



Giugno 2011

GUIDA

Rinforzare il coinvolgimento del personale dirigente nei comitati d'impresa europei (CIE)

COMMISSION EUROPÉENNE



Questo progetto è realizzato con il sostegno della Commissione Europea

INDICE

L'AVVENTURA PERCEE E PARTITA !	5
INTRODUZIONE	7
« PERCHE UN MANUALE PER RINFORZARE IL COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE DIRIGENTE NEL CIE ? »	
<u>PARTE 1</u> – PREPARARE L'ISTITUZIONE O L'EVOLUZIONE DEL CIE ESISTENTE	11
A - La sensibilizzazione sul CIE	11
1 - <u>Conoscere il proprio gruppo o la propria impresa di dimensions comunitaria</u>	11
2 - <u>Costituire il proprio bagaglio conoscitivo</u>	16
B - L'organizzazione della negoziazione e della rinegoziazione	19
1 - <u>La richiesta di apertura di (ri)negoziazione</u>	19
2 - <u>La composizione del gruppo speciale di negoziazione (GSN) e la designazione dei suoi membri</u>	20
3 - <u>L'informazione delle organizzazioni europee competenti</u>	22
4 - <u>Quali lingue utilizzare per la negoziazione ?</u>	22
5 - <u>L'utilità delle formazioni</u>	23
6 - <u>Ottimizzare le riunioni senza la Direzione</u>	23
7 - <u>Il ricorso ad expert</u>	24
8 - <u>L'importanza di un accord</u>	24
<u>PARTE 2</u> - COME NEGOZIARE L'ISTITUZIONE DEL CIE O L'EVOLUZIONE DEL CIE ESISTENTE	26
1 - <u>Il campo di applicazione dell'accordo</u>	27
2 - <u>Le missioni d'informazione e di consultazione del CIE</u>	28
3 - <u>La composizione del CIE</u>	34

4 -	<u>le emanazioni del CIE : il comitato ristretto,ecc</u>	37
5 -	<u>L'organizzazione delle missioni del CIE</u>	39
6 -	<u>La durata dell'accordo e la procedura di ri-</u>	43
7 -	<u>I firmatari dell'accordo</u>	44

PARTE 3 - FAR FUNZIONARE MEGLIO IL CIE : I membri del CIE in situazione 46

1-	<u>Le qualità dei membri del CIE</u>	46
2 -	<u>L'organizzazione del lavoro del CIE</u>	52
3 -	<u>Il contenuto della riunione d'informazione e di consultazione del CIE</u>	54
4 -	<u>Il controllo dei lavori del CIE</u>	57
5 -	<u>Far fronte a difficoltà di funzionamento</u>	60

CONCLUSION	63
------------	----

BIBLIOGRAPHY	65
--------------	----

NETWORK	73
---------	----

APPENDIX	77
----------	----

*** Nei riquadri sono evidenziate le esperienze pratiche dei gruppi interrogati per ogni tematica di questo manuale**

L'AVVENTURA PERCEE E' PARTITA!

La CFE-CGC è convinta della necessità della costruzione europea, dato che il personale quadro è quello più interessato dalle evoluzioni del mondo, dalle evoluzioni economiche e naturalmente, come organizzazione sindacale, dalle evoluzioni sociali ?

Questa preoccupazione non è una novità. I vari dirigenti della nostra organizzazione che hanno seguito lo sviluppo delle istituzioni europee e l'ampliamento degli spazi comunitari hanno sempre avuto a cuore trasportare la ricchezza del sindacalismo del personale dirigente all'interno del dialogo sociale a livello europeo.

Per questo la CFE-CGC è stata membro fondatore della CEC, confederazione europea dei dirigenti, assieme alla CIDA (Italia) e alla ULA (Germania), nella quale ha da sempre partecipato attivamente.

È anche per questo motivo che siamo fieri di aver avviato circa due anni fa il progetto PERCEE "Plateforme de l'Encadrement pour un Réseau des Comités d'entreprise Européens (Piattaforma del Personale dirigente per una rete di Comitati d'impresa Europei)". Con la revisione della direttiva europea sul comitato d'impresa europeo, nonostante il lavoro della CEC e delle sue federazioni per essere un'organizzazione sindacale competente e riconosciuta che rappresenti in modo specifico i dirigenti nel dialogo sociale transnazionale, le circostanze richiedevano un coinvolgimento più dinamico sull'argomento CIE da parte dei dirigenti europei. La CFE-CGC si è proposta come vettore del progetto, sostenuta da partner entusiasti e disponibili.

Il progetto PERCEE ha interessato la Commissione europea che ha accordato un cofinanziamento. Il modesto sondaggio effettuato ai primi di luglio del 2010 presso i rappresentanti del gruppo e dei lavoratori all'interno dei CIE come presso altre aziende europee senza CIE, la qualità della partecipazione e degli scambi durante il colloquio del 14 e 15 Ottobre 2010, il coinvolgimento irreprensibile dei membri del comitato di pilotaggio del progetto, ci hanno confermato la pertinenza delle nostre scelte. Ringraziamo vivamente tutte le persone che hanno risposto alle nostre richieste e che hanno avuto fiducia in noi accordandoci alcuni minuti o alcune ore del loro tempo prezioso !

Il manuale che tenete tra le mani è la fase finale del progetto. Contiene i risultati istruttivi del sondaggio, dei molteplici scambi durante il colloquio e la preziosa esperienza dei membri del comitato di pilotaggio che provengono da svariati orizzonti, da Direzioni d'impresa come da federazioni sindacali, da settori dell'industria, da servizi come pure dall'economia sociale (società cooperative, istituzioni paritarie).

Questo manuale ha una vocazione pedagogica ed è destinato alle persone interessate, preparate o meno sulle questioni del CIE ; contiene al contempo informazioni elementari e raccomandazioni e mira soprattutto a dar voglia ai protagonisti, alle Direzioni come ai rappresentanti dei lavoratori, d'investire nel dialogo sociale transnazionale, nonostante le difficoltà economiche e sociali, nonostante i timori di collaborare con i rappresentanti di altri paesi, di differenti modi di pensare, talvolta in contrasto con i propri.

L'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei dirigenti in particolare a livello europeo è un diritto fondamentale, ma è anche un diritto recente. Il cammino è ancora lungo, ma il progetto PERCEE è ben deciso a consolidare la strada !

Bernard Van Craeynest, Presidente della CFE-CGC

INTRODUZIONE

Perché un manuale per rinforzare il coinvolgimento del personale dirigente nel CIE ?

Innanzitutto, a cosa serve un CIE ?

“Il funzionamento del mercato interno dell’Unione Europea comporta un processo di concentrazioni d’imprese, di fusioni transfrontaliere, di assorbimenti e di associazioni e di conseguenza una “transnazionalizzazione” delle imprese e dei gruppi d’imprese. Per garantire uno sviluppo armonioso delle attività economiche, bisogna che le imprese e i gruppi d’imprese che operano in più Stati membri informino e consultino i rappresentanti dei loro lavoratori interessati sulle loro decisioni.

Si devono prendere provvedimenti adeguati per fare in modo che i lavoratori assunti nelle imprese o nei gruppi di dimensione comunitaria siano correttamente informati e consultati nel momento in cui vengono prese delle decisioni che li riguardano in uno Stato membro che non sia quello in cui lavorano.

Per assicurarsi che i lavoratori delle imprese o dei gruppi d’imprese che operano in più Stati membri siano correttamente informati e consultati, bisogna istituire un comitato d’impresa europeo”.

Leggere le premesse (o gli articoli) di un testo legislativo è sempre molto utile per comprendere le motivazioni della sua origine e l’obiettivo a cui e’ diretta.

La trascrizione qui sopra gli articoli 10, 12, 13 e 14 della direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009 conferma questo principio.

Il riconoscimento del diritto all’informazione e alla consultazione dei lavoratori a livello europeo è un aspetto primordiale dell’Europa sociale.

La direttiva 2009/38/CE rinforza quanto aveva avviato la direttiva precedente che aveva istituito il comitato d’impresa europeo (CIE), la direttiva 94/45/CE del 22 settembre 1994.

La citazione iniziale è intatta: *“solamente un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti e un coinvolgimento effettivo dei rappresentanti dei lavoratori sono in grado di soddisfare le esigenze di anticipazione e di guida del cambiamento”.*

La nuova direttiva del 6 maggio 2009 consolida i mezzi messi a disposizione delle Direzioni e dei rappresentanti dei lavoratori per far circolare, applicare e rispettare meglio l’informazione e la consultazione attraverso il CIE.

Un CIE offre la possibilità di ottenere delle informazioni da parte della Direzione Centrale del gruppo o dell’azienda stessa, senza Direzione Locale intermedia, di poter porre le domande sulla strategia, sulla situazione finanziaria ed economica direttamente a questa Direzione Centrale, di ascoltarne le indicazioni o le spiegazioni durante la seduta, di poter emettere un parere che produrrà una risposta motivata da questa stessa Direzione Centrale.

Il CIE è un luogo di aggregazioni di una comunità di dipendenti transnazionali che lavorano per uno stesso gruppo. Il CIE non sostituisce le istituzioni nazionali o locali, bensì permette un diritto all'informazione e alla consultazione che va oltre le frontiere del proprio paese.

Permette inoltre di avere informazioni poste in una prospettiva globale, che va oltre la visione locale, di prendere le distanze, di prescindere dall'aspetto emozionale locale, offrendo al contempo la possibilità di esprimere alla Direzione Centrale, a livello globale del gruppo, le conseguenze delle decisioni o assunte giustamente a livello locale. Il CIE è un luogo d'incontro delle due dimensioni che si alimentano l'un l'altra.

Per questo è fondamentale avere un CIE e soprattutto avere un CIE che sappia portare a termine le proprie missioni.

Perché focalizzare la guida sul personale dirigente ?

- Cerchiamo già di definire il termine "personale dirigente"

"Personale quadro" è un termine generico che in Francia comprende diverse categorie professionali che hanno un punto in comune : un livello di competenze significativo riconosciuto da un diploma o dal livello di mansione svolto (ad esempio : tecnico, ingegnere, responsabile di progetto) e/o dalla responsabilità d'inquadramento di persone (ad esempio : responsabile di squadra, quadro). Queste categorie professionali non sono membri della Direzione d'impresa, ma hanno il compito di adattare le decisioni della Direzione. Questa situazione li pone in una situazione intermedia a metà strada tra la maggioranza dei dipendenti e la Direzione. Rappresentano il sistema nervoso dell'impresa: senza la testa e senza i membri, il sistema nervoso non può svolgere il proprio ruolo. Ma la testa e i membri hanno bisogno del sistema nervoso per poter coordinare i movimenti e camminare, correre, scrivere, parlare...

Nella guida che tenete tra le mani, i termini "personale dirigente" e "quadri" sono utilizzati come sinonimi per designare queste categorie professionali esperte e responsabili di squadra. Il motivo è pedagogico per il fatto che il termine viene tradotto in diverse lingue e quindi per culture diverse. La preoccupazione è stata di trovare uno o due termini che permettano alla maggior parte delle persone di sapere di quale categoria di dipendenti stiamo parlando.

- Qual è la particolarità di questi dipendenti, di questi quadri ?

I quadri non appartengono alla Direzione e non possono essere considerati come tutti gli altri lavoratori, giustamente per le loro responsabilità d'inquadramento di una squadra, delle loro competenze, della loro posizione di declinazione operativa delle decisioni centrali.

Queste situazioni li conducono ad affrontare problematiche professionali ben specifiche che né la Direzione (che rappresenta il datore di lavoro), né i dipendenti per la maggior parte non quadri, possono far valere correttamente. Devono quindi poterle esprimere in qualità di quadri oppure farle esprimere da un rappresentante dei quadri.

Pochissimi paesi riconoscono questo diritto dei quadri di esprimere, in modo specifico per via sindacale le loro opinioni sulle loro condizioni di lavoro e d'occupazione. La Francia è l'unico paese che riconosce nel proprio diritto del lavoro una rappresentanza eletta dei quadri (attraverso una suddivisione dei dipendenti in collegi elettorali professionali : operai/impiegati ; tecnici/capi reparto ; quadri e ingegneri) e una rappresentanza sindacale dei quadri, mediante il riconoscimento di sindacati categoriali che possono agire sindacalmente come i sindacati non categoriali.

È quindi importante che a livello nazionale venga riconosciuta questa specificità dei quadri.

Tuttavia, la necessità di rappresentanza specifica dei quadri sussiste anche a livello del dialogo sociale europeo, ed è d'altronde riconosciuta grazie a due organizzazioni europee : la CEC ed Eurocadres. Queste due organizzazioni europee fanno parte delle organizzazioni consultate obbligatoriamente dalla Commissione sui progetti di direttive europee nell'ambito delle condizioni di lavoro e membri delle delegazioni che trattano gli accordi a livello europeo.

La rappresentanza sindacale dei quadri è riconosciuta a livello europeo, partecipa alle trattative di accordi europei interprofessionali e svolge un ruolo ben preciso all'interno del CIE.

Tuttavia, non si può negare che i quadri siano poco presenti nei CIE e che quando lo sono, è spesso nella delegazione francese, oppure perché sono membri della Direzione o rappresentano tutti i dipendenti. Molto raramente, i quadri membri del CIE rappresentano i quadri stessi.

Il bisogno di una rappresentanza specifica si fa quindi sentire e il progetto PERCEE ha l'obiettivo di sviluppare la rappresentanza dei quadri nel CIE servendosi di questa guida.

Come servirsi di questa guida ?

La guida è costituita da 3 sezioni :

- Una sezione che presenta alcune raccomandazioni per rafforzare il coinvolgimento del personale dirigente nei CIE. Questa sezione è a sua volta suddivisa in 3 parti : la preparazione alla trattativa d'istituzione o di evoluzione del CIE, la trattativa dell'accordo sul CIE e il miglioramento del funzionamento del CIE ;
- Una sezione che comprende una bibliografia dei principali documenti in relazione con i CIE articolata attorno a 6 temi : contesto normativo, sondaggi e lavori di ricerca, opere di riferimento, punti di vista degli attori sindacali e professionali, database, riviste specializzate e siti dedicati ;
- Una sezione che presenta una rete d'interlocutori e di referenti istituzionali europei e nazionali che possono essere interrogati sulle questioni che riguardano i CIE. I partner del progetto PERCEE svolgono naturalmente un ruolo importante all'interno di questa rete, grazie alla loro dimensione europea, se non internazionale, alla loro esperienza del dialogo multiculturale e al loro coinvolgimento nella promozione di un'economia che pone donne e uomini al centro del sistema.

Desideriamo fin da ora ringraziare per il loro sostegno nella realizzazione di questo progetto PERCEE e per il sostegno che apporteranno ai lettori di questa guida che si rivolgeranno a loro :

- la **CEC** (Confédération Européenne des Cadres) European Managers (Confederazione Europea dei Quadri)
- la **FECCIA** (Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries = Federazione Europea dei Dirigenti dell'Industria Chimica e delle industrie connesse)
- l'**AECA** (Association Européenne des Cadres de l'Assurance = Associazione Europea dei Dirigenti assicurativi)
- la **FECEC** (Fédération Européenne des Cadres des Etablissements Bancaires = Federazione Europea dei Quadri direttivi e Dirigenti Bancari)
- la **FECC** (Fédération Européenne des Cadres de la Construction = Federazione Europea dei Manager delle Costruzioni)

- l'**ETIC** (Fédération Européenne de Managers des Technologies de l'Information et de la Communication = Federazione Europea dei Manager nelle Tecnologie per l'Informazione e la Comunicazione)
- la **FICT** (Fédération Internationale des Cadres des Transports = Federazione Internazionale dei Manager dei Trasporti)
- la **FEDEM** (Fédération Européenne de l'Encadrement de la Métallurgie = Federazione Europea di quadri del settore Metallurgico)
- l'**ICOSI** (Institut de Coopération Sociale Internationale = Istituto di Cooperazione Sociale Internazionale)

Gli estremi identificativi dei partner e quelli di altre strutture altrettanto competenti sono indicati nella parte relativa alla rete di questa guida.

Naturalmente questa guida non è esaustiva. Il settore dell'informazione e della consultazione a livello europeo è molto ampio e le prassi assai diverse. Si incontreranno sicuramente delle domande che non troveranno necessariamente una risposta in questa guida. Tuttavia, l'obiettivo della guida è di permettere almeno una premessa alle risposte !

La presentazione è finita e potete finalmente dedicarvi alla lettura ! Se volete potete saltare alcune pagine, passare da una sezione all'altra senza leggere tutto per forza. Questa guida è stata fatta per aiutarvi e potete leggerla nel modo che volete.

Tuttavia le varie sezioni sono concatenate tra di loro con una certa logica cronologica e tematica e per trarne il maggior beneficio, si consiglia una lettura completa.

PARTE 1

PREPARARE L'ISTITUZIONE O L'EVOLUZIONE DEL COMITATO D'IMPRESA EUROPEO (CIE) ESISTENTE

Pensate che il gruppo o l'impresa presso cui lavorate abbia una dimensione europea sufficiente per permettere di avere informazioni e consultazioni a livello europeo, all'interno di un comitato d'impresa europeo, sulla situazione attuale e futura del gruppo o dell'impresa. Come fare per verificarlo? Cos'è esattamente un CIE? Come fare per istituirlo ?

Fate parte di un gruppo o di un'impresa che possiede un organo d'informazione e di consultazione a livello europeo (un CIE, un newsgroup, un comitato di gruppo europeo...). Siete venuti a sapere che una nuova direttiva europea riguardante i CIE è entrata in vigore. Qual è il suo impatto sulla direttiva già esistente? Bisogna assolutamente rinnovare l'istituzione già esistente ?

L'obiettivo di questa prima parte è di fornirvi dei riferimenti e degli strumenti per trovare le principali risposte a queste domande.

A- LA SENSIBILIZZAZIONE SUL CIE

Per sapere se all'interno del gruppo o dell'impresa presso la quale lavorate è possibile istituire un CIE, oppure se quello già esistente deve essere modificato in base alla nuova direttiva, è indispensabile verificare la composizione e l'organizzazione del gruppo o dell'impresa e preparare i contatti con gli attori che agiscono sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello europeo.

1) Conoscere il proprio gruppo o la propria impresa di dimensione comunitaria

- *Conoscere la composizione e l'organizzazione del proprio gruppo o della propria impresa di dimensione comunitaria*

La direttiva 94/45/CE del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un CIE è stata rimaneggiata ed è oramai la direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009 che diventa il quadro di riferimento.

Tuttavia il campo di applicazione della direttiva non è cambiato (articolo 2.1) : sono interessate dall'esistenza di un CIE, *“le imprese o i gruppi d'impresa che impiegano almeno 1000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri”*.

Nel caso di gruppi di dimensione europea, e addirittura mondiale, è importante identificare l'impresa che esercita il proprio controllo sulle altre, per vedere se si trova nel territorio di uno Stato membro ed è quindi sottoposta alla direttiva sul CIE.

