistono altre cinque direttive, predisposte in periodi diversi, ma con la stessa componente transnazionale, che stabiliscono anche gli obblighi in merito all'informazione e alla consultazione su determinati temi e che elenchiamo di seguito come un'informazione aggiunta:

- Direttiva 2004/25/CE del 21 aprile 2004, sull'accettazione delle offerte pubbliche, che stabilisce norme generali per l'informazione e la consultazione relativa alle offerte di lavoro
- Direttiva 2011/35/UE del 5 aprile 2011 sulla fusione delle società per azioni
- Direttiva 2001/86/CE, dell'8 ottobre 2001, che integra lo Statuto delle aziende europee per quanto riguarda l'inclusione dei lavoratori, non solo attraverso l'informazione e la consultazione, ma anche attraverso la partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione.
- Direttiva 2003/72/CE, del 22 luglio 2003, che modifica e integra lo Statuto delle cooperative europee per quanto riguarda l'inclusione dei lavoratori
- Direttiva 2005/56/CE, del 26 ottobre 2005, che si riferisce alle fusioni transfrontaliere di società e che contiene norme relative al coinvolgimento dei lavoratori alle stesse.

Nel 2009 è stata adottata una Direttiva modificata (Direttiva 2009/38/CE, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese operanti a livello comunitario), che mirava a porre un rimedio a un certo numero di carenze individuate rispetto alla direttiva originaria, tra cui la definizione di una serie di termini chiave, quali "questioni transnazionali", "informazione" e "consultazione", nonché la specificazione delle disposizioni sul diritto alla formazione e l'articolazione tra le procedure di informazione e consultazione a livello europeo e nazionale.

L'obiettivo principale di questa Direttiva è quello di garantire ai lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese operanti a livello europeo (con almeno mille dipendenti) il diritto all'informazione e alla consultazione sulle questioni transnazionali e si propone di farlo attraverso due azioni: **l'istituzione di un comitato aziendale europeo o l'istituzione di procedure alternative per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.**

Tuttavia, l'istituzione di un CAE non è un processo automatico, ma è il risultato dell'iniziativa del management o dei rappresentanti dei lavoratori di diversi paesi e deve soddisfare una serie di requisiti che elenchiamo di seguito.

Contenuto fondamentale della Direttiva che disciplina l'istituzione di CAE

Prima di entrare nella procedura e soddisfare i criteri per l'istituzione di un CAE, è necessario cercare di determinare cos'è un Comitato Aziendale Europeo e a cosa serve.

Inizialmente, i CAE furono concepiti come organismi destinati a "migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese operanti a livello comunitario" (articolo 1 della Direttiva 94/45/CE) sulle decisioni prese dalla direzione centrale, che li riguardano.

In questo modo si può dire che un CAE viene istituito per l'attuazione delle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori. Per **informazione** si intende "il trasferimento di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori affinché siano consapevoli dell'argomento in discussione e ne valutino l'impatto", mentre **le consultazioni** rappresentano "un dialogo tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori al fine di consentire ai lavoratori di esprimere la loro opinione".

Per quanto riguarda la questione a cosa serve un CAE, possiamo sottolineare che il suo compito principale è quello di essere informato e consultato sui progetti transnazionali, secondo la definizione che abbiamo appena dato.

Di conseguenza, possiamo evidenziare il triplice “valore” dell’esistenza di un CAE: offre al datore di lavoro l’opportunità di condividere la logica e l’approccio dei suoi progetti transnazionali e consente ai lavoratori di acquisire esperienza per la loro attuazione, assicura ai lavoratori l’opportunità di scambiare informazioni con i lavoratori e il management di altri paesi e di conoscere la strategia aziendale e le condizioni di lavoro in altri paesi e, in terzo luogo, questi processi possono contribuire al rafforzamento del dialogo sociale a livello aziendale.

❑ **Le aziende che hanno il diritto di istituire un Comitato Aziendale Europeo:**

Sono state stabilite due possibilità. Da un lato, le aziende che operano a livello comunitario, ovvero:

qualsiasi impresa che impiega 1.000 o più lavoratori negli Stati membri e che, in almeno due diversi Stati membri, impiega 150 o più lavoratori in ciascuno di essi;

E, d’altro canto, i gruppi di imprese operanti a livello comunitario, che:

- Impiegano 1.000 o più lavoratori in totale in tutti gli Stati membri;
- Almeno due società del gruppo operano in diversi Stati membri; e
- Almeno un'azienda del gruppo impiega 150 o più lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra azienda del gruppo impiega 150 o più lavoratori in un altro Stato membro.

❑ **Istituzione e composizione di un CAE:**

Innanzitutto occorre evidenziare chi sono gli attori di CAE secondo la Direttiva del 2009: *i rappresentanti dei lavoratori*, previsti dalla normativa e/o dalle prassi nazionali, e *la direzione centrale* dell’impresa operante a livello comunitario oppure, nel caso di un gruppo di società operanti a livello comunitario, la società che esercita l’impatto dominante (quella che esercita l’influenza dominante su un’altra società - una controllata).

La responsabilità di stabilire le condizioni e i mezzi necessari per l’istituzione di un CAE, in ogni caso, spetta alla direzione centrale, **su propria iniziativa**, o **su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o i loro rappresentanti appartenenti ad almeno due sedi lavorative** della società o del gruppo di società, situate in diversi Stati membri.

Dopo aver ricevuto la richiesta, la direzione centrale contatta il proprio management negli Stati membri affinché possa essere istituita una Commissione di negoziazione del Comitato oppure una procedura di informazione e consultazione dei lavoratori su quelle questioni transnazionali che possono influenzare in modo significativo i loro interessi.

Un Comitato aziendale europeo è composto dai membri eletti e nominati in proporzione al numero dei lavoratori occupati in ciascuno Stato membro da un'azienda o da un gruppo di aziende operanti a livello comunitario, in modo tale che ogni Stato abbia un membro ogni 10% o una parte del numero dei lavoratori occupati in tutti gli Stati membri. Se il CAE è composto da più di 12 membri, viene nominata una commissione ristretta di 3 membri, che avrà il compito di ricevere informazioni e partecipare alle riunioni.

Le modalità di elezione o nomina di tali rappresentanti verranno determinate da ciascuno Stato membro per il proprio territorio, garantendo la partecipazione del proprio rappresentante, anche se non presente nella società.

Inoltre, i membri di un CAE dispongono di una serie di **garanzie per lo sviluppo delle loro attività**, vale a dire:

- Ottengono i fondi necessari per la rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori di un'azienda o di un gruppo di aziende operanti a livello comunitario;
- Hanno il diritto di informare i rappresentanti dei lavoratori delle istituzioni o delle imprese o, in mancanza di rappresentanti, tutti i lavoratori sul contenuto e sui risultati della procedura di informazione e consultazione;
- Godranno, nell'esercizio dei loro incarichi, di tutela e garanzie simili a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori in conformità con la legislazione nazionale o la prassi esistente nel paese in cui sono impiegati (compreso il pagamento delle indennità di assenza durante lo svolgimento delle attività di rappresentanza);
- Riceveranno una formazione adeguata per lo svolgimento delle loro mansioni, senza trattenute sulla retribuzione.

☐ Procedura per lo svolgimento delle riunioni e il raggiungimento degli accordi nella commissione di negoziazione:

La commissione di negoziazione è un gruppo costituito con l'obiettivo di negoziare con la direzione centrale sull'istituzione di un CAE o sulla procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

L'amministrazione centrale e locale, nonché le rilevanti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro, verranno informate sulla composizione della commissione di negoziazione e sull'avvio delle trattative. La commissione di negoziazione è responsabile, insieme alla direzione centrale, e attraverso un accordo scritto, di determinare la portata, la composizione, i poteri e la durata del mandato

del CAE o le modalità di applicazione della procedura per l'informazione e consultazione.

I costi relativi alle negoziazioni sono sostenuti dalla direzione centrale, affinché la commissione di negoziazione possa svolgere adeguatamente la propria missione. Inoltre, su richiesta della commissione di negoziazione, alle riunioni possono partecipare anche degli esperti a titolo consultivo (*advisor*).

In relazione **al raggiungimento di un accordo in questi negoziati**, è stata stabilita una serie di principi che devono essere rispettati:

- I negoziati si svolgeranno in uno spirito di cooperazione
- Si può decidere per iscritto di avviare una o più procedure di informazione e consultazione, al posto di istituire un CAE.
- L'accordo stabilisce le modalità con le quali si terranno gli incontri tra il CAE e la direzione centrale.
- La commissione di negoziazione può decidere, a maggioranza di almeno due terzi dei voti, di non avviare le trattative o di annullare le trattative in corso, finalizzando così l'accordo.

Poteri del CAE:

I poteri sono elencati qui di seguito:

- Un CAE deve essere informato e consultato su quelle questioni che riguardano l'intera azienda o su un gruppo di aziende o almeno due sedi di lavoro o sulle aziende del gruppo situate in diversi Stati membri;
- Un CAE ha il diritto di tenere almeno un incontro annuale con la direzione centrale, durante il quale verrà informato sullo sviluppo e sulle prospettive delle attività aziendali;
- Un CAE ha il diritto di essere informato, con il necessario preavviso, per poter esprimere un parere, su circostanze eccezionali che influiscono significativamente sugli interessi dei lavoratori, soprattutto nei casi di delocalizzazione di aziende, chiusura di sedi o aziende o di licenziamenti collettivi.

❑ Istituzione di una procedura di informazione e consultazione:

Viene stabilito che le modalità per l'informazione e la consultazione dei lavoratori verranno definite e applicate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficiente da parte dell'azienda o di un gruppo di aziende.

A tal fine, la procedura per l'informazione e la consultazione verrà effettuata al livello di direzione e di rappresentanza rilevanti, a seconda dell'argomento trattato e, esclusivamente, su questioni di portata transnazionale (che interessano l'intera azienda o un gruppo di aziende o almeno due sedi di lavoro e due compagnie in due diversi Stati membri). Il perimetro di applicazione degli accordi raggiunti riguarderà tutte le componenti dell'impresa o del gruppo di imprese operanti a livello comunitario, che hanno sede negli Stati membri.

In questo modo, la direzione centrale è tenuta a informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori sulle novità aziendali e su tutte le decisioni rilevanti che potrebbero riguardarli, fornendo informazioni che consentano l'avvio di trattative all'interno del CAE.

D'altro canto, le questioni relative all'informazione e alla consultazione coprono un'ampia gamma di condizioni di assunzione dei lavoratori, e si dividono in due diversi "scenari":

- In particolare, in relazione a: la struttura, la situazione economica e finanziaria, il probabile sviluppo delle attività, della produzione e delle vendite dell'impresa o del gruppo di imprese a livello comunitario.
- E innanzitutto in relazione a: lo stato e il probabile sviluppo dell'occupazione, gli investimenti, i cambiamenti significativi che interessano l'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi metodi di produzione, le delocalizzazioni della produzione, le fusioni, il ridimensionamento o la chiusura di aziende, istituzioni o parti essenziali di essi e i licenziamenti collettivi.