La direttiva 2009/38/CE, come la precedente, precisa nel suo articolo 3.6 che *“la legislazione applicabile per determinare se un’impresa è quella che esercita il controllo sulle altre è la legislazione dello stato membro da cui dipende l’impresa in questione. Se la legislazione che disciplina l’impresa non è quella di uno stato membro, la legislazione applicabile è quella dello Stato membro sul cui territorio è situato un rappresentante o, in assenza di tale rappresentante, quella dello Stato membro sul territorio del quale è situata la Direzione Centrale dell’impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori”*.

L’importanza di conoscere le entità del gruppo o dell’impresa

E’ quindi indispensabile conoscere la composizione dell’impresa o del gruppo oltre alla sua organizzazione amministrativa, in particolare la sua sede sociale “europea”. Bisogna identificare le entità che compongono il gruppo o gli stabilimenti che compongono l’impresa, la loro localizzazione sul territorio dell’UE e il loro organico.

Il luogo della sede sociale determina dove si trova la Direzione Centrale e spesso, la Direzione delle Risorse Umane che è o sarà interessata dal CIE esistente o futuro.

Se questa sede si trova in uno dei 27 Stati membri o nell’EEE (i 27 + la Norvegia, il Lichtenstein e l’Islanda), la direttiva si applica al gruppo o all’impresa e in questo caso l’interlocutore per ottenere le informazioni sul gruppo o sull’impresa e per condurre le discussioni sul CIE è la Direzione Centrale o la Direzione delle Risorse Umane.

Se la sede sociale si trova in Svizzera o negli Stati Uniti, o in un’altra parte del mondo, la Direzione Centrale “europea” o la sua Direzione delle Risorse Umane incaricata delle negoziazioni sarà determinata dal paese in cui il gruppo ha deciso di designare il suo rappresentante “europeo”. Può succedere che per motivi di semplicità amministrativa si scelga la città belga di Bruxelles per indicare l’appartenenza all’Europa oppure una città d’Irlanda per l’uso della lingua inglese o la sua normativa in favore delle imprese... In mancanza di rappresentante “europeo”, la Direzione Centrale o la sua D.R.U. che ne sarà l’interlocutore a livello europeo sarà quella in cui il gruppo ha l’organico maggiore.

L’importanza di conoscere l’organico

La conoscenza dell’organico globale dell’impresa o del gruppo, la loro suddivisione per paese e per stabilimento è molto importante e permette di verificare se i criteri d’organico sono soddisfatti per applicare la direttiva.

Per ottenere queste informazioni sul gruppo, la direttiva 2009/38/CE precisa nel suo articolo 4.4 che *“qualsiasi Direzione d’impresa compresa nel gruppo di dimensione comunitaria oltre alla Direzione Centrale ha la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall’applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all’avvio dei negoziati, in particolare quelle concernenti la struttura dell’impresa o del gruppo e la sua forza lavoro”*.

Le informazioni sulla composizione del gruppo, sulla sua organizzazione e sul suo organico per paese e per stabilimento possono quindi essere richieste alla Direzione Centrale come alla Direzione Nazionale.

Queste informazioni permettono di verificare il campo di applicazione del CIE e di preparare la sua futura composizione, a seconda dell’organico delle sedi nazionali.

Sebbene non sia obbligatorio, è molto utile domandare anche una suddivisione dell'organico per settore di attività (quando il gruppo ha più attività), per genere e per categoria di lavoratori (ad esempio operai, impiegati, quadri, ingegneri).

L'appartenenza ad un determinato settore di attività è importante per la spinta alla creazione di un CIE o al rinnovo di un CIE. In effetti, i settori industriali come la metallurgia, la chimica, l'energia sono settori concorrenziali che ristrutturano spesso e un CIE corrisponde all'immagine di responsabilità sociale che la Direzione del gruppo vuole dare. Nei settori terziari, come il settore bancario, assicurativo o alberghiero, l'interesse per un CIE è più recente e tende a diventare sempre meno secondario.

Per quanto riguarda la richiesta di una suddivisione dell'organico tra categorie di lavoratori, la Direzione rischia di essere condizionata dalla questione dell'omogeneità tra le categorie di lavoratori da un sito all'altro e da un paese all'altro.

É vero che le definizioni di categorie di lavoratori fanno pensare alle varie classificazioni nazionali in base alle categorie d'impiego. Si possono quindi incontrare situazioni professionali nazionali assai svariate. Tuttavia, queste situazioni comprendono spesso una denominazione comune : operai, impiegati, ingegneri, quadri ; quadri / non quadri, ovvero una mansione comune che si può definire con un termine professionale comune.

Gli elementi sulla suddivisione tra categorie professionali saranno molto preziosi per costruire questa rappresentanza equilibrata e permettono di cominciare a costruire una denominazione comune su queste categorie di lavoratori e quindi di sensibilizzare la Direzione e i rappresentanti dei lavoratori sulla realtà delle varie categorie di lavoratori, sicuramente diverse ma che comprendono realtà comuni.

Non bisogna quindi sopravvalutare le difficoltà ed è possibile perseverare in questo senso senza bloccare l'intero processo di discussione.

IL CIE al posto del comitato di gruppo ?

La nuova direttiva insiste fortemente sull'articolazione tra le missioni del CIE e quelle delle istituzioni nazionali esistenti.

Una di queste articolazioni riguarda innanzitutto la relazione tra il comitato di gruppo e il CIE.

Il comitato di gruppo permette ai rappresentanti dei lavoratori di ottenere, a livello nazionale, delle informazioni da parte della società madre sulle filiali che detiene. Questi comitati di gruppo sono previsti dalle legislazioni nazionali spesso antecedenti ai testi europei sul CIE e che hanno ispirato le direttive europee sull'informazione e la consultazione.

Si può essere tentati dal frenare l'istituzione di un CIE perché c'è già un comitato di gruppo, come pure si può essere tentati d'istituire un CIE eliminando il comitato di gruppo già esistente. Le Direzioni Centrali possono considerare che la coesistenza di questi due organi sia ridondante, costosa e che richieda maggior tempo. Per questo i rappresentanti dei lavoratori possono indugiare a lanciarsi nella creazione di un CIE, per timore di essere svantaggiati abbandonando un'istituzione nazionale che conoscono bene per un'istituzione europea più lontana e più difficile da controllare.

La legislazione francese sul lavoro riconosce un comitato di gruppo che abbia delle prerogative a livello nazionale che assomigliano alle prerogative del CIE a livello europeo. Alcune imprese francesi

hanno talvolta eliminato il loro comitato di gruppo quando è stato istituito il CIE oppure hanno direttamente istituito un CIE, senza passare per il comitato di gruppo, nonostante sia obbligatorio.

Anche se il comitato di gruppo e il CIE sono 2 organi assai vicini, sono in realtà complementari.

L'esistenza di un comitato di gruppo a livello nazionale permette ai rappresentanti che ne fanno parte di familiarizzarsi con una visione globale del gruppo e non solo limitata al sito dove lavorano, con dati che riguardano il gruppo e non solo l'impresa per la quale lavorano. Il comitato di gruppo contribuisce a condividere l'informazione sul gruppo tra persone che non si conoscono, ma che sono unite dal loro lavoro comune all'interno del gruppo. Permette da un lato, alla Direzione Centrale di federare una cultura di gruppo tra i suoi dipendenti e dall'altro, ai rappresentanti dei lavoratori di capire meglio l'ambiente del gruppo, di essere a contatto con la Direzione globale del gruppo e quindi di portare a termine nel migliore dei modi il loro mandato di rappresentanza presso la Direzione strategica.

Il comitato di gruppo può quindi essere l'anticamera del CIE: può servire a formare i rappresentanti dei lavoratori che potrebbero far parte un giorno di un CIE e permette di preparare e di seguire i lavori del CIE a livello nazionale ; è anche una preparazione per la Direzione Centrale per la presentazione d'informazioni trasversali. È un sostegno per il funzionamento del CIE.

L'istituzione di un CIE non deve essere fatta a detrimento del comitato di gruppo, ma nella continuità, a livello europeo, di quanto si mette in pratica a livello nazionale grazie al comitato di gruppo.

Non si tratta di una sovrapposizione di strutture che provoca difficoltà burocratiche. Bisogna invece considerare le due entità dal punto di vista della complementarità e della dinamica del dialogo e degli scambi sul gruppo.

- ***Preparare i contatti con gli attori dell'informazione e della consultazione a livello europeo***

L'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello europeo si basano su diversi attori :

- Il vostro sindacato di appartenenza, se siete membro di un sindacato ;
- La Direzione del gruppo o dell'impresa nella quale lavorate ;
- Gli altri sindacati nazionali rappresentati nell'impresa o nel gruppo ;
- I sindacati europei.

Se siete membri di un sindacato e desiderate preparare gli incartamenti per istituire un CIE o far modificare il CIE esistente, il vostro sindacato deve esserne al corrente ; potrà fornirvi una visione più ampia della sua azione sulle questioni del CIE, se ne ha una, un'assistenza tecnica sull'argomento e una rete di persone a conoscenza dell'argomento.

Nella guida, nella parte che riguarda la "rete", potete già trovare gli estremi di referenti europei e nazionali. Ma la rete a livello locale, nel vostro sindacato, nel vostro settore di attività o nel vostro territorio, è un canale che deve essere attivato da voi stessi.

All'interno della CFE-CGC, la federazione della metallurgia e la federazione delle industrie chimiche, è stato messo a punto un referente per i CIE. Quando un militante ha una domanda sul funzionamento del proprio CIE e desidera ottenere informazioni sull'istituzione di un CIE, può contattare questo referente per ottenere le informazioni e/o un'assistenza

La Direzione d'impresa o del gruppo è un attore imprescindibile. Il dialogo sociale transnazionale ha bisogno dei rappresentanti dei lavoratori e dei rappresentanti della Direzione.

A seconda delle relazioni più o meno strette e costanti che avete con la Direzione d'impresa o del gruppo nel quale lavorate, come rappresentante sindacale o come quadro, si raccomanda d'incontrare in via informale la Direzione o la Direzione delle Risorse Umane per discutere della situazione economica e sociale europea e mondiale. Questi scambi informali possono essere un mezzo per verificare che le questioni riguardanti il funzionamento dell'impresa o del gruppo abbiano una dimensione transnazionale.

In ogni caso, questo tipo d'incontri informali sono una premessa ad un'eventuale negoziazione. Al di là della questione transnazionale, si tratta di determinare anche chi prenderà l'iniziativa della richiesta di negoziazione.

Quando gli scambi informali si avvicinano in modo sempre più preciso a questo argomento, i quadri non si possono isolare dalle altre organizzazioni sindacali locali. È in gioco l'avvenire della loro rappresentanza nelle negoziazioni e nel CIE. Affinché i quadri siano rappresentati a questo livello, è necessario che il contatto con la Direzione non sia riservato, sebbene ancora informale. Le organizzazioni sindacali devono essere associate a queste prese di contatto.

Non appena viene formulata la questione dell'istituzione di un CIE o della sua evoluzione, sono possibili 3 scenari diversi :

- La Direzione è pronta a prendere l'iniziativa e propone un testo per l'istituzione del CIE ;
- La Direzione non è pronta, è passiva alle sollecitazioni o rifiuta di dar corso alla questione ; bisogna quindi che la domanda provenga dai dipendenti. Bisogna raccogliere le firme presso i rappresentanti dei comitati d'impresa di almeno due imprese situate in almeno due paesi diversi. Alcune federazioni europee organizzano delle riunioni a questo proposito. È anche possibile raccogliere 100 firme di lavoratori impiegati da due imprese situate in due paesi diversi (articolo 5.1 della direttiva 2009/38/CE) ;
- La Direzione autorizza alcuni incontri con le federazioni europee che avviano la preparazione delle discussioni senza che la Direzione Centrale o la Direzione delle Risorse Umane ne sia coinvolta appieno.

In ogni scenario, le organizzazioni sindacali dovranno manifestare una certa convergenza di idee nei confronti della Direzione. In effetti, secondo l'usanza, le delegazioni di un paese si consultano per la redazione del loro messaggio affinché sia comprensibile anche dalle delegazioni degli altri paesi che possono avere differenze culturali notevoli. La negoziazione a livello europeo non s'impara sui libri, ma sul campo e con un mutuo rispetto. Se si vuole che la rappresentanza dei quadri sia ben percepita nelle delegazioni nazionali, bisogna essere attenti sulla qualità degli interlocutori nazionali e sulla loro comprensione delle problematiche transnazionali.

Oltre a queste prese di contatto, è indispensabile fare delle simulazioni di perimetro del gruppo per conoscere i potenziali alleati.

In effetti succede spesso che le dimensioni delle filiali variano molto da un paese all'altro. Alcuni paesi avranno maggiore facilità per formare le loro delegazioni rispetto ad altri. Tutti questi casi dovranno essere presi in considerazione nelle simulazioni per rispettare l'espressione di tutti i paesi tenendo conto delle loro dimensioni e di un numero ragionevole di membri di CIE (nessun limite nella direttiva, ma talvolta nelle legislazioni nazionali. Ad esempio, nel diritto francese 30 membri al massimo). L'argomento può essere trattato durante la negoziazione, ma può anche essere analizzato prima di cominciare per determinare meglio i mezzi da utilizzare. L'esperienza dimostra che i membri del gruppo speciale di negoziazione diventano quelli del CIE grazie alla loro esperienza : è difficile rifiutare alla persona che ha negoziato il CIE all'interno del gruppo speciale di negoziazione la designazione a membro del CIE che sarà formato grazie a questa negoziazione...

Affinché i quadri siano rappresentati nella negoziazione e nel CIE, bisogna impegnare tutti i mezzi a disposizione !

La direttiva 2009/38/CE prevede d'informare a monte le organizzazioni sindacali europee competenti e riconosciute dell'avvio di una negoziazione o di una rinegoziazione sul CIE ; è quindi importante informarsi sulle organizzazioni sindacali europee in questione e avvicinarsi ad esse in vista di un loro eventuale supporto o partecipazione alle discussioni.

Un contatto con il proprio sindacato di appartenenza può permettere di sapere se quest'ultimo è membro di un'organizzazione affiliata a un'organizzazione europea.

La CFE-CGC è affiliata alla CEC, organizzazione europea competente e riconosciuta ai sensi della direttiva. Le federazioni affiliate alla CFE-CGC possono anch'esse essere affiliate ad una federazione europea appartenente al loro settore (ad es. : la federazione dell'Assicurazione della CFE-CGC è affiliata all'AECA ; la federazione per la Finanza e la Banca della CFE-CGC è affiliata alla FECEC ; la federazione della Costruzione della CFE-CGC è affiliata alla FECC...).

Gli estremi identificativi di queste organizzazioni sindacali europee sono disponibili nella parte della guida riguardante la rete.

2) Costituire il proprio bagaglio conoscitivo

- ***Raccogliere i documenti indispensabili***

Lanciarsi nell'istituzione di un CIE o nell'evoluzione di CIE esistente richiede un minimo di conoscenze tecniche sulle regole da rispettare.

La bibliografia che troverete nella guida ha per vocazione di aiutarvi a selezionare gli elementi necessari all'interno della letteratura sull'argomento. È classificata per tema, a seconda di quello che cercate: quadro normativo, sondaggi e documenti di ricerca, posizioni sindacali, sito dedicato, riviste specializzate...

Tra tutti questi documenti, alcuni sono prioritari rispetto ad altri.

In primo luogo, bisogna avere a propria disposizione i testi di base che riguardano i CIE : le direttive applicabili (almeno l'ultima, le direttive 2009/38/CE ; sono disponibili praticamente in tutte le lingue) e i testi di recepimento nei vari paesi membri dell'UE. Nel sito della Commissione, anche a livello nazionale in alcuni siti dedicati, si possono trovare numerosi commenti che trascrivono questi testi in un linguaggio meno giuridico.

La direttiva 2009/38/CE prevede un periodo di transizione per la sua applicazione per quanto riguarda gli accordi che istituiscono i CIE esistenti e conclusi in base alla direttiva precedente 94/45/CE o prima dell'entrata in vigore di questa prima direttiva. È quindi molto importante sapere in che situazione si trova l'impresa o il gruppo in cui lavorate : c'è già un CIE oppure una procedura d'informazione e di consultazione equivalente nel gruppo o nell'impresa ? Se la risposta è sì, è un accordo che lo ha istituito ? Se sì, qual è la data di questo accordo ?

A seconda di questa data, dovrete verificare se la direttiva 2009/38/CE è immediatamente applicabile oppure no. Naturalmente potete farvi aiutare da persone abituate a gestire questo tipo di questioni. La rete serve proprio a questo !

Bisogna conoscere le regole nazionali applicabili nel proprio paese sul CIE e nel paese la cui legislazione si applica all'impresa dominante.

In Francia, è la legge che recepisce le direttive sul CIE e questa legge si ritrova nel Codice del Lavoro francese, negli articoli da L. 2341-1 a L.2346-1. La Francia ha la peculiarità di avere un diritto del lavoro che garantisce una suddivisione dei dipendenti in collegi elettorali a seconda della loro categoria professionale (operai-impiegati / tecnici, capi operaio / ingegneri e quadri). Questo modo di rappresentare per categoria professionale facilita la rappresentanza di persone appartenenti ai quadri all'interno delle delegazioni francesi del CIE.

Per ricapitolare, i testi da avere sempre sotto mano prioritariamente sono :

- Le direttive sul CIE (ce ne sono 2) ;
- L'eventuale accordo che istituisce un CIE o equivalente nel gruppo o nell'impresa dove lavorate ;
- I testi che recepiscono a livello nazionale (nel vostro paese e nel paese dell'impresa dominante se diverso dal vostro) le regole delle 2 direttive.

- ***Preparare gli argomenti per una rappresentanza di quadri in nome della rappresentanza equilibrata delle categorie dei lavoratori nelle negoziazioni e all'interno del CIE***

Grande conquista della CEC nel corso della stesura della direttiva, e' quella che la direttiva 2009/38/CE prevede (nel suo articolo 6.2b) che l'accordo che istituisce il CIE determini *"la composizione del CIE, il numero di membri, la distribuzione dei seggi che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso"*.

La presenza del personale dirigente deve essere chiaramente rivendicata fin dall'inizio delle discussioni sull'istituzione di un CIE o nell'ambito di una sua evoluzione.

Quali argomenti si possono fornire per rivendicare una rappresentanza dei quadri ?

- I quadri sono dipendenti laureati con conoscenze linguistiche, tecniche e manageriali che permettono loro di trattare le questioni europee con una competenza previamente riconosciuta ;
- I quadri possono apportare tutta la dimensione del loro contributo ed esperienza socio-economici quando si possono esprimere a nome dei dipendenti quadri che rappresentano; in caso contrario, il loro contributo viene attenuato nella massa che rappresenta tutti i dipendenti, essenzialmente operai o impiegati, con il rischio di non essere udibile, né preso in considerazione ;
- Questa rappresentanza specifica, tra i dipendenti, viene riconosciuta a livello europeo dalla risoluzione Gil-Roblès del Parlamento Europeo del 1993 ;
- La CEC-European Managers (Confederazione Europea dei Quadri) alla quale la CFE-CGC è affiliata è riconosciuta come rappresentativa dalla Commissione Europea e dal trattato di Lisbona (articolo 153). La CEC, o una federazione affiliata, fa quindi parte delle organizzazioni europee competenti e riconosciute come abilitate a partecipare alle negoziazioni per garantire questa rappresentanza specifica.

- **Informarsi e formarsi**

La prima fase della sensibilizzazione è rappresentata dalla lettura dei documenti indispensabili sul CIE. La seconda fase è l'informazione interattiva e la formazione. Ciò permette di assimilare più facilmente le informazioni lette e di porle in prospettiva o in situazione concreta e condivisa. Non bisogna isolarsi !

Le formazioni sul funzionamento dell'UE, sui CIE, sui sistemi di dialogo sociale degli altri paesi dell'UE costituiscono un aiuto notevole per comprendere bene l'ambiente istituzionale e sociale. Le relazioni con gli altri attori possono migliorare notevolmente e i contatti possono essere ottimizzati.

Le formazioni sull'Europa, sul CIE o sul sistema di dialogo sociale negli altri paesi sono effettuate spesso a livello nazionale ; si possono ottenere informazioni sui tipi di formazioni o di supporti d'informazione disponibili su questi argomenti dalla CEC o dalle sue federazioni affiliate che possono avere la risposta od orientare la richiesta verso la persona competente.

Un altro mezzo efficace per seguire gli argomenti di attualità in cui l'Europa prende posizioni che saranno in seguito da trasporre negli Stati membri è mediante la partecipazione a conferenze europee.

La CFE-CGC propone ai suoi rappresentanti sindacali 2 tipi di tirocini sull'Europa :

- un tirocinio di 2 giorni sul funzionamento dell'UE e sul dialogo sociale a livello europeo
- un tirocinio di 2 giorni sul CIE

La CFE-CGC si occupa anche di una rete confederale che raggruppa referenti incaricati delle questioni europee all'interno della loro federazione sindacale per scambiare informazioni sulla situazione economica e sociale del loro settore e condividere prassi di dialogo sociale (negoziazione di accordi transnazionali, CIE...). Questo gruppo si reca una volta l'anno presso alcune istituzioni europee per controllare meglio alcune regolamentazioni europee

B- L'ORGANIZZAZIONE DELLA NEGOZIAZIONE E DELLA RINEGOZIAZIONE

Siete sensibili all'argomento dei CIE, avete sensibilizzato gli attori in questione e avete costituito il vostro bagaglio conoscitivo. I primi gradini della scala che conduce alla negoziazione di un accordo sul CEEL sono stati superati.

É venuto il momento di avviare il processo di negoziazione di un CIE o dell'evoluzione di un CIE esistente.

É una fase molto importante: una negoziazione avviata male, è come una falsa partenza in una corsa! In generale, bisogna ricominciare da capo, con il rischio di essere squalificati o di far annullare la corsa!

1) La richiesta di apertura di (ri)negoziazione

- **Caso d'istituzione di un CIE**

Per quanto riguarda l'istituzione di un CIE, la direttiva 2009/38/CE, come la direttiva precedente, prevede nel suo articolo 5.1 che *"la Direzione Centrale avvii la negoziazione per l'istituzione di un CIE di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno 2 imprese o stabilimenti situati in non meno di 2 Stati membri diversi"*.

L'avvio della negoziazione spetta formalmente alla Direzione Centrale, che sia iniziatrice o meno della richiesta.

La direttiva non prevede alcun formalismo particolare per rendere ufficiale l'apertura.

Uno scritto ufficiale da parte della Direzione Centrale, ripreso anche dalle Direzioni locali (in modo da coinvolgere anch'esse), che indichi il lancio della procedura presso i sindacati locali, oppure in mancanza di sindacati, presso i rappresentanti dei lavoratori non sindacati, può rappresentare un messaggio forte di coinvolgimento nel dialogo sociale. Questa informazione delle Direzioni locali è obbligatoria durante la prima riunione del gruppo speciale di negoziazione. Se lo si fa ancora più a monte, si rinforza il coinvolgimento e l'impegno di tutte le Direzioni nel dialogo sociale.

Quando la richiesta di negoziazione proviene dai rappresentanti dei dipendenti o dai dipendenti stessi, questa richiesta deve essere redatta per iscritto e inviata alla Direzione Centrale. Questa richiesta fa decorrere un termine di 6 mesi per un rifiuto da parte della Direzione Centrale e un termine di 3 anni per negoziare.

Queste scadenze non sono neutre. La direttiva 2009/38/CE prevede nel suo articolo 7 che quando la Direzione Centrale rifiuta entro un termine di 6 mesi di avviare una negoziazione, le prescrizioni minime si applicano di diritto. La stessa cosa vale se alla fine dei 3 anni, la negoziazione non è giunta ad un accordo e che il gruppo speciale di negoziazione non ha rifiutato di negoziare o di annullare le negoziazioni in atto.

- **Caso di evoluzione di un CIE già esistente**

- Il CIE è stato istituito con un accordo

Le modalità di evoluzione di un CIE sono normalmente previste nell'accordo che istituisce il CIE.

In caso contrario, al termine dell'accordo, se ha una durata determinata, i membri del CIE possono redigere un resoconto della durata del mandato e trasmetterlo alla Direzione per richiedere dei miglioramenti.

In caso di modifiche importanti nella struttura dell'impresa o del gruppo e se l'accordo non ha previsto le modalità di evoluzione, la direttiva 2009/38/CE prevede nel suo articolo 13 che *"la Direzione Centrale avvia la negoziazione di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti in almeno 2 imprese o stabilimenti, in almeno 2 Stati membri diversi"*.

Si ritorna al diritto comune della negoziazione sull'attuazione di un CIE.

- Il CIE è stato istituito in applicazione delle prescrizioni accessorie

Se il CIE è stato istituito unicamente in applicazione delle prescrizioni accessorie, la direttiva 2009/38/CE prevede nell'articolo 1.f delle sue prescrizioni accessorie, che *"4 anni dopo l'istituzione del CIE, quest'ultimo debba esaminare l'opportunità di riaprire i negoziati per la conclusione di un accordo o mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie"*.

In questo caso preciso, sono i membri del CIE che esaminano l'opportunità di avviare le negoziazioni.

2) La composizione del gruppo speciale di negoziazione (GSN) e la designazione dei suoi membri

Il gruppo speciale di negoziazione è l'organo rappresentativo dei lavoratori nella negoziazione o nella rinegoziazione sul CIE con la Direzione Centrale.

Per concludere un accordo, la Direzione Centrale convoca una riunione con il GSN e ne informa le Direzioni locali.

Chi è membro del GSN ? E come si diventa membro del GSN ?

Le regole di composizione del GSN e di designazione dei suoi membri sono comuni sia in caso di negoziazione che di rinegoziazione, fatto salvo 2 eccezioni.

- **Le regole comuni**

Il GSN è costituito a seconda dell'insediamento geografico degli stabilimenti o delle imprese negli Stati membri.

La direttiva 2009/38/CE stabilisce una regola per determinare il numero di seggi per paese che le legislazioni nazionali possono modificare. Tuttavia, il principio di un seggio per ogni paese in cui l'impresa ha un sito deve essere rispettato.

Il numero di seggi per paese è determinato dalla Direzione della società dominante a seconda dell'organico per paese e a seconda delle modalità definite dal Codice del lavoro del paese in questione, motivo per cui bisogna conoscere il perimetro del gruppo o dell'impresa prima di aprire le negoziazioni con il GSN !

Le modalità di designazione sono anche definite dalle regole nazionali. In nessun caso, i negoziatori all'interno del GSN possono decidere tra di loro le modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori per paese. Le regole sono di competenza delle legislazioni nazionali, in nome del principio di sussidiarietà.

Quindi in un gruppo o in un'impresa europea con dominanza francese o semplice filiale o stabilimento francese, verrà applicato il Codice del Lavoro francese per la designazione dei membri rappresentanti dei lavoratori francesi all'interno del GSN.

Conformemente alla legge francese, articolo L.2344-2 del Codice del lavoro, i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese situate in Francia che appartengono ad un'impresa o un gruppo di dimensione comunitaria per la costituzione di un gruppo speciale di negoziazione in uno Stato che non sia la Francia, sono designate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori tra i loro rappresentanti ai comitati d'impresa o dai loro rappresentanti sindacali nell'impresa o nel gruppo, in base ai risultati delle ultime elezioni.

Sebbene la filiale francese applichi le istruzioni della società madre insediata in un altro stato membro, non può derogare alle regole del Codice del lavoro francese che prevede che il o i membri della delegazione francese all'interno del GSN siano designati dai sindacati, tra i membri eletti o i loro rappresentanti sindacali. Non possono essere designati da un'altra istanza, anche se il diritto nazionale della società dominante lo prevede per gli stabilimenti o imprese del proprio paese.

- **Le 2 eccezioni**

La composizione del GSN in caso di modifiche significative nella struttura dell'impresa o del gruppo.

In caso di modifiche significative nella struttura dell'impresa o del gruppo e se l'accordo non ha previsto le modalità di evoluzione, la direttiva 2009/38/CE prevede nel suo articolo 13 che *"almeno 3 membri del CIE esistente o di ciascuno dei CIE esistenti siano membri del gruppo speciale di negoziazione"*, oltre alla sua composizione di base.

Si ritorna al diritto comune della negoziazione sull'istituzione di un CIE, completando le delegazioni con i membri del o dei CIE esistenti.

La negoziazione di un accordo sul CIE esistente in applicazione delle prescrizioni accessorie.

Quando il CIE è stato istituito unicamente in applicazione delle prescrizioni accessorie, la direttiva 2009/38/CE prevede nell'articolo 1.f delle sue prescrizioni accessorie che quando il CIE ha deciso di negoziare un accordo, questo accordo è negoziato dai membri del CIE e non dal GSN.

3) L'informazione delle organizzazioni europee competenti

La direttiva 2009/38/CE prevede, nel suo articolo 5.2.c, che *“le organizzazioni europee di lavoratori e di datori di lavoro competenti sono informate della composizione del GSN e dell'inizio delle negoziazioni”*.

La CES e la CEC sono organizzazioni europee competenti, ai sensi della direttiva. Devono essere informate dagli attori che prendono l'iniziativa dall'istituzione del GSN o dalla Direzione Centrale o dai rappresentanti dei lavoratori, o da entrambi. L'idea è che tutti gli attori comincino dallo stesso punto di partenza : Direzione Centrale, Direzione Locale, rappresentanti dei lavoratori, rappresentanti delle organizzazioni europee competenti.

Per facilitare la divulgazione delle informazioni da parte della Direzione Centrale o da parte dei rappresentanti dei lavoratori per quanto riguarda la composizione del GSN e l'avvio delle negoziazioni, la CEC ha creato un indirizzo elettronico dedicato ai CIE : ewc@cec-managers.org. È quindi indispensabile trasmettere questo indirizzo alla vostra Direzione Centrale, come pure ai rappresentanti dei lavoratori, a tempo debito. In questo modo si potrà avviare un contatto tra un rappresentante della CEC, la Direzione Centrale e i membri del GSN.

Spetta quindi alla CEC d'inoltrare le informazioni alle strutture affiliate maggiormente interessate e di classificare le negoziazioni aperte, concluse e i risultati ottenuti.

4) Quali lingue utilizzare per la negoziazione ?

Per giungere ad un accordo rispettando i negoziatori e' necessaria una condivisione, un accesso e una comprensione degli elementi da parte di tutte le persone che partecipano alla discussione.

La chiave del successo sta quindi nel prendere in considerazione le lingue dei paesi rappresentati all'interno del GSN. Ogni partecipante apporta il suo contributo nel migliore dei modi se lo può fare nella sua madrelingua.

Quando non c'è ancora un CIE, il GSN rappresenta la prima grande tappa nel processo di familiarizzazione con questo dialogo interculturale e transnazionale.

Il principio dovrebbe quindi essere la presa in considerazione della diversità delle lingue rappresentate ricorrendo ad interpreti durante le riunioni e a traduttori per i documenti scritti.

Ciò non pregiudica le lingue di lavoro che saranno utilizzate per il funzionamento del CIE (si veda la parte 2). Tuttavia, il GSN è l'istanza fondatrice del dialogo sociale transnazionale e come tale non può essere monolingue.

Ciò significa che bisogna ricorrere a mezzi d'interpretazione e di traduzione adatti per :

- Le discussioni durante le sedute comuni (Direzione Centrale e GSN) e per le sedute senza la Direzione Centrale. È possibile basarsi sul testo della direttiva 2009/38/CE che prevede nel suo articolo 5.4 che il GSN può riunirsi, senza la Direzione, *“utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare”* ;
- I documenti scritti, testo dell'accordo finale compreso. La traduzione in più lingue dell'accordo è indispensabile per informare le Direzioni Locali e i rappresentanti dei lavoratori a livello dei siti ;

- I luoghi che accolgono le riunioni devono essere sufficientemente spaziosi per contenere i partecipanti e gli interpreti.

5) L'utilità delle formazioni

Un negoziatore formato sull'argomento in fase di trattativa ne vale 2 !

La direttiva 2099/38/CE prevede nel suo articolo 10.4 che *"in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri del GSN usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione"*.

Che ci sia un CIE (i membri del GSN possono essere diversi dai membri del CIE) o meno nel gruppo o nell'impresa, è difficile improvvisarsi specialista di un argomento, soprattutto se in qualità di negoziatore, non avete mai avuto occasione di discutere in un ambiente multiculturale, a proposito di diritto all'informazione e alla consultazione sulla base di una direttiva europea, recepita nel diritto nazionale che potete conoscere o meno !

Una formazione sul quadro normativo del CIE e/o sulle relazioni multiculturali non è superflua.

Le formazioni che si rivolgono ai rappresentanti dei lavoratori devono essere effettuate dalle organizzazioni sindacali nazionali e/o europee, per delegazione nazionale o in comune all'interno del GSN.

6) Ottimizzare le riunioni senza la Direzione

La direttiva 2009/38/CE prevede nel suo articolo 5.4 che *"prima o a seguito di ogni riunione con la Direzione Centrale, il GSN è legittimato a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della Direzione Centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare"*.

Le riunioni dei membri del GSN senza la Direzione sono necessarie alla coordinazione delle diverse posizioni delle delegazioni nazionali. Possono svolgersi prima o dopo la riunione comune con la Direzione Centrale.

È importante ottimizzare quest'incontri per cominciare a costruire questa cultura europea del dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori dei diversi siti dell'impresa o del gruppo. Queste riunioni permettono anche di verificare tra i membri del GSN il mandato che possiedono presso l'organizzazione nazionale da cui dipendono.

La comunicazione è molto importante in questi momenti e la traduzione deve essere prevista nel corso di queste riunioni.

7) Il ricorso ad esperti

La direttiva 2009/38/CE prevede nel suo articolo 5.4 che *“ai fini dei negoziati, il GSN può chiedere di essere assistito da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione”*.

É necessario dapprima mettersi d'accordo sul termine “esperto”.

L'esperto che può rafforzare la competenza dei rappresentanti dei lavoratori può essere un esperto “tecnico” (avvocato, giurista, formatore...) o un esperto “sindacale” (un rappresentante di un'organizzazione sindacale europea rappresentativa). Non si tratta di una persona eletta dai lavoratori, ma di una persona con una competenza riconosciuta.

Per quanto riguarda l'esperto sindacale, si può trattare di un coordinatore di più CIE o GSN del settore di attività o della zona geografica ; può anche essere un rappresentante della federazione sindacale del settore o un dipendente del gruppo, con un mandato specifico di rappresentanza in quanto esperto sindacale.

É possibile fare appello a più esperti ed è quindi possibile che un esperto per organizzazione sindacale europea competente assista il GSN, dietro a sua richiesta. In questo modo una rappresentanza specifica dei quadri può essere garantita dalla presenza di un esperto sindacale della CEC o di una delle sue federazioni affiliate. Un membro CFE-CGC di un gruppo del settore della chimica può richiedere la presenza di un esperto della FECCIA (federazione europea dei quadri delle industrie chimiche).

Bisogna notare tuttavia che la direttiva 2009/38/CE autorizza gli Stati membri a limitare le spese a loro carico a un esperto (articolo 5.6.). Bisogna quindi verificare se il diritto nazionale che si applica alla negoziazione ha previsto o meno questo limite (ad esempio, la legge francese ha limitato l'assunzione della spesa a un esperto). Anche se c'è un limite legale, è sempre possibile nell'ambito delle negoziazioni di cercare di trovare un accordo con la Direzione Centrale...

Il ricorso ad esperti può essere deciso in qualsiasi momento, su richiesta dei membri del GSN (si consiglia di ricorrere ad una votazione). Il contributo dell'esperto sarà tanto più utile quanto prima verrà sollecitata la sua partecipazione...

8) L'importanza di un accordo

Il funzionamento del CIE si basa filosoficamente su un accordo scritto. Il raggiungimento di un accordo formalizzato dimostra la capacità degli attori del dialogo sociale del gruppo o dell'impresa di dimensione comunitaria (rappresentanti dei lavoratori/Direzione) a mettersi d'accordo sull'ambito di funzionamento e di consultazione dei lavoratori più adatto alla situazione del gruppo o dell'impresa e quindi in teoria sul metodo più efficace.

Il gruppo speciale di negoziazione è l'attore principale del processo di negoziazione.

Può decidere di firmare l'accordo ; può decidere di non avviare la negoziazione o di annullare le negoziazioni in atto (articolo 5.5 della direttiva 2009/38/CE). Prende le decisioni a maggioranza dei 2 terzi dei voti. In questo caso non viene presentata nessuna istanza. Bisognerà attendere almeno 2 anni prima di chiedere di nuovo l'avvio di una negoziazione, tranne se il GSN ha previsto un termine più breve.

Cosa succede se non si trova un accordo ?

La direttiva prevede alcune prescrizioni accessorie che si applicano quando :

- La Direzione Centrale rifiuta di avviare le negoziazioni entro 6 mesi dalla richiesta presentata dai rappresentanti dei lavoratori ;
- La negoziazione non ha raggiunto un accordo entro i 3 anni dalla data della richiesta.

In questi casi, si applicano le regole legali e non quelle negoziate.

Le prescrizioni accessorie sono elencate nell'Allegato 1 della direttiva 2009/38/CE ; definiscono la competenza del CIE, le modalità della sua composizione e della suddivisione dei seggi, la costituzione di un comitato ristretto con un regolamento interno, le modalità di riunione (una riunione l'anno, riunione senza la Direzione e riunione con la Direzione), le modalità d'informazione e di consultazione, anche in casi eccezionali, il ricorso ad esperti, il principio di un'assunzione delle spese di funzionamento del CIE da parte della Direzione Centrale.

Se la negoziazione non raggiunge un accordo, c'è una rete di sicurezza. Ma è solo una rete...

Attribuirsi i mezzi per trovare un accordo

Le prescrizioni accessorie della direttiva sono le fondamentazioni di base.

L'obiettivo nella negoziazione è di ottenere un miglioramento di queste fondamentazioni sui punti più significativi per quanto riguarda le prassi di dialogo sociale nel gruppo o nell'impresa. La rappresentanza equilibrata delle categorie di dipendenti che può permettere una rappresentanza dei quadri nel CIE deve essere prevista con un accordo poiché le prescrizioni accessorie non precisano nulla a questo proposito.

Inoltre un accordo impegna di più gli attori (Direzione come pure i rappresentanti dei lavoratori) che la semplice applicazione delle regole prestabilite. Oltre a un impegno giuridico, c'è un impegno di considerazione e di mutuo rispetto.