La stessa Direttiva 2009/38 stabilisce che la sua applicazione non pregiudicherà le procedure nazionali di informazione e consultazione previste dalla Direttiva 2002/14/CE né le procedure speciali previste dalle Direttive 98/59/CE e 2001/23/CE.

Inoltre, a livello delle società controllate, si stabiliscono altri due elementi in relazione alla procedura di informazione: **il momento** della sua attuazione, che deve essere appropriato per poter condurre una discussione sull'argomento; e quali **dovrebbero essere le informazioni** fornite dal datore di lavoro - devono essere tali che i rappresentanti dei lavoratori possano venire a conoscenza della situazione e preparare un riscontro (fase di consultazione) alla domanda.

Infine, quando si parla della procedura per l'informazione e la consultazione, bisogna evidenziare l'obbligo stabilito dalla Direttiva sulla Riservatezza delle **Informazioni**, che prevede che i membri della commissione di negoziazione, il CAE e gli esperti che li assistono non sono autorizzati a divulgare a terzi le informazioni comunicate a loro in via espressamente confidenziale. Questo obbligo continua anche dopo la scadenza del loro mandato. A questo proposito, la Direttiva prevede che ciascuno Stato membro determina le situazioni specifiche in cui la direzione centrale non sarà obbligata a comunicare informazioni che potrebbero creare seri ostacoli all'operatività aziendale.

Validità dei sistemi per l'informazione e la consultazione a livello transnazionale: revisioni della Direttiva 2009/38/CE

Negli ultimi cinque anni abbiamo assistito a due analisi di audit della Direttiva 2009/38 da parte delle istituzioni europee. Da un lato, la Relazione della Commissione sull'attuazione della Direttiva da parte degli Stati membri del 14/05/2018 e, d'altra parte, la Risoluzione del Parlamento sulla revisione della Direttiva ERS del 16/12/2021. Le conclusioni che possiamo trarre da entrambe le relazioni sono specificate nei seguenti aspetti:

- La maggior parte degli Stati membri ha recepito testualmente la Direttiva 2009/38
- La direttiva ha apportato una maggiore chiarezza al quadro giuridico, con un numero limitato di casi giudiziari a livello nazionale
- Sebbene sia stata concepita come un incentivo all'istituzione dei CAE, continua una tendenza negativa verso questa procedura
- Esistono differenze tra i paesi per quanto riguarda la qualità, i tempi e l'efficacia dell'informazione e della consultazione prima di prendere decisioni
- Una metà delle aziende che soddisfano i requisiti per istituire un CAE non l'hanno fatto, quindi v'è un ampio margine per il miglioramento

Inoltre, la Commissione e il Parlamento sono giunti alle seguenti conclusioni sui motivi per cui non sono stati istituiti questi comitati:

- Mancanza di conoscenze per quanto riguarda le disposizioni di legge
- Assenza dell'obbligo di istituire un CAE

- Le aziende sono situate in paesi con poca tradizione riguardo al dialogo sociale
- Scarsa efficacia della fase di consultazione: i CAE non predispongono dei report in quanto non hanno alcuna influenza sul processo decisionale nelle loro aziende
- Assenza di capacità negoziale: i CAE non sono organi di negoziazione, sebbene svolgano un certo ruolo nella negoziazione sui contratti collettivi transnazionali.

Infine, nella sua relazione del 2018, la Commissione presenta una serie di suggerimenti di cui il Parlamento dovrebbe tenere conto, tra le quali segnaliamo quanto segue:

- Assicurare il completo recepimento della Direttiva perfezionata in tutti gli Stati membri;
- Garantire che l'informazione e la consultazione siano parte integrante del processo decisionale delle imprese, in particolare in materia di occupazione, condizioni di lavoro e cambiamenti tecnologici e digitali;
- Rafforzare il diritto all'informazione e alla consultazione al fine di garantire l'efficacia delle relazioni preparate dal CAE per il processo decisionale nelle imprese; garantire l'uguaglianza di genere e le opportunità di coinvolgimento delle persone con disabilità come lavoratori e rappresentanti dei lavoratori.

Analisi della Direttiva 2009/38 attuata dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 2 febbraio 2023, con suggerimenti alla Commissione per la revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei:

In quest'ultima panoramica della Direttiva sui CAE, il Parlamento include diverse analisi già effettuate (che abbiamo appena commentato), evidenziando il numero limitato di CAE di base (992, perdendone 400 negli ultimi anni), la mancata attuazione della Direttiva 2009/38, il che provoca la frammentazione del comitato e, unitamente all'impatto delle trasformazioni e degli sviluppi tecnologici e digitali, rende necessario il rafforzamento dello strumentario comunitario per la revisione della Direttiva, rafforzando il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, riferendosi alle clausole di riservatezza che, secondo il Parlamento, possono essere l'oggetto di abuso e rappresentano un ostacolo all'effettivo diritto all'informazione e alla consultazione.

Sulla base di questa analisi, il Parlamento ha presentato una serie di **suggerimenti** alla Commissione Europea, riassumendo quelle già fornite negli anni precedenti, che abbiamo appena citato e commentato:

- Venire a conoscenza **quali aziende possono istituire un CAE**, ai sensi della Direttiva 2009/38, **istituirli e rafforzare le loro capacità**;
- **Fornire un sostegno finanziario per l'attuazione delle campagne di sensibilizzazione** per i sindacati rappresentativi e gli Stati membri;
- **Monitorare il recepimento della Direttiva** e le difficoltà dei CAE nell'esercitare i propri diritti davanti alla direzione centrale delle proprie aziende e dei propri paesi;
- Creare una **piattaforma** strutturata e regolare **per lo scambio** tra gli Stati membri e i settori sulle migliori pratiche dei CAE: visibilità, conoscenza ed esperienza;
- Chiarire l'attuale **concetto di transnazionalità**, che può essere interpretato in modo diverso e causa la frammentazione nell'attuazione della Direttiva;
- Definire l'**orario delle consultazioni** e determinare il momento opportuno in cui dovrebbe aver luogo;
- Stabilire **una definizione chiara delle informazioni riservate** che implica la limitazione dell'accesso alle informazioni.
- Garantire ai membri del CAE un accesso tempestivo alle **informazioni necessarie, significative e aggiornate**;
- **Aumentare a due il numero delle riunioni annuali** al fine di migliorare il funzionamento e la gestione del CAE.
- Introdurre sanzioni **efficaci, dissuasive e proporzionate** in caso di inosservanza da parte del datore di lavoro e la possibilità di istituire misure cautelari;
- Invitare gli Stati membri a garantire **le procedure amministrative e giudiziarie per la tutela** nel sistema giudiziario;
- **Tutelare i rappresentanti dei CAE** nell'esercizio dei propri diritti da qualsiasi tipo di molestia;
- Garantire una composizione equilibrata di genere nei CAE, come uno strumento per raggiungere l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro.

E, infine, proporre alla Commissione, come abbiamo già affermato nell'introduzione di questa pubblicazione, di **elaborare una nuova Direttiva quadro sull'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nelle imprese europee**, con una proposta di revisione della Direttiva 2009/38 entro il 31/12/2024.

III. FASE DI RICERCA DEL PROGETTO

A conclusione della fase di ricerca condotta durante i primi mesi del 2023 nell'ambito del progetto, abbiamo predisposto una **Relazione comparativa**, basata sulle relazioni nazionali, preparate da esperti di ciascun paese partecipante:

- Ángel Lozano, Fondazione Antonio Bustamante, FAB; e CSIT UNION PROFESSIONAL, Spagna
- Giuseppe Catanzaro, Federazione Autonoma Sindacato Trasporti, FAST, Italia
- Lazar Jovevski, Confederazione dei sindacati liberi, KSS, Macedonia del Nord
- Novica Jovanović, GSUPOIP NEZAVISNOST, Repubblica di Serbia

La fase di ricerca mirava ad analizzare la partecipazione dei lavoratori nel settore dei servizi pubblici a livello transnazionale ed esplorare come la partecipazione dei rappresentanti del settore pubblico può aiutare a istituire dei CAE e trarre vantaggio dalle loro attività nei paesi partecipanti, con tre scopi finali:

- Migliorare le procedure di partecipazione dei dipendenti nel settore dei servizi pubblici al fine di sviluppare un coinvolgimento reale, stabilire e migliorare l'efficacia dei CAE.
- Analizzare le ragioni dell'esiguo numero di CAE nel settore dei servizi pubblici, individuando le carenze operative di quelli già costituiti.
- Analizzare quali strumenti della partecipazione transnazionale possono avere i due partner candidati, Serbia e Macedonia del Nord, e fornire loro gli strumenti giusti a tal fine.

La ricerca e l'analisi sono state condotte attraverso la raccolta dei dati basati sulle prove, indagini, interviste, relazioni e sondaggi a livello nazionale, fornendo quanto segue:

- *Questionario online* rivolto ai lavoratori, ai rappresentanti sindacali e ai dirigenti dei servizi pubblici, con l'obiettivo di acquisire conoscenze sul sistema di partecipazione al settore dei servizi pubblici di ciascun Paese attraverso i meccanismi di informazione, consultazione e contrattazione collettiva e verifica dell'esistenza e/o della possibilità di istituire dei comitati aziendali europei nel campo dei servizi pubblici.
- *Colloqui individuali o di gruppo*, il cui obiettivo è quello di ottenere una maggiore interazione tra i partecipanti, rivolti ai dirigenti del settore del servizio pubblico e ai rappresen

- tanti sindacali di quell'area, in quanto interlocutori sociali in esso.
- L'analisi teorica si è concentrata sull'istituzione del concetto di servizio pubblico in ciascun paese, sul sistema di partecipazione e sul sistema di dialogo sociale e contrattazione collettiva e la loro applicazione nel settore pubblico e sulla possibilità di creare dei comitati aziendali transnazionali.
- Relazione nazionale, che rappresenta il risultato della ricerca condotta da ciascun paese, che include un'analisi delle azioni precedentemente menzionate e una valutazione personale di ciascun esperto sulle possibilità di istituire un CAE nel settore pubblico.

Dopo che i dati della ricerca sono stati analizzati in questa relazione comparativa, stiamo concentrando le nostre attività sullo sviluppo di strumenti che consentiranno agli interlocutori e agli agenti sociali nel settore dei servizi pubblici di familiarizzare con la legislazione e le politiche dell'UE sul coinvolgimento dei lavoratori e le normative specifiche sui CAE. I risultati della ricerca costituiscono una base che definisce sia il contenuto di questa Pubblicazione finale, che i due brevi manuali che la integrano.

I. ANALISI TEORICA

Si riporta una breve descrizione dei quattro aspetti che hanno configurato la nostra fase dell'analisi teorica:

A) Concetto di Settore e/o servizio pubblico

Esiste un ampio consenso tra i quattro paesi quando si tratta della necessità di determinare cosa si intende per servizio pubblico.

In Spagna, si tratterebbe di quelle attività intraprese dallo Stato a beneficio dei cittadini e per loro a titolo gratuito, come la sanità, l'istruzione, i servizi sociali e di emergenza, le forze di polizia, i servizi comunali, ecc.

In Italia è un servizio che mira a soddisfare i bisogni della collettività in conformità alle funzioni della pubblica amministrazione, pur comprendendo attività svolte da soggetti privati con la stessa finalità.

La Macedonia del Nord li definisce come *"qualsiasi attività la cui attuazione è regolata, garantita o controllata dal governo, necessaria per la realizzazione o per lo sviluppo dell'interdipendenza sociale e che è di natura tale da non poter essere pienamente assicurata senza l'intervento del organo governativo"*, gratuita ed uguale.

In Serbia, la Legge sui servizi pubblici stabilisce che si tratta di *"istituzioni, società e altre forme di organizzazioni costituite in conformità alla legge, che svolgono attività,*

cioè lavori, che assicurano la realizzazione dei diritti dei cittadini, ovvero la soddisfazione dei bisogni dei cittadini e delle organizzazioni, nonché la realizzazione di altri interessi determinati dalla legge in determinate materie."

Tutti i paesi dimostrano un ampio decentramento nella fornitura di questi servizi, attraverso le loro diverse strutture territoriali: regioni, comuni, ecc., che **coincidono anche con le aree di azione** relative al settore pubblico: sanità, istruzione, assistenza sociale, servizi di emergenza, comunicazioni, previdenza sociale, trasporti ecc, definiti come *“servizi essenziali per la comunità”*.

Per quanto riguarda **le forme organizzative** con cui vengono forniti questi servizi pubblici, tutti e quattro i paesi puntano alla *pubblica amministrazione*, il cui datore di lavoro è il governo di ciascuno stato, che coesiste con altre istituzioni che qui hanno nomi e configurazioni diverse:

- enti pubblici che svolgono la propria attività come servizi pubblici nella Macedonia del Nord;
 - enti pubblici non finanziari impegnati in attività commerciali in Serbia;
 - aziende che forniscono servizi (telecomunicazioni, banche, trasporti...) in Italia;
- e
- persone giuridiche con diverse forme giuridiche (fondazioni, società commerciali o enti pubblici), nel caso della Spagna

Infine, va sottolineato che sia la Spagna che la Serbia fanno riferimento ad una figura specifica di lavoratori che prestano i loro servizi nel settore pubblico - i dipendenti pubblici, ed entrambi i paesi hanno una legislazione normativa specifica: la Legge sul sistema retributivo nel settore pubblico in Serbia e la Legge sullo statuto fondamentale dei dipendenti pubblici in Spagna. È simile in Italia, che ha la Legge 241/1990, che regola la pubblica amministrazione.

Inoltre, le quattro configurazioni analizzate del settore pubblico coincidono, in generale, con quanto stabilito all'interno dell'Unione Europea riguardo ai cosiddetti **servizi di interesse generale**, che costituiscono:

- Attività che le pubbliche amministrazioni degli Stati membri dell'UE considerano tali
- Sono forniti a beneficio dei cittadini a titolo gratuito
- Sono soggetti agli obblighi particolari dei servizi pubblici
- Possono essere forniti sia dallo Stato che dal settore privato
- Sanità, istruzione, servizi sociali, servizi di emergenza, forze di polizia, trattamento dei rifiuti, ecc.

B) Sistema dei rapporti di lavoro: Il diritto all'informazione e alla consultazione

Un altro aspetto analizzato dagli esperti riguarda i sistemi dei rapporti di lavoro di ciascun Paese e il loro collegamento con il sistema di informazione e consultazione, in quanto esponenti del diritto al coinvolgimento dei lavoratori.

In questo senso, la legislazione **spagnola** prevede quanto segue: i lavoratori hanno il diritto di partecipare alla società attraverso organi di rappresentanza con compiti di consultazione, orientamento, proposta e redazione di relazioni; l'attuazione di quanto sopra spetta sia ai sindacati che agli organi aziendali (o agli organi speciali di rappresentanza dei dipendenti pubblici) che coesistono nelle sedi di lavoro.

Oltre alla legislazione generale - lo Statuto del lavoro, in Spagna esiste una regolamentazione speciale per i dipendenti del settore pubblico, lo Statuto fondamentale dei dipendenti pubblici e la regolamentazione dei contratti collettivi e degli Accordi sulle condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici. La normativa spagnola segue quanto stabilito dalla Direttiva 2002/14/CE sui diritti di informazione e consultazione.

La Serbia definisce i processi di informazione e consultazione nella legislazione del lavoro, nelle leggi settoriali, nei contratti collettivi e negli accordi sulle condizioni di lavoro con i sindacati in quelle istituzioni in cui non esistono contratti collettivi.

Anche **la Macedonia del Nord** dispone di una legislazione che definisce questa problematica: la *Legge sui dipendenti del settore pubblico e la Legge sui dipendenti pubblici*, insieme ad altre leggi specifiche sul settore pubblico; anche se "la normativa attuale non garantisce il diritto di informazione e consultazione dei lavoratori del settore pubblico", esistono dei sindacati settoriali ai quali questi dipendenti possono aderire.

L'Italia, invece, precisa che il proprio ordinamento giuridico "*non prevede delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nel settore pubblico*".

C) Struttura e portata della contrattazione collettiva

In terzo luogo, analizziamo la configurazione del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nel settore pubblico.

In tutti e quattro i paesi esiste un sistema tripartito di dialogo sociale per tutte le attività lavorative del paese, che è di natura politica e in cui vengono determinate le politiche pubbliche.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, il rappresentante dell'Italia conferma che all'interno della contrattazione collettiva non esistono strumenti per l'inclusione dei lavoratori nelle pubbliche amministrazioni.

La Macedonia del Nord, dal canto suo, non dispone di un settore pubblico ben organizzato, il che rende difficile questa contrattazione collettiva, lasciando ben poco spazio alla stessa a causa della specificità del settore pubblico e della posizione dello Stato come datore di lavoro, che limita questa possibilità, soprattutto in termini salariali.

[Ciononostante, nel 2008, il partner organizzativo rappresentativo di questo progetto, KSS, ha firmato un contratto collettivo per il settore pubblico macedone, la cui revisione è attualmente in fase di negoziazione].

Anche **la Serbia** sottolinea le difficoltà dei negoziati nel settore pubblico a causa del ruolo dello Stato come datore di lavoro e i limiti delle questioni oggetto delle trattative (come, ad esempio, gli stipendi), a cui si aggiunge la mancanza di obblighi definiti in quel dialogo, che spesso si riduce solo a presentare degli atteggiamenti. Ciononostante, affermano che la contrattazione collettiva è più sviluppata nel settore pubblico che in quello privato, ed esistono contratti collettivi per settori professionali come: istruzione, sanità, cultura, trasporti, media, polizia o telecomunicazioni.

D'altro lato, la contrattazione collettiva in **Spagna** è un diritto stabilito dalla Costituzione e sviluppato nello Statuto del Lavoro e nello Statuto Fondamentale dei Dipendenti Pubblici, nel caso dei dipendenti con vincoli giuridici e contratti di lavoro nel settore pubblico.

La contrattazione collettiva spetta ai sindacati (e in alcuni casi ai comitati aziendali) che soddisfano determinate condizioni di legittimità acquisite dalle elezioni sindacali che si tengono ogni quattro anni in tutte le sedi di lavoro e/o aziende, sotto forma di forum speciali (tavoli o commissioni di negoziazione) di natura paritaria tra i sindacati e i rappresentanti delle pubbliche amministrazioni, che sono costituiti a livello nazionale, regionale, locale e degli enti pubblici, e da cui risultano i contratti collettivi, cioè gli accordi sulle condizioni di lavoro. Inoltre, dal 2007, esistono dei forum di negoziazione congiunti per tutti i lavoratori del settore pubblico e per le trattative sulle loro questioni comuni.

Le questioni oggetto di negoziazione in Spagna riguardano tutte le condizioni di assunzione che riguardano i lavoratori, come retribuzioni, pianificazione delle risorse umane, occupazione, promozione professionale, formazione, valutazione delle prestazioni, previdenze sociali, prevenzione dei rischi professionali e tutti gli aspetti relativi all'orario di lavoro e alla programmazione, permessi, licenze, ferie, orari di lavoro flessibili e turni di lavoro oppure misure di conciliazione dei tempi di vita privata con i tempi di lavoro.

D) Sviluppo dei CAE nel settore dei servizi pubblici

Infine, gli esperti di ciascun paese hanno formulato alcune osservazioni sulle possibilità di sviluppare comitati aziendali europei nel campo dei servizi pubblici.

L'Italia segnala l'esistenza di 67 CAE su un totale di 80 compagnie multinazionali, alcune delle quali sono fornitori di servizi pubblici secondo le definizioni riportate al punto A) di questa sezione: Alitalia, ENEL, Generali, Pirelli, Mediaset, Unicredit, RCS o General Electric, tra gli altri.

La Macedonia del Nord non registra la presenza dei CAE in alcuna attività professionale nell'ambito dei servizi pubblici, in quanto, sebbene dispongano della Legge sul Comitato Aziendale Europeo del 2012, questa non entrerà in vigore finché la Macedonia del Nord non diventerà membro dell'Unione Europea.

Nella sua relazione, l'esperto macedone sottolinea la necessità dell'organizzazione dei lavoratori per aumentare la loro partecipazione, informazione e consultazione nelle procedure decisionali, nonché dello scambio di buone pratiche e la raccolta di esperienze, il che sarà possibile realizzare nell'ambito dei comitati transnazionali.

L'esperto **spagnolo**, dal canto suo, conclude che non è possibile istituire comitati aziendali europei nel settore dei servizi pubblici né giuridicamente né tecnicamente, ricordando che la direttiva *2009/38/CE, sull'istituzione di un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori*, è destinata alle aziende e ai gruppi di aziende che operano a livello comunitario, condizione che non soddisfano i servizi pubblici di ogni Paese.

Lui sottolinea che le stesse definizioni stabilite dalla Direttiva 2009/38 escludono di fatto il settore pubblico, indicando cosa si intende per impresa a dimensione europea (*qualsiasi impresa che impiega mille o più lavoratori in più di un Paese dell'UE e 150 lavoratori in almeno due di essi*) e nell'ambito di un gruppo di imprese di dimensione europea (*un gruppo che impiega complessivamente mille o più lavoratori, ha due imprese in diversi paesi dell'UE e 150 lavoratori in almeno due di essi*).

Infine, **l'esperto serbo** ha espresso la preoccupazione riguardante l'esistenza dei comitati aziendali che potrebbero assumere alcune funzioni dei sindacati, anche se è favorevole *"alla formazione di un organismo a livello nazionale in cui sarebbero presenti i rappresentanti dello Stato e di diversi sindacati del settore pubblico, e se si creasse un quadro per eventuali negoziati, forse tali differenze verrebbero ridotte e verrebbe istituito un sistema unico per tutti i dipendenti del settore pubblico"*.