Un accordo sul CIE rappresenta tutto questo.

Talvolta, non si è potuto concludere questo accordo fin dall'istituzione del CIE. La mancanza di motivazione, lo scoraggiamento, la perdita di punti di riferimento nell'obiettivo ricercato sono tutti fattori d'insuccesso. Come minimo il CIE può funzionare sulla base delle prescrizioni accessorie. Le Direzioni di gruppi o d'impresе come i rappresentanti dei lavoratori possono aver bisogno di approfondire l'argomento, di fare più esperienza. Ma questa situazione deve essere solo una tappa per raggiungere meglio un accordo.

Bisogna sapere accettare di prendere il tempo necessario rimanendo irrevocabili sul proprio obiettivo : garantire un diritto effettivo all'informazione e alla consultazione dei dipendenti, compresi i quadri, reso possibile unicamente da un accordo.

PARTE 2

COME NEGOZIARE L'ISTITUZIONE DEL CIE O L'EVOLUZIONE DEL CIE ESISTENTE

Il lavoro preparatorio è ultimato, l'impresa o il gruppo hanno fissato i criteri per istituire il comitato d'impresa europeo. Il vostro bagaglio conoscitivo è stato costituito e la prima seduta per la negoziazione è già stata fissata. In marcia per il negoziato !

La missione principale del gruppo speciale di negoziazione è di trattare l'accordo che istituisce il CIE.

La direttiva 2009/38/CE, come la direttiva 94/45/CE precedente, precisa, nel suo articolo da 6.2.a a g, i punti che il negoziato deve trattare :

- Il campo di applicazione dell'accordo (le imprese o gli stabilimenti membri del gruppo o dell'impresa europea interessati dall'accordo) ;
- La composizione del comitato d'impresa europeo: il numero di membri, la suddivisione dei seggi, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze di rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle categorie di lavoratori ;
- Le nomine e la procedura d'informazione e di consultazione del CIE, trattando la questione del legame tra il diritto europeo e gli organi nazionali ;
- Il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del CIE ;
- Nell'eventualità che sia previsto, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato costituito all'interno del CIE ;
- Le risorse finanziarie e materiali da accordare al CIE ;
- La data di entrata in vigore dell'accordo, la sua durata, le modalità di revisione, di contestazione e di ri-negoziazione con la procedura di modifica che sarà applicata.

I campi di applicazione presi in considerazione per il negoziato sono quindi al contempo precisi e vasti. Il negoziato potrà essere facile per alcuni punti e difficile per altri.

Per potersi concentrare sugli elementi che permettono un vero e proprio coinvolgimento del personale dirigente, abbiamo considerato 7 punti, indipendentemente l'ordine in base al quale saranno trattati :

- Il campo di applicazione dell'accordo ;
- Le missioni d'informazione e di consultazione del CIE ;
- La composizione del CIE ;
- Le emanazioni del CIE, come il comitato ristretto, il sottocomitato... ;
- L'organizzazione delle missioni del CIE ;
- La durata e la procedura di ri-negoziazione ;
- La firma dell'accordo.

1) Il campo di applicazione dell'accordo

Il campo di applicazione dell'accordo è molto importante poiché delimita il perimetro entro il quale i lavoratori avranno il diritto a un'informazione e a una consultazione a livello europeo. Influenza la composizione del CIE che dipende dal numero di paesi coperti e dalle soglie di organico per paese.

La direttiva 2009/38/CE (articolo 1.6) prevede che tutti gli stabilimenti o imprese situati negli Stati membri siano interessati dalla costituzione di un CIE. Il campo di applicazione dell'accordo è quindi, per definizione, tutti gli stabilimenti o filiali presenti sul territorio dell'Unione Europea.

Gli stabilimenti situati in paesi che non sono membri dell'UE sono interessati ?

La direttiva 2009/38/CE si applica di diritto agli Stati membri dell'UE oltre agli stati membri dello Spazio Economico europeo (SEE), conformemente all'allegato VIII.

Il SEE è costituito da 30 paesi : i 27 paesi dell'UE ai quali si aggiungono la Norvegia, il Lichtenstein e l'Islanda.

Inoltre, numerosi gruppi o imprese hanno sedi in altri paesi del Continente europeo, come la Svizzera ad esempio.

Sebbene la direttiva 2009/38/CE non si applichi a questi paesi, è possibile che l'accordo negoziato preveda che la procedura d'informazione e di consultazione possa coprire un campo più vasto, associando quindi dei lavoratori che non fanno parte dell'UE.

BOUYGUES : l'accordo sul CIE copre anche la Svizzera SANDVIK TOOLING : l'accordo sul CIE copre la Norvegia RANDSTAD : l'accordo sul CIE copre la Svizzera e la Norvegia

Questa scelta influenza la composizione del CIE che riflette il campo di applicazione dell'accordo.

Qual è il campo di applicazione dell'accordo per un gruppo europeo composto esso stesso da imprese o da gruppi di dimensione comunitaria?

Esistono dei gruppi che soddisfano da soli i criteri d'istituzione di un CIE che sono costituiti da imprese o da gruppi essi stessi di dimensione comunitaria.

La direttiva 2009/38/CE (articolo 1.5) definisce il principio che il CIE sia costituito a livello del gruppo, salvo se l'accordo in fase di negoziazione prevede altre modalità.

EADS : il gruppo comprende 5 CIE, uno dei quali alla testa del gruppo: EADS, Airbus, Astrium, Eurocopter, Cassidian (si veda lo schema allegato)
--

2) Le missioni d'informazione e di consultazione del CIE

Il compito del CIE è l'informazione e la consultazione su questioni transnazionali.

Il colloquio del 14 e 15 ottobre 2010 ha dimostrato che la comprensione dei termini "informazione" e "consultazione" può variare da un paese all'altro, da una cultura di dialogo sociale all'altra, con prassi ben diverse. Ci sono quindi paesi in cui la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori praticamente non esiste e dei paesi in cui è talmente integrata che è una cogestione.

La direttiva 2009/38/CE apporta precisazioni molto importanti sulle nozioni di transnazionalità, d'informazione e di consultazione. È quindi indispensabile basarsi sulle definizioni previste nella direttiva perché aiutano a mettersi d'accordo sulle nozioni comuni, tra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione e tra i rappresentanti dei lavoratori stessi.

a) ***Gli apporti delle definizioni della nuova direttiva che riguardano la questione transnazionale, l'informazione e la consultazione***

- La definizione della questione transnazionale

Il diritto all'informazione e alla consultazione all'interno del CIE verte sulle questioni transnazionali.

La direttiva 2009/38/CE (articolo 1.4) definisce il carattere transnazionale in questi termini :
"Sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o di gruppi d'impresе di dimensioni comunitarie, o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo situati in due stati membri diversi".

Il comma 16 della direttiva 2009/38/CE esplicita la dimensione transnazionale della questione prendendo in considerazione sia la portata dei suoi effetti potenziali sia il livello di Direzione e di rappresentanza che implica. In questa logica, *"sono considerate transnazionali le questioni che, indipendentemente dal numero di Stati membri in questione, sono importanti per i lavoratori europei per l'entità del loro impatto potenziale o che implicano dei trasferimenti di attività tra stati membri"*.

Affinché l'informazione e la consultazione a livello europeo siano utili e apportino una certa plus valenza alle legislazioni nazionali che prevedono questo diritto in un ambito locale, bisogna che tutte le evoluzioni economiche del gruppo o dell'impresa i cui effetti vanno oltre un unico paese, possano entrare nel campo d'informazione e di consultazione del CIE.

Alcuni accordi declinano questa problematica anche per quanto riguarda le attività: sono considerate transnazionali le questioni che riguardano alcune divisioni del gruppo oppure che raggruppano una determinata attività.

EADS : "Sono considerate transnazionali le questioni che riguardano EADS NV o la totalità del gruppo EADS o almeno un gruppo d'impresе di EADS situato in almeno 2 stati membri diversi"

- La definizione dell'informazione

La direttiva 2009/38/CE, nel suo articolo 2.1f, definisce l'informazione come *“la trasmissione da parte del datore di lavoro delle informazioni ai rappresentanti dei lavoratori per permettere loro di venire a conoscenza dell'argomento trattato e di esaminarlo ; l'informazione deve avvenire contestualmente in un'unica versione e con un contenuto appropriato per permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione in profondità dell'incidenza eventuale e di preparare, se necessario, consultazioni con l'organo competente dell'impresa di dimensione comunitaria o del gruppo d'impres di dimensione comunitaria”*.

Il comma 22 della direttiva 2009/38/CE presenta i principi di questa definizione precisando che l'analisi da parte dei rappresentanti dei lavoratori si effettua *“senza rallentare il processo decisionale all'interno delle imprese”*.

La direttiva definisce un equilibrio tra la vita dell'impresa e il diritto all'informazione, con un contenuto qualitativo che può sfociare in una consultazione. Per non essere rallentata nel suo processo decisionale, l'impresa è quindi spinta ad integrare l'implicazione del CIE sufficientemente presto.

Secondo le prescrizioni accessorie (paragrafo 1a), le informazioni trasmesse riguardano la struttura, la situazione economica e finanziaria, l'evoluzione probabile delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo.

Secondo lo stesso testo, le informazioni che danno luogo a una consultazione *“riguardano in particolare la situazione e l'evoluzione probabile dell'impiego, gli investimenti, i cambiamenti sostanziali riguardo l'organizzazione, l'introduzione di nuove metodologie di lavoro o di nuovi processi di produzione, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di aziende, di stabilimenti o di settori importanti di questi ultimi e i licenziamenti collettivi”*.

Queste esemplificazioni del campo d'informazione sono molto utili per una comprensione comune del contenuto del diritto all'informazione e del suo perimetro tra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione e tra i rappresentanti dei lavoratori stessi.

I negoziatori hanno con queste definizioni degli strumenti per delimitare nel migliore dei modi la sfera d'informazione del CIE.

VINCI : l'accordo sul CIE prevede che la riunione del CIE *“sia orientata a livello transnazionale, in particolare sulla strategia del gruppo, sulla sua situazione economica e finanziaria, l'evoluzione probabile delle sue attività, la produzione e le vendite, la situazione e l'evoluzione probabile dell'occupazione, l'evoluzione delle competenze e della formazione, la sicurezza al lavoro, gli investimenti, i cambiamenti di fondo che riguardano l'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi di produzione, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni, la cessione o la chiusura d'impres, di stabilimenti o di settori importanti di questi ultimi, i licenziamenti collettivi, ecc.”*

- La definizione della consultazione

La direttiva 2009/38/CE, nel suo articolo 2.1g, definisce la consultazione come *“l’instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione Centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all’interno dell’impresa o del gruppo”*.

Il comma 23 della direttiva 2009/38/CE precisa che *“il termine “consultazione” deve tenere conto che l’obiettivo è la formulazione di un parere che possa essere utile al processo decisionale, il che presuppone tempi, modalità e contenuti della consultazione appropriati”*.

Le prescrizioni accessorie (paragrafo 1a) esplicitano il campo della consultazione: *“l’informazione e la consultazione del CIE riguardano in particolare la situazione dell’occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all’organizzazione, l’introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi. La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la Direzione Centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere”*.

b) Definire una procedura completa di consultazione: dalla formulazione di un parere alla risposta motivata del datore di lavoro

La consultazione è un argomento sensibile e che può essere all’origine di conflitti, come lo ha dimostrato il sondaggio PERCEE (risultati della domanda 54).

La direttiva 2009/38/CE istituzionalizza questo diritto definendo una procedura riuscita: il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di esporre un parere accompagnato dal diritto dei rappresentanti dei lavoratori di richiedere una risposta motivata da parte del datore di lavoro.

Il coinvolgimento della Direzione Centrale è strutturalmente organizzato. Sarà sempre più difficile relegare il CIE a un semplice ruolo di gruppo di discussione, a una piattaforma di scambi unicamente formale.

Il parere può essere formulato da una o più delegazioni nazionali di lavoratori oppure a nome del CIE (parere comune). Quando si prevede di formulare un parere comune, bisogna precisare in che forma si votano le decisioni (maggioranza assoluta, semplice o qualificata dei membri del CIE).

La risposta motivata del datore di lavoro deve essere fornita per ognuno dei pareri formulati.

La procedura indicata nell’accordo deve quindi riguardare tutte le forme di parere formulato dai membri del CIE e le risposte motivate della Direzione.

Per costituire progressivamente questa procedura completa di consultazione, le prescrizioni accessorie menzionate qui sopra costituiscono una solida base per le discussioni.

Può anche rivelarsi utile il sostegno delle legislazioni nazionali che organizzano da tempo l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori (come la legislazione francese ad esempio) come fonte d'ispirazione per adattarla a livello europeo, con le altre culture rappresentate al tavolo delle negoziazioni.

c) Prevedere l'articolazione di questa procedura con le istituzioni nazionali

L'istituzione di un CIE mira a rinforzare l'efficacia del dialogo a livello transnazionale e a permettere un'articolazione adeguata e complementare tra il livello nazionale e quello transnazionale.

L'istituzione di un CIE non deve condurre alla riduzione dei diritti d'informazione e di consultazione nazionali. Questo principio è garantito nell'articolo 12 e nel comma 37 della direttiva 2009/38/CE.

La complementarità deve essere ricercata per rendere l'informazione e la consultazione efficace per i lavoratori.

La consultazione del CIE può quindi intervenire prima o allo stesso tempo che quella degli organi nazionali, senza frenare il processo nazionale di consultazione e senza vuotarne il suo contenuto.

L'accordo deve costruire questa complementarità e per questo sarà utile venire a conoscenza delle regole applicabili nei vari paesi rappresentati nel GSN sulle prassi di consultazione, come pure conoscere precisamente quelle della legislazione che disciplinerà l'accordo.

SOLVAY : prima di ogni riunione del CIE, i rappresentanti del personale a livello nazionale possono riunirsi di diritto per decidere cosa esaminare nel CIE. La D.R.U. della Direzione Centrale ha redatto un manuale che descrive le procedure d'informazione e di consultazione del CIE all'unisono con gli organi nazionali (preparazione e restituzione delle riunioni del CIE)

EADS : in caso di argomento transnazionale, che riguardi almeno 2 divisioni del gruppo, il CIE di EADS NV e poi i comitati europei delle divisioni sono informati o consultati prioritariamente. Quando l'argomento transnazionale riguarda unicamente una divisione, la procedura d'informazione e di consultazione è dapprima avviata a livello del comitato europeo della divisione. Nella misura in cui l'argomento è importante, il CIE EADS NV viene informato durante la riunione con la Direzione Generale successiva

Le procedure nazionali sono avviate, conformemente alle leggi nazionali in vigore, al termine della prima riunione del CIE EADS NV e/o delle riunioni dei comitati europei delle divisioni in questione. Nel caso di circostanze eccezionali, gli organi rappresentativi del personale nazionali possono essere sollecitati contemporaneamente al CIE EADS NV o ai comitati europei delle divisioni senza recare pregiudizio alle prerogative di ognuno di essi

ARCELOR : le attribuzioni e le competenze delle istanze rappresentative nazionali non dovranno essere in alcun modo alterate dall'esercizio delle competenze del CIE, salvo espresse disposizioni di legge

In caso di applicazione nazionale di una decisione transnazionale, la buona informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori condurranno le parti a ricercare la concomitanza del ricorso alle istanze nazionali ed europee, per una certa coerenza. Il CIE nell'esercizio delle sue missioni tiene informate le istanze nazionali del tenore dei suoi lavori

SAINT GOBAIN : la Direzione incoraggia l'istituzione di un comitato di gruppo in ognuno dei paesi coperti dall'accordo sul CIE, anche quando la legislazione nazionale non lo prevede, per articolare bene i perimetri di competenze del CIE per quanto riguarda le questioni nazionali

L'OREAL : l'accordo prevede una procedura di consultazione in 3 fasi che varia a seconda del numero di paesi in questione :

- In caso di progetti transnazionali che richiedono consultazioni locali in almeno 2 paesi rappresentati all'interno del CIE, viene applicata la procedura di consultazione transnazionale della Segreteria di raccordo allargata

Questa consultazione è dedicata agli aspetti transnazionali del progetto trattato e non si sostituisce alle consultazioni nazionali

- Fino a 3 o 4 paesi interessati dalle consultazioni locali, la procedura di consultazione è la seguente :

Fase 1 : la Segreteria di raccordo è informata del progetto, a seconda della sua natura, non appena le istanze nazionali sono state informate, oppure allo stesso tempo

Fase 2 : una riunione d'informazione e di consultazione con la Segreteria di raccordo è organizzata entro 20 giorni. Su richiesta della Segreteria di raccordo, un membro di ogni paese interessato da una consultazione locale parteciperà a questa riunione, costituendo così una Segreteria di raccordo allargata. Ciò permette di fornire alla Segreteria di raccordo allargata le informazioni riguardanti gli aspetti transnazionali del progetto

Fase 3 : la Segreteria di raccordo può emettere un parere a nome del CIE, accertandosi che ne rappresenti l'opinione. Il termine entro cui deve essere emesso il parere è di 2 settimane

- Se il numero di paesi interessati dalle consultazioni locali è superiore a 3 o 4 oppure se l'argomento, indipendentemente dal numero di paesi in questione, assume un'importanza strategica con conseguenze su tutti i paesi facenti parte del CIE, la riunione d'informazione e di consultazione della Segreteria di raccordo potrà, se necessario, essere sostituita da una riunione straordinaria del CIE oppure, se il calendario definito lo consente, da una parte della riunione plenaria o preparatoria

d) Il caso di una circostanza eccezionale

Nell'ambito di un buon andamento generale dell'impresa si prevede un'informazione e una consultazione a livello transnazionale, garantite anche in casi eccezionali per l'impresa o il gruppo.

La direttiva 2009/38/CE prevede questo caso nel suo comma 43 e nelle sue prescrizioni accessorie.

Il comma 43 prevede che *“talune decisioni, che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori, devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nel più breve termine possibile”*.

Le prescrizioni accessorie (punto 3) sono più precise : *“Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato d'impresa europeo ha il diritto di esserne informato. Il comitato ha il diritto di riunirsi su sua richiesta, con la Direzione Centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato.*

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base ad una relazione elaborata dalla Direzione Centrale, o da qualsiasi altro livello di Direzione appropriato, sulla quale può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole”.

L'accordo deve quindi prevedere questo caso in modo da fornire una certa visibilità alla Direzione come ai rappresentanti dei lavoratori per quanto riguarda l'organizzazione dell'informazione e della consultazione in questi momenti. In questo contesto, bisogna anche fare attenzione nel definire le regole di richiesta di queste riunioni eccezionali : su richiesta della Direzione Centrale, su richiesta della maggioranza (da definire) dei rappresentanti dei lavoratori del CIE (o del suo comitato ristretto).

EADS : in caso di circostanze eccezionali che si ripercuotono in modo notevole sugli interessi dei dipendenti in almeno 2 società con sede in 2 Stati membri diversi, il CIE o il comitato economico può chiedere alla Direzione generale d'indire una riunione straordinaria; allo stesso modo la Direzione generale può richiedere che venga organizzata una riunione straordinaria

e) La questione della riservatezza

La riservatezza delle informazioni si può comprendere. La Direzione non presenterà mai progetti sensibili ai rappresentanti dei lavoratori se sa che saranno divulgati immediatamente. È quindi importante rispettare questa riservatezza. D'altro canto, la Direzione Centrale invoca spesso questo pretesto per non autorizzare la presenza di terzi alle riunioni del CIE (i rappresentanti delle federazioni europee ad esempio che sono esterni al gruppo, possono essere dipendenti di un concorrente).

Al contempo, la riservatezza non deve neutralizzare il diritto all'informazione e alla consultazione a livello del CIE e a livello nazionale, in seguito alla riunione del CIE, quando i rappresentanti ne presentano il resoconto ai loro colleghi nazionali.

È quindi una questione di equilibrio e di fiducia reciproca.

La direttiva 2009/38/CE dedica un lungo articolo (articolo 8) alla riservatezza.

Il principio è un rinvio alle legislazioni nazionali per non autorizzare i partecipanti al GSN come al CIE (esperti ed invitati compresi) a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

É quindi da prevedere che la Direzione tratti questo argomento durante i negoziati. Tuttavia, non è necessario che l'accordo faccia riferimento al principio di riservatezza affinché le regole nazionali di riservatezza si applichino al momento giusto. Si applicano di diritto, accordo o meno. Inoltre, il perimetro della riservatezza è definito dalla pratica a seconda dell'attualità del gruppo o dell'impresa (si veda la Parte 3 : Come far funzionare meglio il CIE).

3) La composizione del CIE

Conformemente all'articolo 6 della direttiva 2009/38/CE, l'accordo deve trattare la questione della composizione del CIE, che comprende il numero di membri, la distribuzione dei seggi che consente di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso e la durata del mandato.

L'elenco dei punti è lungo, ma 3 punti in particolare devono attirare la nostra attenzione: l'attenzione a una rappresentanza equilibrata delle categorie di lavoratori, l'esistenza di supplenti e la rappresentanza delle federazioni settoriali europee.

a) *Garantire una rappresentanza equilibrata delle categorie di lavoratori*

Uno degli apporti fondamentali della direttiva 2009/38/CE è l'invito per i negoziatori a prendere in considerazione la necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso.

La CEC e le sue affiliate hanno lottato per conquistare questa considerazione per una rappresentanza di tutte le categorie di lavoratori, e quindi anche dei quadri, sempre minoritari in numero. È quindi indispensabile trattare questo punto durante la negoziazione collettiva.

La necessità di una rappresentanza equilibrata delle categorie di lavoratori e attraverso questa quella dei quadri esiste all'interno del CIE come esiste all'interno del GSN (si veda la parte 1).

Per rispondere a questa necessità e garantire effettivamente una rappresentanza dei quadri nella composizione del CIE (con diritto di voto), la scelta di un membro a pieno titolo sembra la più appropriata, per almeno 3 motivi :

- La rappresentanza equilibrata delle categorie di lavoratori deve essere assicurata con un criterio professionale e non di nazionalità. In effetti, il numero di membri del CIE è innanzitutto determinato a seconda del numero di paesi coperti (criterio di nazionalità). La rappresentanza in base a un criterio professionale non può in alcun caso organizzarsi a scapito del numero di seggi che spetta ad ogni delegazione nazionale ;
- La rappresentanza equilibrata delle categorie di lavoratori nel CIE non può essere determinata attraverso le delegazioni nazionali di lavoratori, dato che la designazione dei membri del CIE dipende dalle regole nazionali (direttiva 2009/38/CE comma 20, prescrizioni accessorie paragrafo 1 c).

Queste regole prevedono molto raramente la possibilità di una rappresentanza del personale dirigente nelle imprese, e quando lo prevedono, il criterio maggioritario del numero di eletti o di voti ottenuti al momento delle elezioni fa scomparire qualsiasi possibilità di rappresentanza specifica. Non è quindi possibile affidarsi al livello nazionale ;

- La rappresentanza dei quadri all'interno del CIE, come dipendenti, non può essere garantita da un membro della Direzione poiché, in questa situazione, il quadro rappresenta la Direzione, il datore di lavoro, non i dipendenti. Allo stesso modo, un quadro eletto o designato da tutti i dipendenti per rappresentare un sito o un paese, non ha un mandato per parlare unicamente a nome dei quadri; rappresenta tutti i lavoratori di un sito o di un paese.

Per garantire una rappresentanza dei quadri, specifica, distinta, identificata come tale, nel CIE, ci vuole un membro a pieno titolo. Questo membro non appartiene alle delegazioni nazionali, non è membro della Direzione d'impresa. Rappresenta i quadri del gruppo o dell'impresa di dimensione comunitaria all'interno del CIE, con un diritto di voto come gli altri rappresentanti.

Da dove viene questo rappresentante e chi lo nomina ?

Il rappresentante dei quadri all'interno del CIE è un dipendente del gruppo. Deve avere una certa legittimità per rappresentare i quadri. La persona designata deve essere legittima quanto gli altri rappresentanti dei lavoratori e deve sapere, come loro, a chi rendere conto del suo mandato. Se questa legittimità non può venire dal proprio paese (non può essere eletto dai quadri a livello nazionale perché la legislazione non prevede questa possibilità), potrà provenire dalla designazione da parte di un attore rappresentativo a livello europeo: la federazione settoriale che rappresenta i quadri nel settore, oppure, se una federazione così non esiste, la confederazione europea che rappresenta i quadri (in particolare la CEC).

Questo ragionamento vale naturalmente anche per le emanazioni del CIE, in particolare nel comitato ristretto (si veda più avanti).

b) Prevedere l'esistenza di supplenti

Per quanto riguarda le missioni affidate al CIE, bisogna che i membri possano seguire il funzionamento del CIE, nelle situazioni calme come in quelle agitate (circostanze eccezionali ad esempio).

Prevedere titolari di mandati e i loro supplenti è un mezzo per permettere ai lavoratori di avere sempre un rappresentante, anche quando il rappresentante titolare non è più disponibile.

L'accordo deve definire il principio di sostituzione quando il titolare non può essere presente.

Per quanto riguarda il loro ruolo, può essere dettagliato nell'accordo, ma non è obbligatorio. Il loro ruolo assumerà tutta la sua portata nella pratica quotidiana, spontaneamente o forzatamente (si veda la Parte 3 : Far funzionare meglio il CIE).

Per quanto riguarda la Direzione, non si può parlare di titolare e di supplente. Tuttavia si deve anche tenere conto della logica della perennità della rappresentanza della Direzione, alle sfere più alte, qualunque siano le circostanze.

SOLVAY : l'accordo sul CIE prevede la designazione di supplenti che sono destinatari delle stesse informazioni dei titolari

c) Permettere una rappresentanza delle organizzazioni sindacali europee

La direttiva 2009/38/CE prevede la possibilità di assistenza all'interno del GSN di un rappresentante delle organizzazioni sindacali competenti e riconosciute a livello comunitario (si veda la Parte 1).

Si rammenta che le organizzazioni sindacali europee competenti e riconosciute sono quelle che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 152 (ex 138) del Trattato. La CEC fa parte di queste organizzazioni sindacali competenti e riconosciute.

La direttiva prevede anche nelle sue prescrizioni accessorie (punto 5) che il CIE o il comitato ristretto possa essere assistito da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

Una tale rappresentanza dipende dalla scelta dei negoziatori. La presenza di un rappresentante di organizzazioni sindacali europee permette di seguire l'applicazione dell'accordo che hanno firmato e permette di apportare un punto di vista esterno al gruppo, in particolare sull'esistenza di altre prassi informative e consultive.

A seconda del coinvolgimento che si vuole attribuire alle organizzazioni sindacali europee competenti e riconosciute, la loro rappresentanza può avere 2 ruoli :

- Un'assistenza alla delegazione dei lavoratori, che conduce a una presenza solo durante le riunioni delle delegazioni di lavoratori (riunioni preparatorie, riunioni senza la Direzione) ;
- Un controllo dell'accordo che è stato firmato, che presuppone una presenza alle riunioni con la Direzione e senza la Direzione, con un diritto di espressione (ma non diritto di voto).

La rappresentanza di organizzazioni sindacali europee può essere pluralista. In effetti, la direttiva 2009/38/CE prevede l'obbligo d'informazione delle organizzazioni sindacali europee competenti e riconosciute al momento dell'avvio del negoziato sull'istituzione o l'evoluzione del CIE. Queste organizzazioni sono oggi la CES e la CEC. Sono quindi legittimate entrambe, per mezzo delle loro federazioni se necessario, a sedersi al tavolo dei negoziati, a firmare l'accordo che istituisce il CIE (punto 7 sulla firma dell'accordo) e a seguirlo. Sono anche legittimate ad essere scelte dai membri del GSN come del CIE per assisterli e partecipare alle riunioni.

In questo caso, è logico attribuire un posto di rappresentante ad ognuna delle organizzazioni sindacali europee competenti.

VINCI : l'accordo sul CIE prevede la possibilità per la segreteria (comitato ristretto) di essere assistita da un rappresentante designato dalla federazione FETBB e da un rappresentante designato dalla federazione FECC

4) Le emanazioni del CIE: il comitato ristretto, ecc

a) *Le varie emanazioni del CIE*

La direttiva 2009/38/CE prevede una possibile emanazione del CIE: il comitato ristretto. Tuttavia, la prassi che si è sviluppata dalla direttiva 94/45 precedente, ha dato origine a diversi tipi di emanazioni del CIE: il comitato ristretto, il comitato ristretto allargato, il sottocomitato, la commissione, il gruppo ad hoc e altre ancora. Sono tutte derivate dal CIE, ma con composizioni e ruoli diversi, a seconda della vita del gruppo o dell'impresa e dell'intensità del dialogo sociale transnazionale avviato dalla Direzione e/o dai rappresentanti dei lavoratori (si veda la Parte 3).

Queste varianti all'interno delle stesse emanazioni si sono affermate con le prassi e possono naturalmente essere integrate nell'accordo al momento della sua (ri)negoziazione, o in un primo accordo, se una diversità negli organi europei esiste da tempo.

Nel caso di un primo accordo, è possibile accontentarsi del comitato ristretto.

b) *Il comitato ristretto*

Per permettere un coordinamento e una maggiore efficacia dell'attività regolare del CIE oltre a un'informazione ed a una consultazione entro i più brevi termini nel caso di circostanze eccezionali, la direttiva 2009/38/CE conferma la possibilità di costituire all'interno del CIE un comitato ristretto (articolo 6.2e): *"il GSN determina se del caso la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione in seno al CIE"*.

Le prescrizioni accessorie (punto 1d) indicano che *"per garantire il coordinamento delle sue attività il comitato d'impresa europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente"*.

Si tratta quindi di un organo la cui esistenza è discussa nel corso dei negoziati.

- Il suo ruolo

Il comitato ristretto è un'emanazione del CIE.

L'accordo deve definire il suo ruolo e i limiti del suo campo di azione rispetto alle prerogative fondamentali del CIE.

Per quanto riguarda le sue missioni di coordinamento e di controllo dell'attività regolare ed eccezionale del CIE, il comitato ristretto può avere un ampio spettro d'interventi. Può avere il diritto di essere informato in caso di circostanze eccezionali che intervengono sugli interessi dei lavoratori; può essere autorizzato a farsi assistere da esperti di propria scelta ed essere autorizzato a riunirsi in assenza della Direzione.

Dato che il CIE è l'istanza sovrana, il comitato ristretto non dovrebbe essere autorizzato a gestire tutto in nome e per conto del CIE. L'accordo deve assicurarsi di non delegare tutto per evitare di trasformare le riunioni del CIE in una camera di registrazione o in un appuntamento turistico. I negoziatori devono essere ben consci delle poste in gioco.

Il comitato ristretto può permettere di garantire la continuità dell'azione del CIE tra una riunione e l'altra e soprattutto quando c'è solo una riunione l'anno (si veda la parte riguardante le riunioni). In questo caso assume un ruolo di controllore delle azioni votate durante le riunioni con la Direzione.

Il comitato ristretto può anche facilitare il funzionamento del CIE: stesura dell'ordine del giorno, invio delle convocazioni, programma delle riunioni, invio dei documenti...

Il comitato ristretto può avere un ruolo più attivo in caso di circostanze eccezionali. In effetti, la direttiva (prescrizioni accessorie punto 3) gli conferisce un ruolo particolare :

“Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato d'impresa europeo ha il diritto di esserne informato. Il comitato ha il diritto di riunirsi su sua richiesta, con la Direzione Centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato”.

Può rappresentare l'anticamera del CIE per raccogliere le informazioni della Direzione o quelle di un esperto, per elaborare le informazioni e facilitarne la comprensione dei membri del CIE durante le riunioni, per preparare le domande, un progetto preliminare che sarà convalidato dalle delegazioni di lavoratori nel corso delle riunioni senza la Direzione.

L'accordo definirà i principi e un regolamento interno potrà precisare le modalità concrete di funzionamento e il perimetro delle missioni del comitato ristretto (si veda la parte 3 : Far funzionare meglio il CIE).

- La sua composizione

Il comitato ristretto è costituito all'interno del CIE. I suoi membri sono quindi i rappresentanti dei lavoratori membri del CIE.

Le prescrizioni accessorie (punto 1d) prevedono un comitato ristretto composto al massimo da 5 membri.

Si tratta di un numero massimo in assenza di accordo. Se c'è un accordo, i negoziatori possono prevedere un numero più elevato di membri se lo ritengono necessario.

GDF SUEZ : il comitato ristretto comprende 13 membri COVERTEAM : il comitato ristretto comprende 3 membri VEOLIA : il comitato ristretto comprende 7 membri ARCELOR : il comitato ristretto comprende 16 membri
--

La scelta del numero deve permettere un coordinamento rapido, fluido ed efficace mantenendo un riflesso fedele della composizione del CIE. È logico che i membri del comitato ristretto esprimano una diversità di paese e una diversità professionale.

Per questo il comitato ristretto deve prevedere una rappresentanza dei quadri a pieno titolo, in base allo stesso ragionamento utilizzato per la composizione del CIE.

Bisogna notare che in caso di circostanze eccezionali, il comitato ristretto deve essere allargato ai membri del CIE che rappresentano gli stabilimenti o le imprese interessate dalle circostanze o da decisioni particolarmente importanti.

5) L'organizzazione delle missioni del CIE

L'organizzazione delle missioni del CIE necessita di familiarizzarsi con tutti i tipi di riunioni che possono esistere, di definire le lingue utilizzate per comunicare oralmente e per iscritto, di mettersi d'accordo sulla frequenza delle riunioni e di definire i mezzi materiali e finanziari a disposizione dei membri del CIE.

a) *Le tipologie di riunione*

La direttiva 2009/38/CE prevede nelle sue prescrizioni accessorie (punti da 2 a 4) una "base di partenza" che prevede alcune riunioni "con la Direzione Centrale" e "senza la Direzione Centrale" per il CIE come pure per il comitato ristretto.

La pratica di 15 anni di CIE ha illustrato il ricorso ad altri tipi di riunioni (si veda la Parte 3 : Far funzionare meglio il CIE).

Per identificare le riunioni più adatte alla situazione del gruppo che tratta un accordo sul CIE o sulla sua evoluzione, vi presentiamo una breve presentazione dei diversi tipi di riunioni :

- * Le riunioni **con la Direzione Centrale** (o riunione plenaria con la Direzione) : almeno una volta l'anno per informazione e consultazione.
- * Le riunioni **senza la Direzione Centrale** (o riunione preliminare/ riunione plenaria senza la Direzione): prima delle riunioni con la Direzione Centrale, il comitato d'impresa europeo o il comitato ristretto è autorizzato a riunirsi senza la Direzione Centrale.
- * Le riunioni **del comitato ristretto**: alla pari del CIE, il comitato ristretto si può riunire con la Direzione Centrale o senza.
- * Le riunioni **per circostanze eccezionali**.
- * Le riunioni **di controllo**: le riunioni di controllo vengono indette dopo aver assunto una certa pratica e dopo le riunioni con la Direzione (dopo la riunione plenaria).
- * Le riunioni di **gruppi ad hoc** permanenti o puntuali: anche queste riunioni, in base all'esperienza, sono indette da gruppi di lavoro o da commissioni su temi ben precisi: la salute sul lavoro, la commissione economica...

b) *La questione delle lingue di lavoro*

Il diritto all'informazione e alla consultazione è possibile solo condividendo elementi che sono accessibili e compresi da tutti i membri del CIE.

In una istituzione multiculturale, la comprensione reciproca è indispensabile per un buon coordinamento, per evitare malintesi, gaffe e per creare un dialogo che abbia senso.

La presa in considerazione delle lingue dei paesi rappresentati all'interno del CIE è il vettore di questo successo. Ciascuno contribuisce nel migliore dei modi se lo fa nella sua madrelingua.

Il GSN è una prima tappa nella comprensione dell'importanza delle lingue in un negoziato transnazionale. Il CIE rappresenta una fase di consolidamento per effettuare un lavoro di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo durante tutto l'arco dell'anno.

Più sono i paesi che compongono il gruppo, più la questione delle lingue di lavoro è complessa da gestire. Inoltre, in termini di reattività, gli scambi informali tra i membri (e-mail, contatti telefonici) richiedono la padronanza di almeno una lingua comune.

In queste condizioni, si consiglia di scegliere le lingue necessarie all'espressione dei membri rappresentati nel CIE. Ciò significa una pluralità di lingue di riferimento (oralmente e per iscritto), ma in numero limitato. La scelta delle lingue di lavoro può dipendere dalle lingue più utilizzate nel gruppo. Quando la o le lingue di riferimento non sono lingue materne per i membri del CIE, questi ultimi devono per forza seguire una formazione su queste lingue di riferimento.

I documenti devono essere tradotti nelle lingue di riferimento, a spese della Direzione Centrale. I documenti scritti tradotti nelle lingue di riferimento devono essere inviati ai membri entro un termine stabilito affinché possano analizzarli in modo approfondito (integrando i tempi per i traduttori affinché abbiano il tempo di effettuare il loro lavoro di traduzione correttamente).

CREDIT AGRICOLE/EUROTUNNEL : ci sono due lingue di riferimento: l'inglese e il francese GENERALI : la traduzione e l'interpretariato sono garantiti in italiano, inglese, francese, tedesco e spagnolo SOLVAY / VEOLIA : la traduzione e l'interpretariato sono garantiti in tutte le lingue dei membri del CIE EDF : la traduzione e l'interpretariato sono garantiti in francese, tedesco, olandese, polacco, slovacco, inglese e ungherese EADS : 4 lingue sono utilizzate: francese, tedesco, inglese e spagnolo ARCELOR : sono utilizzate simultaneamente il Francese, l'Olandese, il Tedesco, lo Spagnolo e l'Italiano

c) La frequenza delle riunioni del CIE

L'accordo deve definire la frequenza delle riunioni del CIE.

Le prescrizioni accessorie (punto 2) prevedono una riunione del CIE una volta l'anno con la Direzione.

L'accordo sul CIE deve andare oltre le prescrizioni accessorie e garantire una reattività agli eventi vissuti dal gruppo o dall'impresa.