Questa possibilità del collegamento transnazionale nel contesto dell'integrazione europea della Repubblica di Serbia porterebbe probabilmente, secondo l'esperto, alla creazione dei criteri unici e al miglioramento della situazione su diverse questioni nel suo paese.

II. ANALISI DEI RISULTATI DELLA RICERCA OTTENUTI TRAMITE SONDAGGI ONLINE E INTERVISTE INDIVIDUALI O DI GRUPPO

Sondaggi e interviste raccolti e profilo dei rispondenti:

Innanzitutto, evidenziamo un campione della fase di ricerca svolta in ciascun Paese, per poi analizzare i risultati ottenuti in tre segmenti: la conoscenza e l'applicazione della Direttiva e della legislazione nazionale sull'informazione e consultazione, la struttura di questi sistemi di inclusione nel settore dei servizi pubblici e lo sviluppo dei CAE nel settore pubblico.

- ❑ **Spagna:** il campione della loro ricerca include **105 partecipanti**: sono state condotte **23 interviste** in due *focus group*, con la partecipazione totale di dodici rappresentanti dei lavoratori/sindacati e undici rappresentanti della pubblica amministrazione, e **82 sondaggi**, con il seguente profilo di partecipanti:

Le donne di età compresa tra 45 e 54 anni, le lavoratrici del settore dei servizi pubblici, in possesso di titolo di studio universitario appartenente al settore professionale sanitario, 56% (compresi servizi sanitari e assistenziali), amministrazioni regionali 21%. Il 73% sono lavoratori e il 38% rappresentanti sindacali.

- ❑ **Italia:** sono stati raccolti complessivamente **25 sondaggi e 12 interviste** (8 funzionari pubblici e 4 rappresentanti della pubblica amministrazione). Di seguito i profili degli intervistati:

Gli uomini di età compresa tra 30 e 44 anni, tutti sono dipendenti e rappresentanti sindacali del settore professionale dei trasporti e della gestione che lavorano nei centri con più di 1000 dipendenti.

- ❑ **Macedonia del Nord:** è stato raccolto un totale di **355 sondaggi**, ma non è stata condotta alcuna intervista. Il profilo degli intervistati è il seguente:

Le donne di età compresa tra 45 e 54 anni, le lavoratrici del settore dei servizi pubblici, in possesso di titolo di studio prevalentemente universitario (61%), che svolgono la propria attività professionale nel settore dell'istruzione e della ricerca (64%), seguite dall'amministrazione statale (18%). Il 21% degli intervistati sono anche rappresentanti dei sindacati e/o dipendenti del settore pubblico.

- ❑ **Serbia:** la relazione non fornisce dati sul numero di sondaggi raccolti online, anche se si afferma che sono state condotte **11 interviste** (con sei rappresentanti sindacali e cinque rappresentanti del settore della pubblica amministrazione). Non conosciamo il profilo di questi partecipanti in quanto la Relazione Nazionale non fornisce alcuna informazione in merito.

In sintesi:

- L'analisi comparativa è stata effettuata (secondo i dati degli esperti nazionali) attraverso un totale di **462 sondaggi online** [77% in Macedonia del Nord, 18% in Spagna e 5% in Italia; La Serbia riferisce di aver condotto queste indagini, ma non fornisce dati numerici delle stesse] e **46 interviste individuali o di gruppo** [50% in Spagna, 26% in Italia e 24% in Serbia]
- Di seguito il profilo complessivo delle persone che hanno partecipato alla fase di ricerca:

Le donne di età compresa tra 45 e 54 anni, le dipendenti del settore dei servizi pubblici, in possesso di titolo di studio universitario, impiegate nel settore sanitario o settore dell'istruzione. Circa il 30% di loro sono rappresentanti dei sindacati o dei lavoratori.

RELAZIONE SULL'ANALISI DEI DATI OTTENUTI

Come abbiamo già sottolineato, per poter preparare questa parte della nostra fase di ricerca, abbiamo raggruppato i risultati ottenuti dalla raccolta dati dei sondaggi e delle interviste dei focus group in tre distinte aree per ottenere una migliore visualizzazione.

A. La conoscenza e l'applicazione della normativa europea e nazionale sulle procedure di partecipazione dei lavoratori al settore dei servizi pubblici

In questa prima area vediamo la conoscenza delle direttive europee sulla partecipazione dei lavoratori, delle normative nazionali specifiche nel settore dei servizi pubblici e della validità di tali norme che garantiscono la partecipazione dei lavoratori al settore pubblico.

Le domande del sondaggio analizzate in questa area sono numerate 1, 2, 3 e 4 e sono stati ottenuti i seguenti risultati:

1. In tre paesi (Spagna, Italia e Serbia), **circa il 50% dei partecipanti ai sondaggi e delle persone intervistate è a conoscenza della sussistenza delle direttive europee** sulla partecipazione dei lavoratori, mentre la percentuale più bassa si trova in Spagna, solo il 46%.

Il presente risultato è apposto alla **mancanza di conoscenza del 75%** riscontrata tra gli intervistati della Macedonia del Nord.

Tra gli intervistati che erano a conoscenza di queste direttive:

- **Solo il 27% ritiene che queste norme siano applicate nel settore pubblico del proprio Paese** (con una percentuale superiore al 40% in Spagna e solo al 16% in Italia). Inoltre, si evidenzia un elevato grado di non conoscenza riguardo a questa applicazione nazionale (il 39% degli spagnoli e il 50% dei macedoni).

Nelle interviste condotte in Italia, è stato sottolineato che la recente pubblicazione della legge sulla trasparenza ha ampliato gli obblighi del datore di lavoro nelle questioni che devono essere segnalate ai lavoratori.

- Per quanto riguarda **l'efficacia dell'applicazione di questa normativa per garantire il diritto alla partecipazione dei lavoratori, solo il 15% ha risposto affermativamente** (il 25% degli spagnoli e il 10% degli italiani e dei macedoni).

Di nuovo, la non conoscenza è protagonista di tutte queste risposte: il 52% ha risposto sì (il 40% in Spagna e Macedonia e il 76% in Italia)

- Finalmente, **oltre il 40% degli intervistati conferma che nel proprio Paese esistono norme speciali sulla partecipazione dei lavoratori al settore pubblico** (su questo argomento abbiamo solo dati provenienti da Spagna e Macedonia del Nord), e ancora, l'alta percentuale di non conoscenza in questi due paesi ammonta a quasi il 50% (il 45% in Spagna e il 58% in Macedonia).

2. Per quanto riguarda la struttura attraverso la quale **vengono implementati i sistemi di partecipazione dei lavoratori, quasi il 70% ha risposto che si tratta dei sindacati** (l'80% in Macedonia e in Italia si distinguono rispetto al 40% in Spagna; la Serbia afferma che "i sindacati sono riconosciuti come un soggetto rilevante" in questo processo).

Nel caso della Spagna, l'opzione dei comitati aziendali ha ottenuto il supporto del 45%, poco più dell'opzione "sindacati", il che è logico se pensiamo che in tutte le aziende esiste questo organo di rappresentanza che condivide i poteri di informazione e consultazione con il sindacato a causa del sistema di rappresentanza aziendale spagnolo costruito sullo schema del canale doppio.

Nelle sue interviste, l'Italia sottolinea l'istituzione di incontri periodici per gli obblighi informativi (trimestrali o semestrali) tra datori di lavoro e sindacati.

La Serbia indica che il sistema di informazione e consultazione è in gran parte definito dai contratti collettivi, anche se i sindacati sottolineano che questi sistemi di partecipazione non sono sufficientemente sviluppati e che necessitano di maggiore indipendenza e autonomia dei dirigenti sindacali che li sviluppano. Da parte loro, i datori di lavoro considerano che i vincoli al bilancio imposti dal governo centrale rendono difficili i sistemi di

consultazione. In tal senso, i datori di lavoro ritengono che sarebbe opportuno armonizzare il processo di informazione e consultazione con le normative e le pratiche europee.

3. **Un totale del 70% degli intervistati afferma di ricevere informazioni o di partecipare** al processo decisionale sul posto di lavoro, con la stessa percentuale in Spagna, Italia e Macedonia. In Serbia quasi la metà degli intervistati ha dei dubbi nelle informazioni ottenute durante il processo negoziale.

Gli intervistati che hanno risposto affermativamente riguardo alle informazioni ricevute dicono quanto segue:

- **Informazioni sono sufficienti** per esprimere il parere su questioni legate al lavoro (circa il 60% in Macedonia e Spagna. Nel caso dell'Italia non disponiamo di questi dati).
 - Circa l'80% di loro **li considera utili o appropriati (il 79% in Macedonia, l'80% in Italia e l'84% in Spagna)**. La Serbia non fornisce dati specifici, ma rileva che la maggior parte degli intervistati ritiene che le informazioni ricevute dal sindacato non siano rilevanti, ma conferma che queste informazioni ricevute dal datore di lavoro sono utili per il sindacato e appropriate.
4. Infine, raccogliamo informazioni **su chi si appoggiano i lavoratori per risolvere i loro problemi lavorativi** (abbiamo solo risposte dalla Spagna e dalla Macedonia del Nord):
 - Il 60% afferma di appoggiarsi sui sindacati
 - L'8% si appoggia sui comitati aziendali (il 13,6% in Spagna e il 4% in Macedonia)
 - Il 25% risolverebbe il problema direttamente con il proprio datore di lavoro (il 39% in Macedonia, il 12% in Spagna)
 - Il 4,5% sceglierebbe l'ispezione sul lavoro (il 6% in Spagna e il 3% in Macedonia) e,
 - La parte restante del 4,5% non andrebbe da nessuno per paura di molestie (percentuale più alta in Macedonia dell'8% rispetto all'1% in Spagna).

B. La sussistenza del dialogo sociale e/o del sistema di contrattazione collettiva e le modalità di attuazione nelle pratiche del settore dei servizi pubblici:

In questa seconda area della nostra analisi viene monitorata la strutturazione del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, nonché le difficoltà che potrebbero esistere nell'applicazione della contrattazione collettiva nel settore pubblico. Le domande del sondaggio analizzate in questa area sono numerate 5, 6, 7 e 8 e sono stati ottenuti i seguenti risultati:

1. Oltre il 90% dei partecipanti ai sondaggi e delle persone intervistate in Spagna e Italia ammette che **esiste il dialogo sociale e/o la contrattazione collettiva** nel loro campo professionale dei servizi pubblici, e il 62% nel caso della Macedonia del Nord.

La Serbia, invece, indica che la metà dei dipendenti ritiene che non esista un dialogo sociale attivo e adeguato, soprattutto nella pubblica amministrazione. Le persone intervistate in questo paese confermano che c'è un maggiore sviluppo nel dialogo sociale nazionale tripartito in cui si discutono le leggi sul bilancio o sul salario minimo.

Dalle persone che hanno risposto affermativamente al riconoscimento della sussistenza del dialogo sociale e/o della contrattazione collettiva, abbiamo ricevuto i seguenti dati su questo argomento:

- Il 70% conferma che **la negoziazione tra dirigenti pubblici e sindacati è lo strumento più efficace per stabilire le condizioni di lavoro** (l'85% in Spagna, il 70% in Macedonia, "la maggioranza" in Serbia e "solo" il 50% in Italia).