Un'unica riunione l'anno non è sufficiente per trattare le informazioni che riguardano la vita del gruppo o dell'impresa, come i risultati finanziari dell'anno precedente e le previsioni finanziarie ed economiche dell'anno futuro.

Per coprire questa visione globale dell'attività dell'impresa o del gruppo, ci vogliono almeno due riunioni del CIE : la prima tra aprile e giugno, quando i risultati annui dell'impresa o del gruppo sono conosciuti e resi pubblici ; la seconda tra ottobre e novembre per un'eventuale informazione e consultazione sulle previsioni economiche e finanziarie future.

Per quanto riguarda la Direzione, dare un ritmo al dialogo sociale all'interno del CIE rappresenta un messaggio forte sul coinvolgimento della Direzione Centrale in un approccio di responsabilità sociale delle imprese che integra il dialogo sociale come vettore di questa responsabilità sociale.

GENERALI : il CIE si riunisce 2 volte l'anno con la Direzione AIR FRANCE KLM : il CIE si riunisce con la Direzione 2 – 3 volte l'anno SAFRAN : il CIE si riunisce una volta l'anno VEOLIA : il CIE si riunisce 2 volte l'anno
--

Per preparare e seguire i lavori effettuati durante le riunioni formali annue, è necessario aggiungere alcune riunioni senza la Direzione (di preparazione) e alcune riunioni di controllo con unicamente i rappresentanti dei lavoratori, in numero equivalente.

Per quanto riguarda la frequenza delle riunioni in caso di circostanze eccezionali, bisogna essere flessibili e prevedere nell'accordo che la frequenza venga lasciata all'apprezzamento dei rappresentanti dei lavoratori, in particolare dei membri del comitato ristretto, a seconda dell'entità delle evoluzioni che influiscono sul gruppo e sui lavoratori.

d) I mezzi materiali e finanziari accordati al CIE

L'accordo deve prevedere le risorse finanziarie e materiali da accordare al CIE.

Le prescrizioni accessorie (punto 6) definiscono il principio che le spese di funzionamento del CIE (e del comitato ristretto se ce n'è uno) siano sostenute dalla Direzione Centrale (salvo se la Direzione Centrale ha convenuto diversamente).

Oltre a questo principio che deve essere preso in considerazione nell'accordo, bisogna che le discussioni tra i negoziatori trovino delle regole sulla possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di ottenere una formazione e di fare ricorso ad esperti tecnici.

- Il tempo per esercitare il mandato

Una delle risorse di cui devono disporre i membri del CIE per portare a termine le loro missioni è giustamente il tempo.

L'accordo deve prevedere il tempo necessario ai rappresentanti dei lavoratori per portare a termine le loro missioni. Una missione necessita del tempo per la preparazione della riunione (lettura dei documenti, scambi con gli altri membri), per la partecipazione alla riunione (tempo per la trasferta, tempo di presenza e di espressione durante la seduta) e per il resoconto a livello europeo (in caso di riunione di controllo) e a livello nazionale (presso i lavoratori locali del proprio paese).

La chiarezza sulle disponibilità permette al rappresentante e alla sua Direzione di valutare il volume di lavoro da effettuare per questo mandato e quindi il volume da adattare al suo impiego, a livello locale.

Quando c'è la presenza di un comitato ridotto, si consiglia di prevedere un tempo specifico per i suoi membri. Grazie al loro maggiore coinvolgimento all'interno del CIE, i membri del comitato ristretto sono i primi ad essere sollecitati e ad avviare qualsiasi processo informativo e consultivo del CIE, nei confronti della Direzione Centrale.

TOTAL : 4 giorni l'anno sono previsti per i membri del CIE
GENERALI : 11 giorni l'anno sono previsti per i membri del CIE
RANDSTADT : 2 giorni l'anno sono previsti per i membri del CIE

È anche possibile aumentare il tempo richiesto per il segretario dell'istituzione.

CREDIT AGRICOLE : 60 ore per ogni membro del comitato ristretto e 100 ore per il segretario
VINC I: 120 ore per i membri della segreteria e 168 ore per il segretario
VALEO : quanto necessario
SOLVAY : quanto necessario per i membri del comitato ristretto

- Il diritto alla formazione

La direttiva 2009/38/CE prevede nel suo articolo 10.4 che *“Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri del comitato d'impresa europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione”*.

La formazione è una condizione indispensabile all'esercizio della missione di rappresentanza all'interno del CIE. I rappresentanti dei lavoratori devono essere in grado di comprendere le informazioni fornite, essere in grado di analizzare il contenuto dei progetti, dei documenti presentati dalla Direzione e poter esprimere un parere informato, alimentare il dibattito e contribuire alle posizioni comuni della delegazione dei lavoratori.

L'accordo deve stabilire questo principio della formazione, senza perdite di retribuzione e con una regolarità costante durante tutta la durata del mandato (una volta l'anno per esempio).

Il contenuto della formazione e le sue modalità non necessitano per forza di essere descritti nell'accordo che definisce il contesto generale. Questo argomento può essere trattato al momento dell'istituzione del CIE, ad esempio nel regolamento interno.

- Il ricorso agli esperti tecnici

Per alcuni argomenti o in alcuni casi particolari, le formazioni non sono sufficienti per comprendere le informazioni. Ci vuole una visione più tecnica, più precisa, con un po' più di distacco. I membri del CIE o del comitato ristretto possono quindi ricorrere ad esperti tecnici.

L'accordo deve poter permettere loro un tale ricorso.

In questo caso non si tratta di esperti sindacali (facenti parte di un'organizzazione sindacale europea), ma di un supporto tecnico che interverrà di tanto in tanto e le cui spese saranno sostenute dalla Direzione Centrale. La consulenza può essere effettuata da un avvocato, da un perito contabile, da un esperto in tecnologia... su un argomento ben preciso o in modo regolare.

Le prescrizioni accessorie (punto 6) prevedono che le legislazioni nazionali determinino le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato d'impresa europeo limitando le spese a un solo esperto.

L'accordo che istituisce il CIE può naturalmente prevedere di sostenere le spese per più tipi di esperti tecnici.

L'OREAL : l'accordo prevede che nel corso delle riunioni preparatorie i membri del CIE possano farsi assistere dal perito contabile del Comitato di gruppo francese oltre che da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale francese o europea firmataria dell'accordo
In accordo con la Direzione del Gruppo, se le circostanze eccezionali lo richiedono, i membri del CIE possono farsi assistere da un perito che non sia il perito contabile del Comitato di gruppo francese durante le riunioni preparatorie

6) La durata dell'accordo e la procedura di ri-negoziazione

Come per qualsiasi accordo, le parti che intervengono nel negoziato sono libere di fissare la durata che sembra loro più adatta alla buona applicazione ed efficacia delle regole che stabiliscono.

Senza determinare prima una durata precisa, la durata ideale è quella che permette al CIE di adeguarsi, alla Direzione di organizzare il suo coinvolgimento nel tempo e d'istituire i canali di raccolta e di divulgazione delle informazioni da fornire, ai rappresentanti dei lavoratori di fare conoscenza e di creare dei legami.

La durata può anche dipendere dalle durate dei mandati dei rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale : la durata dei mandati prevista dalla legislazione che si applica al CIE, la durata più lunga dei mandati per quanto riguarda l'insieme delle legislazioni dei paesi rappresentati, una durata media dei mandati per quanto riguarda queste stesse legislazioni.

Le prescrizioni accessorie (paragrafo 1f) considerano un periodo di 4 anni, al termine del quale conviene di prevedere l'opportunità di riaprire i negoziati sul CIE che sfortunatamente non aveva potuto fondare la propria esistenza su un accordo. Non si tratta di una durata di riferimento.

VINCI : l'accordo ha una durata di 4 anni
L'OREAL : l'accordo ha una durata di 4 anni e si deve fare un bilancio 4 mesi entro il termine dell'accordo
RANDSTAD : l'accordo ha una durata di 2 anni

Per quanto riguarda le procedure di ri-negoziazione degli accordi che istituiscono il CIE, la direttiva 2009/38/CE precisa il contesto in cui si deve realizzare questo negoziato :

Comma 28: *“gli accordi che disciplinano l'istituzione e il funzionamento dei comitati d'impresa europei devono prevedere le modalità di modifica, cessazione o rinegoziazione degli accordi medesimi qualora ciò si renda necessario, in particolare in caso di modifica del perimetro o della struttura dell'impresa o del gruppo di imprese”.*

Articolo 6.2g : l'accordo determina: *“le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”.*

Articolo 13 : *“In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa o del gruppo europeo, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la Direzione Centrale avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione almeno in due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.*

Oltre ai membri eletti o designati all'interno del GNS, sono membri del gruppo speciale di delegazione almeno tre membri del comitato d'impresa europeo esistente o di ciascuno dei comitati d'impresa europei esistenti.

Nel corso dei negoziati il comitato o i comitati d'impresa europei esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati d'impresa europei e la Direzione Centrale”.

Non ci sono ambiguità : le discussioni nel corso del negoziato devono trattare gli adeguamenti del funzionamento del CIE e dell'accordo in caso di modifica del perimetro del gruppo o dell'impresa.

Una tale anticipazione, a freddo, dà un'idea sia alla Direzione Centrale che ai rappresentanti dei lavoratori del metodo da seguire in caso di eventi fondamentali che influiscono sul gruppo o sull'impresa. Ciò non fa che consolidare il funzionamento del CIE e quindi l'informazione e la consultazione, in un contesto instabile, garantendo una rappresentanza dei lavoratori adeguata al nuovo perimetro del gruppo dopo la firma dell'accordo.

Non ci sono ambiguità neanche per quanto riguarda l'organo che effettua il negoziato poiché si svolge all'interno di un GSN e non all'interno del CIE esistente o del suo comitato ristretto.

L'accordo deve quindi contenere questi principi, aggiungendo i tempi per il negoziato e le modalità per avvertire le organizzazioni sindacali europee competenti che devono essere informate di questa ri-negoziazione.

L'OREAL : l'accordo è concluso per una durata di 4 anni. In seguito viene rinnovato per periodi successivi di 4 anni per tacito rinnovo, salvo interruzione da parte della Direzione o da parte dei due terzi delle organizzazioni sindacali firmatarie, di cui almeno un'organizzazione europea, 3 mesi prima del termine del periodo in corso. 4 mesi prima del termine del primo periodo quadriennale, una riunione di bilancio viene organizzata tra la Direzione e le organizzazioni sindacali rappresentative che hanno firmato l'accordo

In caso di interruzione dell'accordo, i membri del CIE e la sua Segreteria di raccordo continuano ad esercitare le loro funzioni fino al termine dell'accordo

7) I firmatari dell'accordo

L'accordo che istituisce il CIE è concluso tra la Direzione Centrale e il GSN. Spetta quindi ai membri del GSN di firmare l'accordo, tenendo conto delle seguenti precisazioni :

- I rappresentanti dei lavoratori, il loro nome, il loro paese di provenienza e l'organizzazione sindacale che rappresentano, se ne rappresentano una ;

- Per la Direzione Centrale, il nome e la qualifica del rappresentante del datore di lavoro ed eventualmente, il nome e la qualifica del rappresentante delle Direzioni di ogni paese (un tale approccio sensibilizza e coinvolge le Direzioni Locali).

È possibile aggiungere ai firmatari dei membri del GSN, la firma delle organizzazioni sindacali europee e riconosciute nella misura in cui sono state informate dell'avvio dei negoziati e che devono essere invitate altavolo per la firma dell'accordo.

VINCI : l'accordo che istituisce il CIE è firmato dalla FECC che rappresenta i quadri europei della costruzione, affiliata alla CEC e dalla FETBB, che rappresenta i lavoratori europei dell'Edilizia e del Legno, affiliata alla CES

L'OREAL : l'accordo sul CIE è firmato dalla FECCIA, che rappresenta i quadri del settore chimico, affiliata alla CEC e dall'EMCEF, che rappresenta i lavoratori del settore chimico, affiliata alla CES

PARTE 3

FAR FUNZIONARE MEGLIO IL CIE : SUGGERIMENTI PER I MEMBRI DEL CIE PER MIGLIORARE LA SITUAZIONE ESISTENTE I MEMBRI DEL CIE

Un CIE esiste nel vostro gruppo o nella vostra azienda. C'è sempre la possibilità di ottimizzare il suo funzionamento. Questa 3a parte mira a condividere diverse prassi che vi consentiranno di conoscere i funzionamenti di CIE in vari settori.

L'informazione e la consultazione del CIE sono prodotte tramite vari canali :

- le qualità di quelli che sono membri del CIE ;
- l'organizzazione del lavoro del CIE ;
- il contenuto della riunione d'informazione e di consultazione ;
- il controllo dei lavori del CIE.

1) Le qualità dei membri del CIE

Sono gli attori del diritto all'informazione e alla consultazione del CIE. Sono loro che faranno vivere al quotidiano il dialogo sociale transnazionale.

Il CIE è composto da rappresentanti di lavoratori e da rappresentanti della Direzione.

a) *La qualità dei rappresentanti dei lavoratori*

Per eseguire al meglio il loro mandato, i rappresentanti dei lavoratori devono essere legittimati, formati, disponibili, con la possibilità di appoggiarsi su supplenti ed eventualmente su rappresentanti di federazioni settoriali europee.

- La legittimità

Le regole di designazione dei rappresentanti dei lavoratori appartengono alle legislazioni e prassi nazionali. Il(i) rappresentante(i) dei lavoratori di ogni paese rappresentato nel CIE sarà (saranno) designato(i) a seconda della sua (loro) legislazione nazionale.

Qualunque siano le disposizioni nazionali, questi lavoratori devono essere legittimi e rappresentativi della collettività di lavoro da dove provengono. È la base della credibilità data al loro impegno nei confronti della Direzione, degli altri membri del CIE e dei dipendenti che rappresentano e ai quali devono riferire.

Un rappresentante dei lavoratori non può essere considerato come legittimo per rappresentare i lavoratori o i quadri quando :

- In assenza di elezioni di un rappresentante dai lavoratori in un paese, la Direzione nomina uno dei suoi membri per rappresentare i lavoratori del paese ;
- La rappresentanza dei quadri in seno al CIE è considerata come assicurata dai quadri membri della delegazione che rappresenta la Direzione Centrale o Locale.

La legittimità è garantita da un'espressione chiara e visibile dei lavoratori di un paese (elezione, designazione sindacale) o dalla designazione da parte di una federazione europea settoriale di un dipendente del gruppo, quando tale elezione o designazione da parte dei lavoratori non può essere garantita.

VINCI : l'accordo indica espressamente che nessun membro può essere designato dalla Direzione. Inoltre, l'accordo prevede che la designazione dei membri del CIE è effettuata dalle federazioni europee FETBB (affiliata alla CES) et FECC (affiliata alla CEC)
SOVAY : l'accordo indica che i membri sono eletti o designati dalle istituzioni rappresentative del personale qualificate secondo le disposizioni legali o gli usi propri ad ogni paese

- La protezione nell'esercizio delle funzioni

La direttiva 2009/38/CE accompagna tale legittimità con un principio di protezione dei lavoratori contro la discriminazione per il fatto del legittimo esercizio della loro attività, dello stesso livello di quella prevista per i rappresentanti dei lavoratori al livello nazionale.

La direttiva 2009/38/CE richiama, nell'articolo 10.3 e nel suo comma 34 il principio di base secondo il quale *"i membri del CIE godono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione o dalle prassi vigenti nel paese in cui sono impiegati. Questo riguarda la partecipazione alle riunioni e il pagamento del loro stipendio durante l'assenza necessaria all'esercizio delle loro funzioni"* (articolo 10.3).

"Essi non devono subire alcuna discriminazione per il fatto del legittimo esercizio delle loro attività e devono godere d'una protezione adeguata in materia di licenziamento e di altre sanzioni" (comma 34).

A seconda delle legislazioni nazionali, durante le riunioni indette per il funzionamento del CIE, i rappresentanti dei lavoratori devono essere pagati come se stessero lavorando nel loro sito, non devono poter essere sanzionati o licenziati perché potrebbero esprimere un punto di vista che non sarebbe di gradimento alla Direzione Locale o Centrale nell'ambito del dialogo transnazionale.

- La disponibilità

I rappresentanti dei lavoratori hanno un mandato da eseguire che richiede tempo per compierlo (preparazione delle riunioni, trasferte, partecipazione alle riunioni, resoconto delle riunioni a livello europeo e nazionale, formazione). La qualità del dialogo sociale necessita un tempo sufficiente dedicato all'insieme di questi differenti impegni.

L'accordo che istituisce il CIE dovrebbe prevedere un numero di ore o di giorni messi a disposizione dei membri, periodo di tempo a volte aumentato per i membri del comitato ristretto, e talvolta anche per il segretario.

L'OREAL : i membri del CIE hanno 2 giorni l'anno per eseguire le loro missioni, escluso il tempo trascorso per le riunioni. I membri della segreteria di raccordo (comitato ristretto) hanno 20 giorni l'anno + 3 giorni per ogni consultazione relativa a progetti transnazionali
AIR FRANCE KLM : i membri del CIE hanno un minimo di 3 giorni l'anno per eseguire le loro missioni, escluso il tempo trascorso per le riunioni. Il tempo può essere aumentato se necessario. I membri del consiglio direttivo beneficiano d'un volume tempo supplementare se necessario

Anche se prevista negli accordi, la disponibilità dei rappresentanti deve essere effettiva in pratica. In caso di difficoltà circa la disponibilità, a livello nazionale ad esempio, quando la Direzione Locale non facilita l'assenza dei rappresentanti dei dipendenti, del rappresentante dei quadri in particolare, bisogna avvisare la Direzione Centrale che è garante del corretto funzionamento del CIE al fine di trovare una soluzione.

- La libertà di spostamento

É importante che i membri del CIE possano beneficiare di una libertà di spostamento sul sito.

Lo spostamento può intervenire nell'ambito di qualsiasi contesto, non solo in caso di circostanze eccezionali.

I membri del CIE possono spostarsi per conoscere meglio i siti e le prassi locali di dialogo sociale nel gruppo.

Gli spostamenti dei membri del CIE possono costituire anche un mezzo di comunicazione sui lavori e sulle azioni del CIE.

- La formazione

La direttiva 2009/38/CE prevede, nel suo articolo 10.4, che *“nella misura in cui è necessario per l'esercizio della loro funzione rappresentativa in un ambiente internazionale, i membri della Delegazione Speciale di Negoziazione usufruiscono di formazioni senza perdita di retribuzione”*.

Raramente si trova un rappresentante dei lavoratori che abbia immediatamente tutte le competenze richieste per eseguire il mandato in seno al CIE. Anche il rappresentante dei quadri, con la sua formazione tecnica e manageriale conosciuta, aperto su altre culture e spesso multilingue, non può improvvisarsi competente su tutte le missioni del CIE.

La formazione è quindi un argomento inevitabile e un passaggio quasi obbligatorio.

Sono possibili diverse formazioni. Questo dipende dall'obiettivo cercato per :

- Superare le difficoltà di comunicazione, si tratterà di formazione linguistica. Questa formazione deve essere obbligatoria quando la Direzione Centrale sopprime o riduce gli interpreti e i traduttori ;

- Familiarizzarsi con i vari sistemi di rappresentanza dei lavoratori, si tratterà di formazione culturale interprofessionale o settoriale ;
- Capire meglio i dati economici o le regole europee relative al CIE, si tratterà di formazioni economiche e giuridiche.