Nelle interviste condotte in Italia, si afferma che la contrattazione collettiva non è "abbastanza protettiva" e che gli aspetti relativi alle retribuzioni ed altri aspetti legali devono essere migliorati.

In Serbia si riconoscono problemi legati alla rappresentatività dei partecipanti alla contrattazione ed alla maggiore efficienza degli accordi in termini di attuazione.

- Gli intervistati fanno riferimento al fatto che **le specificità del settore pubblico sono un ostacolo alla gestione di questa contrattazione collettiva** (disponiamo solo di dati per la Spagna, il 73%).

Su questo tema, le opinioni delle persone intervistate e soggette ai sondaggi in Spagna sono state contrastanti: i rappresentanti dei lavoratori/sindacati non sono d'accordo e hanno affermato all'unanimità che queste difficoltà esistono, rispetto ai dirigenti pubblici, che sono d'accordo al 50% sulla sussistenza, cioè l'assenza di questi ostacoli.

Da parte loro, sia la Macedonia del Nord che la Serbia evidenziano come principali ostacoli la limitata autonomia delle parti sociali e i vincoli al bilancio di Stato.

- Il 70% degli intervistati (in Spagna ed in Italia, e la "maggioranza" in Macedonia ed in Serbia) confermano che **la contrattazione collettiva contribuisce ad aumentare la partecipazione dei lavoratori sul posto di lavoro**.

A questo proposito, va notato che nelle interviste condotte in due focus group in Spagna, si è svolto un intenso dibattito sul perimetro e sull'effettiva applicazione della contrattazione collettiva e sulla necessità di migliorare alcune delle sue pratiche. Nello specifico, sulle difficoltà incontrate dai dirigenti nel concedere assenze retribuite o nel modificare i turni di lavoro tra i lavoratori a causa della carenza di personale esistente e dell'assenteismo (malattia e assenze dal lavoro per motivi di salute) che esistevano in molti centri, e tutti prendono direttamente cura delle persone vulnerabili (anziani o persone con disabilità) o lavorano nel settore della sanità.

2. Per quanto riguarda il **modo in cui le condizioni di lavoro e quelle professionali sono individuate nel settore dei servizi pubblici**, oltre l'80% conferma che avviene attraverso **contratti collettivi o contratti sulle condizioni di lavoro**, evidenziando il 100% delle risposte in Italia e l'85% in Spagna, il 65 % in Macedonia e "maggioranza" in Serbia, il che indica anche decisioni unilaterali del datore di lavoro.
3. Per quanto riguarda **le condizioni di lavoro e quelle professionali** di cui godono i lavoratori del settore pubblico, il 60% conferma che **sono accettabili** (con la percentuale più alta in Spagna il 75%, rispetto al 50% in Italia e Macedonia), mentre il 34% le dichiara non idonei (la maggior parte degli intervistati proviene dalla Serbia ed il 50% dall'Italia, il 30% dalla Macedonia e il 21% dalla Spagna).
4. L'ultima domanda posta in questa area delle domande mirava a chiedere ai lavoratori di dare priorità a sette aspetti che, dal loro punto di vista, dovevano migliorare le condizioni di lavoro. Sono stati ottenuti i seguenti risultati, classificati dal più alto al più basso nel senso che l'aspetto concerne l'importanza dell'emergere questi cambiamenti, in base alle risposte ricevute in ciascun paese (Spagna, Italia e Macedonia):
 1. La retribuzione, l'opzione maggioritaria in quattro paesi, evidenziando il 100% in Italia e il 43% in Spagna.
 2. L'orario di lavoro con meno ore lavorative sono al secondo posto in Spagna (il 39% delle risposte) ed in Italia. Lo stesso non si indica nella Relazione macedone, mentre in quella serba si colloca al settimo posto con il 30% delle risposte pervenute.
 3. Una maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute sul lavoro è la terza opzione per spagnoli, serbi e italiani, ma è al quinto posto nel caso della Macedonia.
 4. La consultazione del management pubblico sugli aspetti professionali è al quarto posto in tutti e quattro i paesi.

5. Un maggiore apprezzamento e riconoscimento da parte del proprio capo al lavoro è al quinto posto in Italia, Spagna e Serbia, mentre nella Macedonia del Nord questa opzione è la seconda priorità.
5. La maggior parte dei corsi di formazione per le qualifiche professionali si colloca al sesto posto in tutti e quattro i paesi.
6. L'ottenimento di un'attenzione maggiore da parte dei sindacati è al settimo posto secondo le esigenze dei dipendenti in Italia e Spagna, mentre in Macedonia è scelto dai lavoratori intervistati al terzo posto, e in Serbia al secondo posto, con il sostegno del 48%.

C. Sviluppo dei CAE nel settore dei servizi pubblici:

Finalmente in questa ultima area (dove abbiamo analizzato le domande n. 9 e n. 10 del sondaggio) l'obiettivo era quello di monitorare la conoscenza degli intervistati circa la sussistenza dei comitati aziendali europei nel loro ambito professionale e la loro opinione circa la costituzione degli stessi nel settore dei servizi pubblici, ottenendo i seguenti risultati:

1. **Conoscenza di sussistenza dei CAE varia assai da un paese all'altro.** In totale, l'86% delle persone intervistate in Spagna conosce la loro sussistenza, ne conosce solo il 50% in Serbia e solo il 30% nel caso dell'Italia [Non disponiamo di questi dati per la Macedonia del Nord].
Le interviste condotte in Serbia forniscono un'altra informazione sulla possibilità della sussistenza dei CAE - la regolamentazione normativa in Serbia attualmente non consente di rivolgersi a questi comitati. Inoltre, si pone la questione di quali settori della pubblica amministrazione potrebbero accedere a questa opportunità, dato che i servizi pubblici sono sotto il controllo politico diretto sia a livello nazionale che regionale o locale.
2. **Circa il 77% degli intervistati ritiene che sarebbe interessante istituire un sistema di informazione e consultazione all'interno dell'Unione Europea per il settore dei servizi pubblici,** perché questo strumento attualmente non esiste. Per paese, l'82% degli spagnoli, il 78% dei macedoni, il 75% degli italiani e la maggioranza dei serbi.

In Spagna, dove questa opinione è condivisa dalla maggioranza assoluta nei sondaggi, essa contrasta con la mancata accettazione di questa possibilità da parte degli intervistati, dove né i rappresentanti sindacali né i dirigenti pubblici ritengono che questa possibilità apporti qualcosa di positivo alla contrattazione collettiva nel settore pubblico. Inoltre, gli intervistati ritengono che sia tecnicamente e giuridicamente impossibile istituire dei CAE nella sfera pubblica a causa delle diverse normative di ciascun paese, anche in base alla

definizione stessa di che cosa si intende per settore pubblico e alle dinamiche stesse di struttura della contrattazione collettiva in ogni stato membro dell'UE.

I dirigenti pubblici in Italia parlano in modo simile e, in fase di intervista, confermano che l'attuale quadro normativo è voluminoso, altamente procedurale e difficile per l'attuazione, soprattutto nel campo dei servizi pubblici a causa dei suoi collegamenti con il Governo e dei cambiamenti nella governance e nelle decisioni.

3. Agli intervistati è stato chiesto cosa credono che **l'esistenza di questi sistemi di informazione e consultazione possa fornire loro**. Le conclusioni ottenute sono le seguenti:

- Circa il 47% (più della metà in Serbia, il 50% in Italia e in Macedonia e il 42% in Spagna) ritiene che le informazioni sui miglioramenti in altri paesi **potrebbero essere utilizzate per la loro attuazione nella contrattazione collettiva nazionale**.
- Il 24% ritiene che questo scambio di informazioni **faciliterebbe la creazione di condizioni occupazionali omogenee nel campo dei servizi pubblici nell'UE** (il 35% in Italia e in Spagna e l'11% in Macedonia).
- La parte restante delle risposte si distribuisce tra coloro che credono che la conoscenza di queste situazioni **potesse fungere da meccanismo di pressione nella contrattazione collettiva nazionale** (circa il 10%, tranne in Serbia, dove questa percentuale è "più della metà") e coloro che pensano che **si possa realizzare il coordinamento tra i settori pubblici degli Stati membri** (circa l'8%).

III.- CONCLUSIONI DELLA RELAZIONE COMPARATIVA

In quest'ultima area, cerchiamo di riflettere le conclusioni generali della *fase di ricerca congiunta dei quattro paesi partner* del progetto e dei partecipanti ad esso, e siamo in grado di trarre le seguenti conclusioni generali:

- 1) C'è un alto grado di non conoscenza tra i lavoratori circa la sussistenza di normative europee e nazionali sulla partecipazione dei lavoratori.
- 2) La maggioranza ritiene che **le norme sulla partecipazione non siano applicate nel settore pubblico** e che, una volta introdotte, **siano inefficaci e non garantiscano il diritto dei lavoratori a partecipare** ai processi decisionali sul posto di lavoro.

- 3) **La maggior parte dei lavoratori si rivolge al proprio sindacato per risolvere i propri problemi e raccogliere informazioni**, tranne nel caso della Spagna dove il sindacato e il comitato aziendale condividono questa funzione.
- 4) **Le informazioni ricevute dai lavoratori e il loro grado di soddisfazione rispetto ad esse sono di livello molto elevato e sono considerate utili o appropriate** dall'80% delle persone che hanno partecipato alla ricerca.
- 5) La stragrande maggioranza (ad eccezione della Serbia) è del parere che la **contrattazione collettiva abbia luogo e che sia lo strumento più efficace per stabilire le condizioni di lavoro**, che generalmente considerano accettabili. Il contratto collettivo è **uno strumento adeguato per determinare le condizioni di lavoro e quelle professionali dei lavoratori** nel settore dei servizi pubblici.

Sebbene in Spagna (l'unico dato disponibile per quattro paesi) si affermi che il settore pubblico presenta una peculiarità normativa e ci sono vincoli al bilancio dello Stato che rendono difficile la contrattazione collettiva.

- 6) C'è un'alta percentuale degli intervistati che conferma che la **contrattazione collettiva contribuisce ad aumentare la partecipazione dei lavoratori**.
- 7) Gli aspetti quali **la retribuzione, la riduzione dell'orario di lavoro, una maggiore attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro o una maggiore presenza nelle questioni professionali** del proprio posto di lavoro sono evidenziati dagli intervistati come **gli aspetti principali in cui è necessario un miglioramento**, relativamente alle condizioni di lavoro. Questa coincidenza generale conserva la sua particolarità in Serbia e Macedonia del Nord, dove la necessità di una maggiore attenzione da parte dei sindacati sembra particolarmente espressa.
- 8) C'è un'alta percentuale di coloro che conoscono la **sussistenza dei comitati aziendali europei** (tranne il caso dell'Italia che raggiunge solo il 30%).
- 9) La stragrande maggioranza degli intervistati (circa il 77%) ritiene che **sarebbe necessario istituire un sistema transnazionale di informazione e consultazione nel settore dei servizi pubblici** dei paesi dell'Unione Europea.
- 10) La **sussistenza dei CAE o di un sistema alternativo di informazione e consultazione fornirebbe elementi di supporto ai negoziati nazionali, stabilendo condizioni di lavoro più omogenee all'interno dell'UE, meccanismi di coordinamento o pressione nella contrattazione collettiva**.