VALEO : I membri del CIE seguono una formazione sul funzionamento dei CIE e sulla legislazione sociale europea comparata
TOTAL : i membri del CIE seguono una formazione sindacale ed economica
VINCI : l'accordo prevede una formazione giuridica, economica e sociale di 8 giorni, distribuiti sulla durata del mandato

Per facilitare l'esercizio del mandato in seno al CIE, si raccomanda di costruire un percorso di formazione per i rappresentanti dei lavoratori :

- Fin dall'assunzione delle sue funzioni, il rappresentante dovrebbe seguire una formazione su :
 - Le missioni e il funzionamento del CIE
 - La rappresentanza dei lavoratori nei paesi rappresentati al CIE
- Durante tutto il mandato, il rappresentante dovrebbe avere accesso regolarmente a :
 - Una formazione linguistica, a seconda delle lingue di riferimento scelte, e del proprio livello di conoscenza delle lingue. I membri del CIE possono seguire queste formazioni linguistiche insieme, mischiando in tal modo le cittadinanze, ciò che può rinforzare lo "sviluppo della squadra".

SANDVIK TOOLING : la formazione in inglese, unica lingua di lavoro del CIE, si svolge ogni 2 anni durante 4 giorni consecutivi a Cambridge in gruppi di 3 a 4 membri originari di paesi diversi
L'OREAL : la formazione in francese è prevista per i membri del CIE che lo desiderano
SOLVAY : una formazione per l'inglese o il francese è prevista per tutti i membri titolari e supplenti. Una mezza giornata di formazione annuale economica, sociale e culturale, segue le riunioni plenarie annuali del CIE

- Formazioni economiche e giuridiche lungo tutto il mandato, in relazione con l'ambiente economico e giuridico del gruppo o dell'impresa.

Il principio della partecipazione ad una formazione senza perdita di retribuzione è iscritto nella direttiva. Le spese di formazione nonché il mantenimento delle retribuzioni possono essere a carico della Direzione Centrale o a carico della Direzione Locale. É sempre utile ricordare tali principi nell'accordo che istituisce il CIE.

- Il posto dei supplenti

Quando l'accordo ha previsto supplenti, questi ultimi devono essere pronti ad intervenire quando il rappresentante titolare è occupato, ed avere una conoscenza delle pratiche, una formazione ed essere conosciuti dagli altri membri del CIE. L'efficacia del diritto all'informazione e alla consultazione dipende da tutto questo.

Per questo, è importante che i supplenti siano formati come i titolari (stesso programma di formazione che può anche essere seguito nello stesso tempo), siano destinatari dei documenti inviati ai membri del CIE (dal titolare o dalla Direzione), e che siano associati alle riunioni delle delegazioni di lavoratori.

SANDVIK TOOLING : solo i titolari partecipano alle riunioni del CIE. Tuttavia, sono invitati alla riunione, oltre a tutti i titolari, i supplenti del paese in cui si svolge la riunione del CIE

- Il posto dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali europee

In pratica, risulta che la partecipazione delle organizzazioni sindacali europee alle riunioni del CIE sia una realtà frequente ma a geometria variabile.

Questo dipende da quanto previsto nell'accordo.

Se l'accordo è stato firmato dalle organizzazioni sindacali confederali o settoriali europee, è logico che in quanto firmatarie, siano associate al funzionamento del CIE al fine di seguire la vita dell'istituzione e di apportare ai rappresentanti dei lavoratori, come d'altronde alla Direzione, un punto di vista esterno che include i settori di attività e altre prassi di dialogo transnazionale.

Tuttavia, questi rappresentanti delle organizzazioni sindacali, quando sono stati previsti in seno al CIE, hanno un posto di osservatore e possono solo essere invitati ad alcune riunioni (riunioni senza la Direzione, riunioni del comitato ristretto).

GSK : nessun altro partecipante, al di fuori dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, può partecipare alle riunioni del CIE

GDF SUEZ : i rappresentanti dell'organizzazione sindacale settoriale europea partecipano alle riunioni del CIE

ARKEMA : i rappresentanti delle organizzazioni sindacali settoriali sono presenti a tutti i tipi di riunioni: riunioni con la Direzione, riunioni senza la Direzione, riunioni informali di una delegazione di lavoratori d'un paese con la Direzione

b) Le qualità dei rappresentanti del datore di lavoro

La rappresentanza del datore di lavoro, attraverso la Direzione Centrale, costituisce l'altra componente del CIE.

La Direzione Centrale ha una responsabilità importante nel corretto svolgimento dell'informazione e della consultazione. Essa elabora con il capogruppo dei rappresentanti dei lavoratori la pianificazione delle riunioni e dell'ordine del giorno delle riunioni, dà le informazioni previste, partecipa alle riunioni del CIE, risponde alle domande e fornisce una risposta motivata al parere del CIE.

Il modo in cui la Direzione Centrale s'impegna dà la misura del dialogo sociale transnazionale che l'impresa o il gruppo vuole sviluppare e fare vivere.

La qualità di questo dialogo sarà tanto maggiore, quanto più la Direzione Centrale sarà coinvolta direttamente e in maniera permanente, le Direzioni operative saranno sollecitate e disponibili per intervenire a seconda dell'ordine del giorno e il livello della delegazione del datore di lavoro durante le riunioni sarà adeguato.

- La partecipazione permanente della Direzione Generale

É essenziale un coinvolgimento costante, dal più alto livello Direzionale per garantire l'efficacia delle riunioni. Il CIE costituisce l'unico posto dove i rappresentanti dei lavoratori possono incontrare la Direzione Centrale del gruppo o dell'impresa di dimensione comunitaria. E viceversa ! Per la Direzione Centrale, è anche il posto dove può sentire i lavoratori esprimersi direttamente, senza la mediazione delle Direzioni locali.

Una rappresentanza permanente della Direzione Centrale nelle riunioni del CIE traduce l'impegno del più alto livello della Direzione dell'impresa nel dialogo sociale ascendente e discendente.

VINCI : l'accordo prevede nella composizione del CIE, che per la Direzione del gruppo, "il Presidente di VINCI o il suo rappresentante partecipa alle riunioni, assistito da 2 persone di sua scelta con voce consultiva"

SOLVAY : l'accordo prevede che il Presidente del Comitato Esecutivo presieda la riunione assistito dal Direttore Generale delle RU, dal Direttore delle Relazioni sociali Europa e dal Segretario Generale del gruppo

- Il coinvolgimento di direttori operativi a seconda dell'ordine del giorno

Per fornire un'informazione adeguata all'ordine del giorno e alle aspettative dei rappresentanti dei lavoratori, la delegazione del datore di lavoro deve, nelle riunioni del CIE, essere costituita di rappresentanti del settore di attività o di filiali più in grado di presentare i documenti in seduta, di rispondere alle domande e di dare informazioni aggiuntive.

In tal modo, la delegazione del datore di lavoro si adatta a seconda dell'ordine del giorno della riunione del CIE o del comitato ristretto. Alcuni argomenti riguardano maggiormente la DRU, la Direzione Finanziaria... Occorre notare che in caso di riunioni per circostanze eccezionali, il CIE o il comitato ristretto può fare appello al livello della Direzione più appropriato (punto 3 delle prescrizioni accessorie).

Alcuni rappresentanti di Direzioni Locali possono quindi avere un posto nelle riunioni. Tale partecipazione può risultare utile per sensibilizzare le Direzioni locali al dialogo sociale e facilitare l'applicazione di decisioni discusse di fronte al CIE, eventualmente per fare rispettare a livello locale gli impegni presi dalla Direzione Centrale.

- Il numero dei rappresentanti durante le riunioni

L'osservazione delle prassi consente di avere indicazioni sul numero di rappresentanti.

Il numero di rappresentanti è spesso legato alla visione del dialogo sociale della Direzione Centrale. Può prevedere che il dialogo debba essere paritario nel numero e quindi che i membri che compongono la delegazione del datore di lavoro debbano essere un numero equivalente a quelli della delegazione dei lavoratori.

WHIRLPOOL EUROPA : Il CIE conta 16 rappresentanti dei lavoratori e 16 rappresentanti di datori di lavoro
GSK : ci sono tanti rappresentanti dei lavoratori quanti rappresentanti dei datori di lavoro
SOLVAY : Il CIE ce' composto da 24 membri da 13 paesi dell'UE e 4 membri della Direzione Centrale
L'OREAL : il CIE conta 30 rappresentanti dei lavoratori e la Direzione Centrale è rappresentata dal Direttore Generale, dal vicepresidente incaricato della Direzione Generale delle Relazioni Umane, dal Direttore Generale delle Relazioni Sociali, e da qualsiasi altra persona del gruppo L'Oréal di sua scelta

2) L'organizzazione del lavoro del CIE

- Un luogo di riunione adatto

Il luogo di riunione deve essere definito nell'accordo. Deve essere adatto alla configurazione della riunione per consentire un'efficacia ottimale della riunione.

Il luogo deve essere facilmente accessibile per tutte le delegazioni.

Deve essere un luogo che abbia senso: non deve essere "un programma turistico" quindi, occorre evitare le riunioni "banchetti" degli alberghi 3 stelle. Infatti, la Direzione può scegliere un luogo specifico di riunione immergendo i rappresentanti dei lavoratori in un ambiente lussuoso con un accesso illimitato alle bevande... ciò che può nuocere all'efficacia delle riunioni.

Senza arrivare a questi estremi, è del tutto possibile conciliare lavoro e "comfort" per i membri del CIE. Gli scambi tra i membri del CIE non si svolgono solo durante le riunioni. Le pause, i pasti costituiscono momenti informali di discussione, in particolare sulle prassi locali di ciascuno. Il cuore dell'Europa multiculturale batte anche grazie a questi momenti "off". Il luogo della riunione deve contribuire a questa socievolezza sempre rimanendo in un ambito professionale.

L'elemento essenziale è che le riunioni si svolgano in luoghi adatti, attrezzati che facilitano gli scambi e che non ostacolano l'efficacia dei dibattiti.

ARKEMA, INERGY AUTOMATIVE SYSTEMS : le riunioni del CIE si svolgono nello stesso paese
GROUPAMA, SANDVIK TOOLING, SOLVAY : le riunioni del CIE si svolgono in paesi diversi
EUROTUNNEL : le riunioni del CIE si svolgono in alternanza in Francia e in Inghilterra

É opportuno organizzare riunioni del CIE in un paese diverso ogni volta quando la riunione consente di incontrare una realtà professionale nazionale del gruppo. La riunione è quindi l'occasione per i membri del CIE d'incontrare dipendenti del gruppo nonché i loro rappresentanti locali.

Altri gruppi cambiano il luogo a seconda del tipo di riunioni: riunione del CIE o riunione del comitato ristretto o analogo.

VINCI : il CIE si riunisce in un paese diverso ogni anno. La segreteria (comitato ristretto) si riunisce in principio sempre nello stesso paese
EADS : le riunioni del CIE con la Direzione hanno luogo sia in Francia sia in Germania; le riunioni interne, tra rappresentanti dei lavoratori, si svolgono in Gran Bretagna e in Spagna

- La durata della riunione deve tener conto dell'ordine del giorno

Le prescrizioni accessorie non prevedono alcuna "indicazione" in merito.

Si conviene che le riunioni non debbano durare troppo tempo, né troppo poco. Bisogna prevedere una durata opportuna e trovare un giusto mezzo che consenta un lavoro efficace e completo.

La maggior parte delle volte, la durata della riunione dipende dall'ordine del giorno. É quindi difficile definire una durata "fissa" nell'accordo. Invece, è possibile prevedere una durata minima.

SANDVIK TOOLING : arrivo il lunedì; riunione senza la Direzione il martedì; riunione con la Direzione il mercoledì ; riunione di controllo senza la Direzione il giovedì ; partenza il venerdì
SOLVAY : arrivo il lunedì; riunione senza la Direzione il martedì;

- Tempi di convocazione e d'invio dei documenti sufficienti

La qualità degli scambi durante la riunione del CIE o delle sue emanazioni in comitato più ristretto è subordinata ad una conoscenza dell'ordine del giorno ricevuto sufficientemente in tempo rispetto alla data della riunione e a un tempo altrettanto sufficiente per la lettura e l'analisi dei documenti inviati. I membri del CIE devono avere il tempo di preparare la riunione. Devono aver una visibilità sul tempo da dedicare a questa preparazione e quindi sul loro carico di lavoro rispetto alla Direzione Generale e ai loro colleghi. Un tempo troppo breve può recare disagio alla partecipazione alle riunioni.

Inoltre, quando ci sono traduzioni, i traduttori devono anche avere il tempo necessario per fare correttamente il loro lavoro.

É quindi di rigore un tempo ragionevole tanto per il calendario delle riunioni quanto per l'invio dei documenti.

CREDIT AGRICOLE : il preavviso di convocazione alla riunione plenaria del CIE è di 10 giorni calendari
SANDVIK TOOLING : il preavviso della convocazione alla riunione plenaria è di 3 mesi

Questi tempi diventano molto flessibili in caso di riunioni straordinarie, a seguito di una situazione di emergenza.

- L'utilità dell'elaborazione d'un regolamento interno (RI)

I membri del CIE possono decidere d'istituire un regolamento interno, in aggiunta all'accordo. Il regolamento interno consente ai membri del CIE di fare vivere il CIE al quotidiano, di farlo "respirare" in un ambito più flessibile dell'accordo, e adattandosi agli eventi che i membri del CIE devono affrontare.

Un regolamento interno mira a fissare le regole quotidiane del funzionamento del CIE, dei suoi vari comitati o consigli direttivi (luoghi delle riunioni, durata delle riunioni con la Direzione o senza la Direzione, tempi per l'invio dei documenti, procedura di votazione ...). Può prevedere la creazione di documenti "standardizzati" per preparare le riunioni e per informare i lavoratori (sito intranet, opuscoli, ...). Il regolamento interno può prevedere anche la possibilità di formare gruppi ad hoc.

SANDVIK TOOLING : il regolamento interno prevede "country report" standardizzati per facilitare la presentazione della situazione e della composizione del gruppo
ARCELOR : il regolamento interno determina la procedura di votazione in seno al CIE per eleggere il comitato ristretto, per eleggere il Presidente, il segretario e per adottare le deliberazioni del CIE e del comitato ristretto

Il ruolo del regolamento interno non è di sopperire alle regole di un accordo "inadempiente" né di prevedere disposizioni che sono normalmente determinate dall'accordo. Il RI è qui per organizzare la prassi corrente delle missioni del CIE.

3) Il contenuto della riunione d'informazione e di consultazione del CIE

a) *La preparazione del contenuto della riunione del CIE*

- L'elaborazione dell'ordine del giorno

Il modo di elaborare l'ordine del giorno dipende spesso dal tipo di cultura che prevale nella vostra impresa in materia di relazioni professionali.

Il contenuto dell'ordine del giorno può essere definito congiuntamente dalla Direzione Centrale e (il Capogruppo dei rappresentanti dei lavoratori nominato segretario e presidente) o diversi rappresentanti dei lavoratori del CIE (il comitato ristretto, il consiglio direttivo). Può essere elaborato in maniera unilaterale, dai rappresentanti dei lavoratori.

I risultati dell'indagine PERCEE confermano che l'ordine del giorno è in grande maggioranza realizzato congiuntamente tra i rappresentanti dei lavoratori e quelli del datore di lavoro.

TOTAL, GENERALI, VINCI, SOLVAY : l'ordine del giorno è elaborato congiuntamente dal Presidente e dal rappresentante dei lavoratori designato

Esistono prassi in cui l'ordine del giorno è sotto l'unica responsabilità del rappresentante dei lavoratori.

HUNTSMANN, WHIRLPOOL EUROPA : l'ordine del giorno è sotto la responsabilità del rappresentante dei lavoratori designato

In ogni caso, l'ordine del giorno deve consentire al CIE di essere informato e consultato su quello che succede nel gruppo o nell'impresa, nella dimensione transnazionale. Deve permettere di scambiare e di esprimere pareri sulla situazione economica, finanziaria e sociale dell'impresa o del gruppo.

- L'articolazione con le istituzioni nazionali

Il gruppo o l'impresa può consentire ai rappresentanti locali di organizzare con i loro rappresentanti in seno al CIE una consultazione prima della riunione del CIE. Queste riunioni tra i rappresentanti del CIE del paese e i rappresentanti locali di questo stesso paese alimentano il lavoro dei membri del CIE e quindi gli argomenti potenziali dell'ordine del giorno della riunione del CIE.

Non si tratta d'iscrivere all'ordine del giorno del CIE problemi nazionali. L'articolazione tra il CIE e le istituzioni nazionali consente di filtrare le questioni meramente nazionali sempre verificando che le richieste meramente nazionali a priori non siano anche presenti in altri paesi, ciò che ne farebbe quindi una problematica transnazionale...

SOLVAY : l'accordo prevede a livello nazionale riunioni preparatorie e di controllo (un giorno ciascuno) in sieme alla Direzione Locale, in occasione delle riunioni del CIE. Queste riunioni sono organizzate in ogni paese dai membri del CIE presso i rappresentanti del personale del paese interessato

SAINT GOBAIN : la Direzione Centrale inizia ad organizzare comitati di gruppo nazionali

- Il ricorso ad un esperto

Siccome le informazioni inviate dalla Direzione Centrale, nell'ambito dell'ordine del giorno, possono essere troppo voluminose e specialistiche in vari (giuridico, contabile ...) o, al contrario, molto sommarie, può risultare necessario per i membri del CIE e/o del comitato ristretto di fare ricorso ad un esperto giuridico, contabile ed economico :

- * Per decifrare le numerose informazioni trasmesse, fare una selezione tra i dati importanti e quelli secondari ;
- * Per individuare le informazioni che mancano ed essere in grado di chiedere molto precisamente alla Direzione Centrale gli elementi necessari alla corretta comprensione della situazione dell'impresa o del gruppo.

Il ricorso all'esperto dipende dalla decisione dei membri del CIE e può essere deciso in qualsiasi momento, poiché l'esperto apporta il proprio aiuto su tutti i punti dell'ordine del giorno nonché su alcuni altri, a seconda della missione che gli è stata affidata.

- La riunione della delegazione dei lavoratori senza la Direzione

Il CIE e/o il comitato ristretto ha il diritto di riunirsi senza la Direzione Centrale. Questo può essere il caso prima delle riunioni del CIE con la Direzione.

Queste riunioni preliminari (prima della riunione con la Direzione) permettono ai rappresentanti dei lavoratori di scambiare sull'ordine del giorno, sui documenti inviati, di discutere con gli esperti sindacali o tecnici, di coordinare le posizioni tra rappresentanti dei lavoratori prima della discussione con la Direzione, se non addirittura di finalizzare un parere comune...

Alla Direzione Centrale, questo tipo di riunione offre anche un momento per prepararsi alla riunione comune, per coordinare gli interventi tra i vari direttori, per preparare le risposte alle domande ipotizzate e per elaborare la risposta motivata ad un eventuale parere del CIE.