IV.- DIFFICOLTÀ NELL'ISTITUZIONE DEI COMITATI AZIENDALI EUROPEI NEL SETTORE DEI SERVIZI PUBBLICI

a) La prima difficoltà: servizio pubblico e transnazionalità

Nel capitolo II della presente pubblicazione abbiamo già menzionato i requisiti che una società o un gruppo di società deve soddisfare per istituire dei CAE. Se si esamina la configurazione del settore pubblico (*servizi pubblici*) con la normativa comunitaria vigente sui comitati aziendali europei (*Direttiva 2009/38/CE*), si notano le difficoltà (piuttosto l'impossibilità) di istituire tali comitati aziendali europei nel contesto campo dei servizi pubblici [non possiamo considerarli né un'azienda né un gruppo societario operante a livello comunitario, come abbiamo appena sottolineato].

Esiste una serie dei fattori, spesso interconnessi, che possono essere raggruppati come "fattori economici" (2) che possono influenzare l'efficacia dei comitati aziendali europei. Questi includono il settore di attività, il livello di internazionalizzazione del gruppo, la struttura dell'azienda, l'assetto proprietario ed il livello di esposizione alle pressioni della globalizzazione o anche alla crisi economica o sanitaria.

Nel nostro caso, il settore di attività (servizi pubblici) incide sull'attuale inesistenza e sulla difficile probabilità dell'istituzione dei CAE (3), e quindi sulla struttura della "impresa" (una pubblica amministrazione che non ha sede o la propria holding, ad esempio) in relazione all'omogeneità delle sue attività, nonché dell'assetto proprietario, che può incidere anche sull'operato dei CAE.

A questi due elementi bisogna aggiungere l'influenza (o meglio la mancata influenza) del livello di internazionalizzazione del settore dei servizi pubblici sulla probabilità dell'istituzione dei CAE, da un lato, e sull'efficiente funzionamento dell'ente, dall'altro lato. Per quanto riguarda a quest'ultimo riportato, "*viene argomentato che il gruppo composto dai CAE ha un basso livello di internazionalizzazione (...) che svolgono un ruolo di informazione e consultazione più limitato a questo livello, perché rimangono secondari rispetto alle strutture nazionali di informazione e consultazione dei lavoratori*" (4).

Il solo perimetro di attività dei servizi pubblici (esclusivamente nazionali) contraddice direttamente la definizione di **transnazionalità** contenuta nella stessa Direttiva 2009/38.

(2) Citato nella Relazione di *Eurofound (2022), Sfide e soluzioni: Casi studio sui Comitati Aziendali Europei, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, pagina 47 e seguenti.*

(3) In generale, secondo la suddetta relazione di *Eurofound (2022)*, la sussistenza dei CAE è meno comune in alcune aziende del settore dei servizi, in parte "a causa del fatto che la costituzione di società multinazionali è un fenomeno più recente in sottoinsiemi del settore, ad esempio: sanità e assistenza", pag 48.

(4) Whittall, 2000; Timming, 2010, è stato citato nella relazione *Eurofound(2022)*, pagina 47.

La missione dei Comitati Aziendali Europei è quella di affrontare le questioni transnazionali senza interferire o sostituire le strutture nazionali di informazione e consultazione dei lavoratori. In tal senso, la Direttiva del 2009 ha tentato di definire l'entità dei poteri dei CAE, limitandoli infine alle questioni che riguardano almeno due paesi o un intero gruppo. Anche se la sola Direttiva, nella sua affermazione introduttiva n.16, indica quanto segue:

"La natura transnazionale deve essere determinata tenendo conto sia del perimetro dei suoi effetti potenziali sia del livello di governance e rappresentanza coinvolti. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'intera azienda o gruppo, o almeno due Stati membri considerati transnazionali. Si tratta di questioni che, indipendentemente dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per la forza lavoro europea a causa del perimetro dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri."

Questa affermazione introduttiva ha portato a un disaccordo nell'interpretazione di alcuni teorici (per esempio, Laule, 2018, ETUI, 2015, citato nella Relazione Eurofound (2022), pagina 13), i quali sostengono che è fattibile che una questione che riguarda un paese può essere di competenza del CAE, mentre la Direttiva stessa sembra escluderla, lasciando aperta l'interpretazione se una questione debba essere considerata transnazionale o meno (5).

Gli esperti dei paesi partecipanti al Progetto hanno concluso nelle loro relazioni nazionali e valutazioni personali con le seguenti affermazioni di cui dobbiamo tenere conto quando consideriamo la proposta finale sulla sostenibilità dei CAE nei servizi pubblici, e fanno riferimento al perimetro delle attività e alla transnazionalità.

La Spagna ritiene che non sia né giuridicamente né tecnicamente possibile istituire comitati aziendali europei nel settore dei servizi pubblici perché, da un lato, la Direttiva 2009/38/CE esclude di fatto il settore pubblico di ciascun paese, poiché si riferisce alle imprese o gruppi di imprese operanti a livello comunitario: *Qualsiasi azienda che impiega mille o più lavoratori in più di un paese dell'UE e 150 lavoratori in almeno due di essi; e, nel senso di gruppo di imprese operanti a livello comunitario: Un gruppo che impiega complessivamente mille o più lavoratori, ha due aziende in diversi paesi dell'UE e ha 150 lavoratori in almeno due di essi*", requisito non soddisfatto dai servizi pubblici.

E, in secondo luogo, indicano la sola definizione e la configurazione del settore pubblico in ciascuno degli Stati membri e/o paesi candidati, nonché le dinamiche di strutturazione della contrattazione collettiva in ciascun paese.

(5) Va tenuto presente che la Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 febbraio 2023, con *le raccomandazioni rivolte alla Commissione sulla revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei*, tra le sue raccomandazioni suggerisce la necessità di chiarire l'attuale concetto di transnazionalità, poiché può essere interpretata in modi diversi, il che provoca una frammentazione nell'attuazione della direttiva.

Da parte sua, la Macedonia del Nord dispone della *Legge europea sui comitati aziendali del 2012*, che non entrerà in vigore finché non sarà membro dell'Unione Europea, e ritiene che il settore pubblico non possa essere equiparato al settore privato dove esiste un certo grado di libertà nella regolamentazione di alcune questioni, mentre nel settore pubblico la maggior parte dei diritti dei lavoratori sono determinati dalle leggi. **Concludono che la possibilità di formare organizzazioni dei lavoratori transnazionali nel settore pubblico è poco probabile.**

La Serbia ritiene che **la possibilità di istituire dei CAE in qualsiasi settore della pubblica amministrazione sia una grande incognita.** Inoltre, c'è un alto grado di apprensione riguardo alla possibilità di assumere alcune funzioni sindacali nelle aziende, quindi è logico anche l'atteggiamento di rifiuto di alcuni sindacati su questo tema.

L'Italia ritiene che **l'introduzione e l'ampliamento dei CAE nel settore dei servizi pubblici possa costituire uno strumento adeguato** per rispondere alle esigenze dei lavoratori, a patto che tali organi siano funzionali ed efficaci in funzione delle caratteristiche delle imprese e dei servizi da esse erogati, pur ritenendo che **una regolamentazione più precisa della contrattazione collettiva è necessaria** affinché i CAE si adattino al contesto aziendale ed esprimano più pienamente il proprio potenziale.

b) Seconda difficoltà: esclusione degli Stati non membri

Questa seconda difficoltà (impossibilità) è di carattere puramente legislativo e si riferisce al perimetro di applicazione della Direttiva, siccome viene applicata solo agli Stati membri (secondo quanto disposto dall'articolo 19: "*la Direttiva in oggetto è applicabile agli Stati membri*"), il che esclude i paesi candidati (come indica la Macedonia del Nord nella propria relazione).

c) Terza difficoltà: Sistemi di rapporti di lavoro

I diversi sistemi dei rapporti di lavoro esistenti in tutta l'Europa (di cui abbiamo parlato nella *fase teorica* della nostra ricerca) sono anche un elemento che può influire sull'istituzione di CAE.

La diversità culturale sui rapporti di lavoro, l'esistenza o l'inesistenza di rappresentanti dei lavoratori nel settore dei servizi pubblici, le modalità della loro selezione, i loro poteri, la loro capacità di agire, ovvero la possibilità di intervento nella regolazione delle condizioni di lavoro dei lavoratori del settore pubblico, attraverso la contrattazione collettiva, tra gli altri aspetti, identificano le difficoltà nell'istituzione dei CAE in questo settore.

[Come vedremo in seguito, questo elemento che ora identifichiamo come negativo, cioè come difficoltà per l'istituzione de CAE può trasformarsi in positivo se si tiene conto dell'influenza che i sistemi avanzati dei rapporti di lavoro possono apportare al dialogo sociale nei sistemi con minore tradizione in questa materia].

Alternativa all'istituzione dei CAE: Introduzione al *Sistema informativo transnazionale nel settore dei servizi pubblici.*

L'efficacia di qualsiasi organizzazione dipende, in larga misura, dalla sua capacità di implementare in modo soddisfacente i processi di generazione e trasferimento delle informazioni, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, trasformandole così in un fattore strategico che rivaluta la propria attività, che deve integrarsi in un concetto globale.

Pertanto, richiedere la partecipazione dei dipendenti è importante perché le decisioni che un'organizzazione può prendere hanno un impatto sul suo futuro e sui suoi membri. Coinvolgere i dipendenti nel processo decisionale dell'azienda aiuta il successo dell'organizzazione e aumenta la motivazione e l'impegno dei dipendenti nel raggiungimento degli obblighi aziendali.

La ricerca di "Eurofound" (la *Relazione citata per l'anno 2022*) ha dimostrato che i dipendenti di organizzazioni altamente coinvolte segnalano livelli più elevati di impegno lavorativo, che è associato a livelli più elevati di benessere, migliore produttività, maggiore comprensione e accettazione e, di conseguenza, il clima di lavoro e relazioni migliori e più sereni, tra gli altri vantaggi. Inoltre, ciò contribuisce a un processo decisionale efficace e alla pace sociale.

In tal senso, *i sistemi di informazione e consultazione* diventano uno strumento necessario per attuare questo processo di partecipazione dei lavoratori nelle imprese (o nella pubblica amministrazione). L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere effettuate sia a livello nazionale che nel quadro transnazionale.

Dunque, possiamo considerare che i CAE offrono **valore aggiunto** (6) a questi processi. La Commissione europea nella sua *Relazione del 2000 inoltrata al Parlamento europeo ed al Consiglio europeo sull'attuazione della Direttiva sull'istituzione di un Comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e consultazione dei lavoratori e dei gruppi di società operanti a livello comunitario, ha riscontrato che, per le imprese multinazionali, i Comitati aziendali europei:*

"consentono una migliore comunicazione tra i lavoratori e la direzione centrale. Il vantaggio per i datori di lavoro può risiedere nella maggiore fiducia e impegno dei lavoratori, che contribuiscono con le loro conoscenze ed esperienze. Una comprensione comune delle sfide transnazionali affrontate dall'azienda e la partecipazione dei lavoratori alla decisione sulle possibili soluzioni possono anche facilitare l'introduzione ed aumentare l'impatto delle decisioni strategiche prese dalla direzione centrale all'interno dell'azienda multinazionale".

(6) La Relazione di Eurofound (2022), *Sfide e soluzioni: Casi di studio sui comitati aziendali europei*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo (citato alle pagine 65 e 66), evidenzia il valore aggiunto de CAE sia dal punto di vista dei dirigenti che dal punto di vista dei lavoratori (ciò che viene citato a questo proposito è a pagina 7 di questa pubblicazione)

Per quanto riguarda i lavoratori, nella stessa Relazione si indica che i CAE *"consentono di prevenire o mitigare gli effetti negativi delle ristrutturazioni sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro"*.

In conseguenza di queste valutazioni e di quanto evidenziato in questa pubblicazione, l'opzione che rimane è quella di studiare la possibilità di creare un sistema alternativo di *informazione e consultazione* per il Comitato Aziendale Europeo nel settore dei servizi pubblici e nella sfera transnazionale degli Stati membri e candidati.

In tal senso si sono posizionati anche gli esperti nazionali partecipanti al Progetto.

Quindi la **Spagna**, in una prima valutazione, **ritiene che sia possibile istituire un sistema di scambio di informazioni** tra rappresentanti sindacali e dirigenti pubblici di diversi Stati membri e/o candidati, **ma in nessun caso si potrebbe istituire un sistema di consultazione**, proprio in ragione di quanto detto circa le differenze nella concezione e nella strutturazione di cosa si intende per settore pubblico, nonché nel modo di intendere e affrontare la contrattazione collettiva in ciascun Paese partner.

L'Italia difende la **sussistenza dei CAE nell'ambito del settore pubblico**, così che non propone alcuna opzione alternativa. Pur riconoscendo il ruolo che l'organizzazione sindacale deve svolgere, quale strumento più rapido per comprendere le dinamiche dei rapporti di lavoro e di gestione aziendale, il sindacato non è ritenuto sufficiente a garantire la consultazione e un sistema informativo efficiente e completo. Pertanto, i lavoratori esprimono la necessità di stabilire strumenti di partecipazione più efficaci nella legislazione e nella contrattazione collettiva

La **Macedonia del Nord** punta allo **scambio di buone pratiche e alla raccolta di esperienze che sarà possibile organizzare all'interno dei comitati transnazionali**. Propone, in assenza dei CAE, la possibilità ***di istituire determinati enti/organizzazioni che saranno composti da lavoratori del settore pubblico, indipendentemente dal fatto che siano organizzati a livello di una determinata categoria di lavoratori o da istituzioni/organizzazioni***.

Infine, la **Serbia** sta valutando la possibilità che, se a livello nazionale si formasse un **organismo che comprendesse rappresentanti dello Stato e di diversi sindacati del settore pubblico**, e se si definisse un quadro per eventuali negoziati, le differenze esistenti tra gli Stati potrebbero essere attenuate nonché potrebbe essere attivato un sistema unico per tutti gli occupati nel settore. La Serbia crede che il collegamento transnazionale nel contesto dell'integrazione europea della Serbia porti alla costituzione dei criteri unici nonché al miglioramento della situazione nel paese.

Considerazioni sull'informazione e consultazione nel *sistema transnazionale nel settore dei servizi pubblici*.

La Commissione Europea nella sua relazione sulla *Direttiva 2009/38* del 2018, conferma quanto segue:

„La direttiva modificata ha migliorato l'informazione dei lavoratori relativamente alla qualità e l'entità dell'informazione, ma per quanto riguarda la consultazione è stata meno efficace. Pur avendo il diritto di esprimere la propria opinione, i membri dei comitati aziendali europei sembrano avere poca influenza sul processo decisionale delle loro aziende, soprattutto in caso di ristrutturazione.”

Prescindendo da questo parere della Commissione Europea, e tenendo conto di quanto abbiamo previsto attraverso questo documento (nello specifico, la definizione di informazione e consultazione), **riteniamo che un sistema di scambio di informazioni possa essere istituito** tra rappresentanti sindacali e dirigenti pubblici di diversi Stati membri e/o dei candidati, **ma in nessun caso si potrebbe istituire un sistema di consultazione**, proprio in ragione di quanto affermato circa le differenze nella concezione e strutturazione di cosa si intende per settore pubblico e nel modo in cui viene compresa e gestita la contrattazione collettiva in ogni paese.

Di conseguenza, **ci siamo dedicati alla costituzione di un *Sistema informativo transnazionale del settore dei servizi pubblici***, senza includere in esso una fase di consultazione per i motivi sopra indicate. Crediamo che la costituzione di questo *sistema informativo transnazionale* possa fornire una serie di vantaggi a tutti i paesi membri o candidati che potevano integrarsi in esso, che cercheremo di richiamare di seguito come breve giustificazione della sola sussistenza del Sistema.

A) *Il sistema informativo transnazionale* può migliorare i sistemi dei rapporti di lavoro degli Stati che non hanno una tradizione in questo senso:

Come abbiamo accennato, il sistema transnazionale di scambio di informazioni nel settore dei servizi pubblici può svolgere un ruolo importante nei paesi con una cultura inferiore nel sistema dei rapporti di lavoro. L'influenza del sistema di relazioni industriali di un dato paese può influenzare il modo in cui il "management" percepisce il ruolo di questo *sistema informativo*.

Possiamo supporre **che negli Stati in cui esiste una forte tradizione di dialogo sociale, nel rispetto reciproco delle parti sociali, il *Sistema Informativo Transnazionale* del settore dei servizi pubblici funzionerà in modo più efficace rispetto a quelli che hanno cultura dei rapporti di lavoro meno sviluppata, poiché può fungere da strumento di coesione e da "specchio" in cui possono riflettersi.**

La sussistenza di strutture di rappresentanza dei lavoratori in tutti i paesi può alimentare questo *Sistema informativo transnazionale*, in modo che, a sua volta, possa alimentare il dialogo sociale in quei paesi. La presenza di una struttura transnazionale può anche sostenere lo sviluppo della rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale o fornire un forum di rappresentanza dove prima non era possibile (un esperto serbo menziona questa possibilità nella sua analisi).

In questo modo, sebbene l'obiettivo dei CAE e del nostro *sistema informativo transnazionale* sia quello di affrontare questioni transnazionali al di là di questi processi di informazione e consultazione, **questa struttura può migliorare il dialogo sociale a livello locale e risolvere alcuni conflitti a quel livello.**

B) Il Sistema informativo transnazionale può migliorare la lotta contro l'impatto di circostanze impreviste, come le nuove pandemie:

Durante la pandemia di Covid-19, tutti i paesi, senza eccezione, hanno mostrato debolezze nel combatterlo e nel minimizzarne gli effetti, e tutti abbiamo dovuto svilupparci strategie molto simili, talvolta supportate da proposte della stessa Commissione europea.

Non si mette in dubbio il fatto che il Covid-19 ha avuto un impatto economico significativo, tra gli altri aspetti, sull'organizzazione stessa del lavoro e che la dimensione e la natura di tali impatti sono state chiaramente influenzate dal settore di attività, dalla natura delle misure nazionali di sostegno alle imprese e da altri aiuti volti a tutelare l'occupazione e la salute e sicurezza dei lavoratori (riduzione dell'orario di lavoro, lavoro a distanza obbligatorio, ecc.).

In questo scenario, sono stati i servizi pubblici ad avere il peso maggiore nella lotta alla pandemia (ancora oggi, dopo che l'OMS ha dichiarato la fine della pandemia, situazioni di sovraccarico fisico ed emotivo sono ancora presenti, tra gli altri, in settori come servizi sanitari e sociali).

È ovvio, almeno pensiamo, che una maggiore coesione tra i diversi servizi pubblici nazionali e la condivisione di informazioni e strategie potrebbero fornire un valore aggiunto nell'affrontare queste situazioni.

C) Il sistema informativo transnazionale può unificare l'attuazione di azioni di lavoro simili nei paesi:

Tornando all'ultimo paragrafo del punto precedente, dobbiamo tenere conto del fatto che sia l'impatto economico della pandemia sia il suo impatto sulla ristrutturazione e sull'occupazione non sono ancora finiti nella maggior parte dei paesi, né nel nostro settore dei servizi pubblici. Inoltre, il cambiamento nel modo di

lavorare, soprattutto nel settore pubblico, accelerato dalla pandemia, ha contribuito al dibattito sulle future forme di lavoro, come il lavoro a distanza.

Dunque, riteniamo che esistano diverse questioni comuni per diversi paesi, membri o candidati, che stiamo negoziando a livello nazionale con i nostri governi, che potrebbero avere implicazioni simili in termini di loro implementazione in ogni parte d'Europa.

Tutti i paesi, in misura maggiore o minore e con considerazioni molto simili, affrontano una serie di questioni nell'ambito della contrattazione collettiva, del dialogo sociale o dei sistemi nazionali di informazione e consultazione, il che potrebbe essere facilitato da un sistema informativo transnazionale che *noi* proponiamo, nonché rendere più omogenea la sua implementazione per tutta l'Europa. Per esempio:

- Digitalizzazione dei servizi pubblici
- Regolamentazione del lavoro a distanza
- Implementazione di nuove tecnologie
- Costituzione di nuove forme di occupazione o di fornitura di servizi
- Attuazione di misure volte all'equilibrio tra attività professionale e vita privata
- Misure relative alla sicurezza e alla salute sul posto di lavoro in vista dell'apertura di nuovi posti di lavoro „verdi“, decarbonizzazione, condizioni di lavoro o lotta alla pandemia
- Formazione e istruzione come risposta all'emergere di nuovi posti di lavoro e di nuove forme di occupazione che costringono i lavoratori ad apprendere nuove competenze professionali.

Raccomandazioni per miglioramenti e buone pratiche

Non vogliamo finire la presente *Pubblicazione finale* del Progetto senza elencare una serie di raccomandazioni per miglioramenti e buone pratiche nelle procedure di partecipazione dei lavoratori nel settore dei servizi pubblici: informazione, consultazione e contrattazione collettiva, sia a livello nazionale, dove siamo riusciti a confermare, nella fase di ricerca del progetto, che ci sono ancora cose da fare, sia a livello transnazionale. Dividiamo queste raccomandazioni in due segmenti che fanno riferimento a due ambiti territoriali di azione: nazionale e transnazionale.

I. **Miglioramenti alle procedure di partecipazione dei lavoratori: informazione, consultazione e contrattazione collettiva, che possono essere stabilite dai paesi europei nel campo dei servizi pubblici.**

- **Promozione di una reale ed effettiva cultura della partecipazione (informazione, consultazione e contrattazione collettiva)** tra lavoratori, sindacati e dirigenti pubblici, promuovendo azioni di elevare la consapevolezza che consentano di indirizzare tale partecipazione verso ogni aspetto professionale e lavorativo del personale del servizio pubblico sul loro posto di lavoro.
- **Estensione dei diritti fondamentali all'informazione e alla consultazione** stabiliti, in modo speciale, nella *Direttiva 2002/14/CE* e nella *Direttiva quadro 89/391 sulla sicurezza e salute de lavoratori*, nonché nel *Pilastro europeo dei diritti sociali*, per tutti i lavoratori del settore dei servizi pubblici, garantendone l'applicazione sia negli Stati membri che nei paesi candidati.
- **Rafforzamento della procedura di informazione e consultazione**, tenendo conto delle carenze esistenti nella loro applicazione in vari paesi dell'Unione europea e nei paesi candidati, garantendo l'armonizzazione il rispetto delle normative europee e promuovendo un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali relativi alle condizioni del loro impiego.
- **Miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore dei servizi pubblici**, che garantiscano una maggiore partecipazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro e prevenzione dei rischi professionali nel settore, con maggiori attività di formazione in questo ambito.
- **Rafforzamento del ruolo dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori negli ambiti del settore dei servizi pubblici**, garantendo che ricevano dai dirigenti pubblici un'informazione necessaria e completa, che consenta loro di raggiungere un accordo durante il processo consultivo.
- **Invito agli Stati membri a garantire procedure amministrative e giudiziarie per la tutela nell'ordinamento giudiziario in questioni relative alla partecipazione dei lavoratori.**
- **Stabilimento di un quadro sanzionatorio efficace** per i datori di lavoro del settore dei servizi pubblici in situazioni di grave violazione del diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, come affermato nella *Risoluzione del Parlamento Europeo del 2 febbraio 2023, con raccomandazioni su Comitati aziendali europei*.

- **Promozione del *Quadro per la contrattazione collettiva* per l'intera Unione Europea** nel settore dei servizi pubblici, che elimini le attuali restrizioni su questo tema esistenti in questo settore e consenta di estendere il perimetro di questi negoziati a questioni quali la retribuzione, lo sviluppo professionale, l'occupazione, formazione e prevenzione dei rischi professionali, tra gli altri.

II. Buone pratiche nel *Sistema Informativo Transnazionale* nel settore dei servizi pubblici.

- **Proporre alla Commissione Europea un emendamento alla Direttiva 2009/38/CE che consenta l'istituzione di CAE** (o l'istituzione di un sistema informativo alternativo) **nel campo dei servizi pubblici** di vari Stati membri e candidati.
- **Definire quali società o istituzioni del settore pubblico possono costituire CAE**, nell'ambito della Direttiva 2009/38, promuovendone l'istituzione dei medesimi e rafforzandone le loro capacità di azione.
- **Implementare campagne di sensibilizzazione** per i sindacati rappresentativi e per gli Stati membri e candidati all'UE, attraverso il sostegno finanziario istituzionale, al fine di rafforzare la creazione di comitati aziendali europei o di *un sistema informativo transnazionale* nel settore dei servizi pubblici.
- **Creare un sistema strutturato e regolare di scambio** tra gli Stati membri, i candidati e il settore dei servizi pubblici sulle migliori pratiche di informazione e consultazione transnazionale: visibilità, conoscenza ed esperienza.
- **Definire**, congiuntamente tra sindacati e dirigenti pubblici, **le questioni che devono essere oggetto di informazione a livello transnazionale** nell'ambito del settore dei servizi pubblici.
- **Garantire l'accesso tempestivo alle organizzazioni sindacali** presenti nel *Sistema Informativo Transnazionale* alle informazioni necessarie, significative e aggiornate relative al settore dei servizi pubblici.
- **Adottare misure di protezione per i rappresentanti del *Sistema Informativo Transnazionale del settore dei servizi pubblici***, nell'esercizio dei loro diritti contro ogni oppressione.
- **Garantire una struttura di genere equilibrata nel *Sistema informativo transnazionale del settore dei servizi pubblici***, come strumento per raggiungere l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro.

- Considerato il notevole sovraccarico fisico ed emotivo sopportato dai lavoratori dei servizi pubblici nel loro lavoro quotidiano (situazione che aumenta durante crisi come quella sanitaria ed economica), e in conformità con quanto disegnato nel *Quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027*, **promuovere lo sviluppo della Direttiva sulla protezione dei rischi psicosociali nel settore dei servizi pubblici**, estesa agli Stati membri ed ai paesi candidati, includendo aspetti specifici come, tra gli altri, il burnout come conseguenza dello stress lavorativo, come già definito dall'OMS, riferimenti espliciti al trattamento delle conseguenze del COVID-19 per i lavoratori professionali o l'istituzione di azioni transnazionali che sviluppino un programma di sostegno per i lavoratori che soffrono di rischi psicosociali (tra cui stress, depressione, esaurimento professionale o burnout) con linee guida e raccomandazioni efficaci per combattere tali rischi.



V. ULTIMI EVENTI

La seconda fase di consultazione delle parti sociali ai sensi dell'articolo 154 del TFUE sulla possibile revisione della direttiva sul comitato aziendale europeo (Direttiva 2009/38/CE)

Il 26 luglio 2023 la Commissione Europea ha pubblicato il “Documento sul lavoro dei servizi della Commissione {SWD (2023) 662 final} composta da: *Documento analitico e Documento consultivo sul tema di riferimento*, che avvia la *seconda fase di consultazione delle parti sociali europee sulla possibile revisione della Direttiva sui comitati aziendali europei*, che sarà aperta fino al **04 ottobre 2023** (*) e in cui viene considerato il **possibile contenuto di questa azione**.

Nel suo *Documento consultivo*, la Commissione ricorda il principio 8 del *Pilastro europeo dei diritti sociali*, che sottolinea l'importanza del dialogo sociale e della partecipazione dei lavoratori, sottolineando che i comitati aziendali europei sono uno strumento chiave per coinvolgere i lavoratori nelle decisioni transnazionali delle imprese multinazionali che riguardano loro, e che, in conformità con la Direttiva attuale, su richiesta dei dipendenti vengono formati dei comitati attraverso i quali possono essere forniti pareri non vincolanti alla direzione su questioni transnazionali rilevanti.

La Commissione sottolinea che la consultazione delle parti sociali ha fatto seguito all'invito del Parlamento europeo a rivedere la Direttiva, in conformità con gli orientamenti politici della Presidente von der Leyen sulle risoluzioni adottate dal Parlamento europeo ai sensi dell'articolo 225 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). In questo senso, **la Commissione si impegna a procedere con la proposta legislativa, nel pieno rispetto della proporzionalità, della sussidiarietà e di una migliore legislazione**, continuando a raccogliere prove sulle sfide evidenziate dal Parlamento e dalla stessa Commissione.

(*) La prima fase di consultazione si è svolta tra l'11 aprile e il 25 maggio 2023 e la Commissione ha ricevuto risposte da 11 parti sociali (3 sindacati e 8 organizzazioni imprenditoriali). Analizzando queste risposte, la Commissione ha concluso che *"c'è ancora spazio per ulteriori azioni dell'UE per migliorare la Direttiva sui comitati aziendali europei"*.

Va notato che in queste risposte c'è una chiara discrepanza tra le opinioni dei sindacati e dei datori di lavoro. I sindacati sottolineano la sussistenza di carenze nell'attuale Direttiva e riconoscono che il documento consultivo della prima fase non affronta tutte le questioni rilevanti, evidenziando come mancanza quella della prima consultazione e, tra l'altro, la necessità di garantire un coordinamento più efficace tra il livello locale, nazionale ed europeo.

D'altro lato, le associazioni dei datori di lavoro sottolineano le differenze tra loro. Sebbene l'organizzazione „SGI Europe“ ammetta che una revisione della Direttiva potrebbe essere giustificata al fine di "fornire maggiore chiarezza delle regole e organizzare una consultazione regolare e reale dei rappresentanti dei lavoratori nei CAE su questioni transnazionali", mentre il resto delle associazioni dei datori di lavoro si oppone alla revisione della Direttiva, adducendo come ragioni, tra le altre cose, l'adattabilità alle circostanze, l'eterogeneità dei CAE o la flessibilità nella sua applicazione.

I comitati aziendali europei (CAE) promuovono una comprensione comune delle sfide transnazionali affrontate dalle grandi aziende multinazionali e la partecipazione dei dipendenti al processo decisionale. La Direttiva vigente prevede una procedura per l'istituzione degli organismi di informazione e consultazione tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori nelle aziende con più di 1.000 dipendenti che operano in almeno due Stati membri.

Nella sua valutazione della Direttiva del 2018, la Commissione ha concluso che i comitati aziendali europei sono ancora importanti per garantire e organizzare il dialogo sociale transnazionale nelle imprese multinazionali, dando allo stesso tempo agli Stati membri la flessibilità di adattarlo ai loro sistemi nazionali.

Tuttavia, **la valutazione ha anche individuato carenze**, ad esempio, in relazione al processo di consultazione dei CAE e alle modalità con cui i rappresentanti possono esercitare i propri diritti, il che ha motivato il Parlamento europeo a chiedere alla Commissione di rivedere la Direttiva al fine di rafforzare dei CAE, e le loro capacità operative, e aumentarne il numero, tenendo conto dei diversi sistemi di relazioni industriali negli Stati membri.

Dunque, il *Documento Consultivo* nella seconda fase **fissa possibili obiettivi e percorsi di azione dell'UE al fine di rendere più efficace l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello transnazionale.**

Nello specifico, le modifiche alla Direttiva potrebbero garantire quanto segue:

- **Nessuna differenza ingiustificata nei diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione a livello transnazionale**, il che significherebbe la sussistenza di un insieme di regole per tutti i CAE al fine di superare le esenzioni esistenti di alcune aziende dal rispetto dei requisiti minimi comuni.
- **Il processo di istituzione dei Comitati aziendali europei diventa più efficiente ed efficace**, il che, ad esempio, semplificherebbe ulteriormente il processo a seguito di una richiesta da parte dei lavoratori per l'istituzione di un comitato aziendale europeo ed eliminerebbe i rischi di inutili ritardi o mancanza di risorse per i rappresentanti dei lavoratori.
- **Tutti i comitati possono disporre di un processo efficace per l'implementazione dei propri sistemi di informazione e consultazione, nonché di risorse adeguate**, ad esempio, fornendo maggiore certezza al concetto di questioni transnazionali.
- **Gli Stati membri attuano la direttiva in modo più efficace**, ad esempio attraverso sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate, nonché attraverso un migliore accesso alla giustizia per i rappresentanti dei lavoratori ed i Comitati aziendali europei.



“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



**Supporting the Public Services Sector
for Establishing and Promoting EWCs**



**Co-funded by
the European Union**