- La mobilitazione delle Direzioni operative dalla Direzione Centrale

Come i rappresentanti dei dipendenti in seno al CIE con le istituzioni nazionali di rappresentanza del personale, i membri della Direzione Centrale si organizzano per consultare, mobilitare le loro Direzioni operative al fine di elaborare documenti da inviare, per coordinare le presentazioni progettate e preparare i commenti sui lavori degli esperti incaricati dal CIE come le risposte motivate ai pareri già espressi o che arriveranno durante la seduta.

b) *La discussione durante la riunione del CIE*

- La presidenza della riunione

Non viene imposta nessuna modalità obbligatoria per quanto riguarda la Presidenza della riunione plenaria. Tuttavia, le prescrizioni accessorie della direttiva 2009/38/CE prevedono, al punto 4, che *"gli Stati membri possono fissare le regole circa la presidenza delle riunioni d'informazione e di consultazione"*.

La presidenza della riunione dipende spesso, come per l'elaborazione dell'ordine del giorno, dalla cultura di dialogo sociale che prevale nel gruppo o nell'impresa.

Alcuni accordi prevedono che la riunione sia presieduta dai rappresentanti del personale o da quelli dei datori di lavoro o a turno da ciascuno di loro o in maniera congiunta.

Nei gruppi a dominanza culturale francese, le riunioni del CIE sono presiedute dai rappresentanti della Direzione Centrale
GSK : la presidenza si riunisce congiuntamente con rappresentanti della Direzione e del personale

- Il tempo per gli scambi

Le riunioni del CIE sono luogo di scambi d'informazioni della Direzione verso i rappresentanti dei lavoratori ma anche dei rappresentanti verso il datore di lavoro.

Lo svolgimento della riunione deve permettere questi scambi nei due sensi. La riunione del CIE con la Direzione non è un monologo dei membri della Direzione Centrale. Tuttavia, non deve essere nemmeno quello d'una delegazione nazionale di lavoratori che, con tempi d'intervento troppo lunghi, senza mandato degli altri membri del CIE per parlare a nome loro, priverebbe le altre delegazioni di lavoratori della possibilità di fare domande o esporre le loro osservazioni e pareri.

Il regolamento interno può prevedere di menzionare il principio del rispetto di un tempo di parola ragionevole per ciascuno, di cui è garante il presidente della seduta. Questo principio può anche essere richiamato all'inizio della riunione del CIE con la Direzione.

- La formalizzazione del parere del CIE

La direttiva 2009/38/CE è carente circa le modalità di formalizzazione del parere del CIE. Spetta quindi ai negoziatori e ai membri del CIE organizzare questa formalizzazione nella pratica.

I pareri formulati durante la riunione del CIE possono essere divulgati da ogni delegazione nazionale, o da un portavoce membro del CIE che si esprime a nome di tutte le delegazioni o di alcune di loro. Ogni delegazione nazionale è così libera di esprimere un parere ma anche di dare mandato per un parere comune espresso da un'altra persona.

Si raccomanda fortemente che i pareri espressi siano scritti. Questo permette di avere una traccia scritta di ciò che è stato dichiarato, di facilitare il resoconto della riunione e quindi la buona comprensione delle posizioni, grazie alle traduzioni che seguiranno.

4) Il controllo dei lavori del CIE

a) *In seno al CIE*

- Riunioni senza la Direzione dopo la riunione del CIE con la Direzione

Dopo la riunione con la Direzione, il CIE o il comitato ristretto può riunirsi, senza la Direzione, con i soli rappresentanti dei lavoratori. Sono riunioni cosiddette di controllo.

Una volta portata a termine la riunione del CIE, i membri del CIE possiedono informazioni sui documenti e sulle posizioni degli uni e degli altri. Può essere utile fare il punto sulla riunione e scambiare pareri sulle domande fatte.

Quando presenti, tale riunioni di controllo si svolgono direttamente dopo le riunioni del CIE con la Direzione.

- La risposta motivata del datore di lavoro

Poiché i pareri possono essere espressi da ogni delegazione di lavoratori o da una o più delegazioni a nome dell'insieme del CIE, la Direzione Centrale deve dare una risposta motivata a tutti i pareri formulati.

La risposta dovrebbe essere formulata per iscritto, per un parallelismo con la forma scritta del parere e dovrebbe essere inviata, se non addirittura presentata congiuntamente a tutti i membri del CIE.

La risposta formulata non è sottoposta a nessun termine ma, dovrebbe essere data al massimo entro la riunione successiva del CIE o di una delle sue emanazioni se è stato previsto così.

- L'organizzazione di gruppi ad hoc

Sulla base degli argomenti discussi durante le riunioni del CIE, i rappresentanti dei dipendenti e la Direzione Centrale possono decidere di creare gruppi di lavoro specifici su una tematica a nome del CIE per approfondire un argomento (temporaneo) o commissioni specializzate su un tema ricorrente di competenza del CIE al fine di preparare i lavori in riunioni del CIE.

SOLVAY : i membri del CIE hanno instaurato un gruppo di lavoro "Sviluppo Sostenibile" che ha portato all'elaborazione di 4 carte: subappalto, politica sociale joint venture, salute e sicurezza, sviluppo sostenibile e RSE
TOTAL : è stata istituita una commissione del CIE dedicata allo Sviluppo Sostenibile
EADS : è stato istituito in seno al CIE il comitato economico
GDF SUEZ : sono state organizzate in seno al CIE diverse commissioni : occupazione/formazione/mobilità/diversità; salute/sicurezza; garanzie sociali e reporting sociale

L'accordo può decidere del principio della possibilità di organizzare in seno al CIE tali commissioni se i membri del CIE lo decidono. Le modalità pratiche possono dipendere dal regolamento interno.

b) *Presso entità nazionali*

- La questione della riservatezza

L'articolo 8 della direttiva 2009/38/CE prevede disposizioni circa la riservatezza delle informazioni sottoposte ai membri del CIE (vedi Parte 2).

La Direzione può invocare il carattere confidenziale delle informazioni presentate al CIE al fine di limitare la possibilità di diffusione di queste informazioni.

É molto delicato perché progetti e orientamenti presentati durante riunioni del CIE hanno spesso effetti a livello locale. Rispetto ai dipendenti del gruppo, la riservatezza imposta ai rappresentanti del CIE altera l'essenza stessa delle loro funzioni: rappresentare e informare i dipendenti.

Nella pratica, come gestire la questione della riservatezza ?

Trattandosi di informazioni che hanno conseguenze dirette su siti del gruppo, l'obbligo di riservatezza sarà tanto più leggero quanto :

- l'articolazione dell'informazione e la consultazione tra il livello europeo e il livello nazionale sono bene organizzate ;

- i rappresentanti della Direzione come quelli dei dipendenti sono sottoposti a quest'obbligo, che deve quindi essere molto circoscritto nel tempo, con pena di vedere gli orientamenti non applicati ...

Tuttavia quando si tratta di progetti a medio termine, come associare i rappresentanti dei dipendenti all'arricchimento del contenuto di questi progetti vietando loro di renderne conto ai loro mandanti, fintantoché i progetti non sono più precisi ed operativi ?

La questione dell'aspetto temporaneo della riservatezza è stata messa in rilievo durante il colloquio del 14 e 15 ottobre 2010 : a partire da quando è necessario parlare di un progetto d'adattamento o di ristrutturazione, sempre prendendo in considerazione i principi della consultazione prima della decisione e della riservatezza ?

Trattandosi dell'obbligo di riservatezza rispetto agli interlocutori esterni, è strettamente legato al modo in cui comunica la Direzione, fuori dall'impresa (stampa specializzata...).

- La diffusione d'informazioni sul lavoro del CIE da parte della Direzione alle filiali

La diffusione dei lavori del CIE non è un monopolio dei rappresentanti dei dipendenti. È altrettanto il compito della Direzione Centrale e dei rappresentanti dei lavoratori membri del CIE informare le entità locali, ognuno presso i propri rappresentanti.

La diffusione delle informazioni dalla Direzione Centrale è facilitata dal coinvolgimento delle Direzioni Locali alla preparazione delle riunioni del CIE (appoggio sui comitati di gruppo nazionali ad esempio) al loro livello nazionale e dalla loro partecipazione alle riunioni del CIE, a seconda dell'ordine del giorno.

La diffusione d'informazioni presso le Direzioni Locali è anche agevolata quando le Direzioni Locali sono il relè, a volte esclusivo, dei resoconti delle riunioni presso i rappresentanti dei dipendenti locali.

TOTAL, BOUYGUES, CREDIT AGRICOLE, L'OREAL, SOLVAY : Il verbale della riunione del CIE è diffuso presso le Direzioni Locali. Sono poi incaricate di farlo tradurre e di trasmetterlo ai rappresentanti dei dipendenti locali

- La diffusione d'informazioni sul lavoro del CIE dai rappresentanti dei dipendenti ai dipendenti

La direttiva 2009/38/CE dà gli elementi di struttura verso i dipendenti nel suo comma 33 e nell'articolo 10.2 :

Comma 33 : *"I rappresentanti dei lavoratori, per poter esercitare appieno le loro funzioni e garantire l'utilità del comitato d'impresa europeo, devono riferire ai lavoratori che rappresentano e devono poter ricevere la formazione di cui necessitano".*

Articolo 10.2 : *“I membri del CIE informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo o, in assenza di rappresentanti di lavoratori, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione”.*

Possono essere organizzate riunioni di resoconto dei lavori del CIE anche a livello nazionale, dai membri del CIE, durante le riunioni delle istituzioni nazionali.

L'OREAL : un resoconto sintetico della riunione plenaria, chiamato “resoconto flash”, viene prima stabilito dalla Segreteria di raccordo entro quindici giorni, dopo la riunione e diffuso il più rapidamente possibile in accordo con la Direzione. Ogni riunione della Direzione con la Segreteria di raccordo può essere oggetto d'un resoconto stabilito dalla Direzione e dal Segretario, che è diffuso all'insieme del personale nei paesi membri del CIE secondo le prassi locali vigenti per le comunicazioni di stessa natura. Questi documenti sono trasmessi ai membri dell'IEDS/CIE, che si occupano della traduzione. La Direzione di questi paesi garantisce poi la diffusione all'insieme del personale secondo le prassi locali vigenti per le comunicazioni di stessa natura

SOLVAY : a livello nazionale, sono organizzate riunioni tra i membri del CIE e le istituzioni locali del loro paese per riferire dei lavori del CIE

VALEO, GDF SUEZ : I verbali vengono diffusi presso le Direzioni Locali e presso i rappresentanti dei dipendenti locali

5) Far fronte a difficoltà di funzionamento

La vita del gruppo o delle entità locali, la situazione dei rappresentanti della Direzione Centrale nonché quella dei rappresentanti dei lavoratori conosceranno immancabilmente un'evoluzione nel periodo della durata del mandato. Queste evoluzioni portano a difficoltà di funzionamento del CIE, a tensioni nell'informazione e nella consultazione a livello transnazionale.

Il modo in cui tali difficoltà o tensioni verranno superate dipende dalla qualità del dialogo sociale in seno al CIE.

La risoluzione dei conflitti passa prima per i membri del CIE.

Se risulta che l'accordo o le regole minime relative all'informazione e alla consultazione a livello transnazionale non sono o non sono più rispettate, bisogna quindi avvisare i firmatari dell'accordo che sono i garanti della corretta applicazione dell'accordo.

É indispensabile segnalare loro la comparsa di una controversia circa l'applicazione, il rispetto dell'accordo o del regolamento interno del CIE. Sono i firmatari (la Direzione Centrale, ed eventualmente le Direzioni Locali, i membri del GSN, le organizzazioni sindacali europee) che sono maggiormente in grado di rispondere a problemi di comprensione e/o di interpretazione dell'accordo che hanno firmato.

Quando il CIE non è attuato tramite un accordo, i rappresentanti dei lavoratori devono investire la Direzione Centrale del problema. Se la controversia continua, si possono avvertire le organizzazioni sindacali europee per una mediazione in vista di trovare una soluzione.

Se nonostante tutte queste tappe la controversia non è risolta, bisogna prevedere un ricorso dinanzi al giudice competente.

La menzione nell'accordo della legislazione applicabile a detto accordo è anche un elemento prezioso. Bisognerà prima riferirsi a questa legislazione per le modalità di contestazione dinanzi al giudice.

Se la controversia riguarda l'interpretazione di regole nazionali relative alla designazione di rappresentanti (ad esempio, il rappresentante deve essere eletto e non lo è), bisognerà chiedere al giudice competente per interpretare la regola nazionale e controllare la sua corretta applicazione (il giudice del paese della legislazione a priori applicata male).

CONCLUSIONE: AVANTI PER LA PIENA LA RAPPRESENTANZA DEI QUADRI!

La direttiva 2009/38/CE ha modernizzato la legislazione comunitaria in materia d'informazione di consultazione dei lavoratori allo scopo di garantire l'efficacia dei diritti d'informazione e di consultazione e di accrescere la proporzione di CIE permettendo al contempo il funzionamento continuativo degli accordi esistenti.

Le novità che apporta potranno perdurare grazie al recepimento nelle legislazioni nazionali e per mezzo dei negoziati di nuovi accordi o i nuovi negoziati di accordi esistenti riguardanti il CIE.

Ci sono e ci saranno sempre più imprese o gruppi con le dimensioni e la configurazione adatte all'istituzione di un CIE. Alcune sono già pronte ad avviarli. Il colloquio PERCEE del 14 e 15 ottobre 2010 ha dedicato del tempo alla testimonianza di direzioni di gruppo, come il gruppo Chèques Déjeuner, che avevano appena avviato la presa di contatti per l'istituzione di un CIE.

La direttiva 2009/38/CE stimola il diritto transnazionale all'informazione e alla consultazione.

Nella sua sezione sulla modernizzazione, permette anche una giusta rappresentanza delle categorie di lavoratori. Quando alcune regole conducevano meccanicamente ad una rappresentanza delle categorie maggioritarie di lavoratori, la nuova direttiva apre la logica dell'equilibrio e quindi permette di accedere al GSN e al CIE anche a una categoria di lavoratori meno o non rappresentata : i quadri.

La convinzione, la determinazione e la perseveranza della CEC e dei suoi membri affiliati hanno permesso di ottenere questo risultato e spetta a tutti noi farlo applicare. Si tratterà di una vera e propria conquista in alcuni paesi, imprese o gruppi e si tratterà di un consolidamento di una situazione fragile in altri. In ogni caso, si tratterà di un progresso !

Tutta la collettività del lavoro ne trarrà beneficio. Quando i quadri sono presenti affianco delle altre categorie di lavoratori nel dialogo transnazionale, in numero sufficiente e in modo costante, la qualità e la maturità del dialogo aumentano.

Il database EWADB come pure altri studi sugli accordi transnazionali dimostrano che numerosi CIE sperimentano prassi che vanno oltre le loro missioni principali: istituzione di gruppi ad hoc, appropriazione di nuovi argomenti (sviluppo sostenibile, occupazione/formazione), stesura di documenti, conclusione di accordi. Se osservate più da vicino, queste prassi mostrano che tra i membri di questi CIE all'avanguardia, c'è una rappresentanza di quadri a pieno titolo. I lavori della FECCIA in occasione della conferenza del 2009 sugli accordi transnazionali nei gruppi della chimica europea ne sono una dimostrazione.

La direttiva 2009/38/CE sarà oggetto di una valutazione sulla messa in opera di queste disposizioni, da parte della Commissione, entro il 5 giugno 2016. All'orizzonte del 2016, rimangono 5 anni per difendere i colori della rappresentanza dei quadri !

BIBLIOGRAPHY

TITRE	YEAR	AUTOR	LINK	ORIGIN
REGULATIONS FRAMEWORK				
Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs	sept-94	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:FR:NOT	INTERNET
Directive 97/74/CE du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs	déc-97	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0074:FR:NOT	INTERNET
Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne - Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs	mar-02	EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10817_fr.htm	INTERNET
Directive 2006/109/CE du 20 novembre 2006 portant adaptation de la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie	nov-06	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006L0109:FR:NOT	INTERNET

TITEL	YEAR	AUTOR	LINK	ORIGIN
REGULATIONS FRAMEWORK				
Directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)	mai-09	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32009L0038:FR:NOT	INTERNET
L'information consultation au niveau européen,		EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/em0019_fr.htm	INTERNET
Synthèses de la législation de l'UE		EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10805_fr.htm	INTERNET
Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques		SENAT	http://www.senat.fr/rap/10-256/10-25618.html	INTERNET
La directive sur le CEE entre en vigueur le 5 juin		WK CE	http://www.wk-ce.fr/actualites/detail/12222/la-directive-sur-le-ce-europeen-entre-en-vigueur-le-5-juin.html	INTERNET
Transposition de la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens d'ici à la mi-2011		NET-IRIS	http://www.net-iris.fr/veille-juridique/actualite/22178/transposition-de-la-nouvelle-directive-sur-les-comites-entreprise-europeens-ici-a-la-mi-2011.php	INTERNET
Comité d'entreprise européen institué par accord		CODE DU TRAVAIL	http://droit-finances.commentcamarche.net/legifrance/61-code-du-travail/171841/comite-d-entreprise-europeen-institue-par-accord	INTERNET
DISPOSITIONS DU NOUVEAU CODE DU TRAVAIL		LEXINTER	http://www.lexinter.net/Legislation5/comite_entreprise_europeen.htm	INTERNET
Le Code du Travail	2008	Laurent Moins		LIVRE
Décision de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel ...	mai-98	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998D0500:FR:HTML	INTERNET
Décision de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel ...	mai-98	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1998D0500:20070101:FR:HTML	INTERNET

TITEL	YEAR	AUTOR	LINK	ORIGIN
REGULATIONS FRAMEWORK				
Assistance technique dans la gestion du dialogue social sectoriel au niveau communautaire		EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=210260:cs&lang=fr&list=226215:cs,451687:cs,210260:cs.&pos=3&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=dialogue~sectoriel~	INTERNET
La direction générale «Emploi, affaires sociales et égalité des chances» de la Commission européenne oeuvre à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à l'ouverture de la société à tous les citoyens et à l'égalité des chances pour tous.		COMMISSION EUROPEENE	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=656	INTERNET
Statut de la Société européenne	oct-01	EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/126016_fr.htm	INTERNET
Rectificatif au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE) (JO L 294 du 10.11.2001)	oct-01	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi:celexplusprod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Regulation&an_doc=2001&nu_doc=2157	INTERNET
Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs	oct-01	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi:celexplusprod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Directive&an_doc=2001&nu_doc=86	INTERNET
Société Européenne	août-06	LEGILUX	http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0152/2006A2684A.html	INTERNET
Statut/Société européenne - implication des travailleurs	août-06	LEGILUX	http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0152/2006A2706A.html	INTERNET
La société européenne arrive (enfin) en France !		NETPME	http://www.netpme.fr/creation-entreprise/590-societe-europeenne-arrive-enfin-en-france.html	INTERNET
Créer une société européenne (SE)	août-07	Ministère de La Justice et des Libertés – France	http://www.justice.gouv.fr/actualite-du-ministere-10030/creer-une-societe-europeenne-12945.html	INTERNET
Société Européenne	juin-05	NOUVEAU CHEF D'ENTREPRISE	http://www.apce.com/pid2791/societe-europeenne.html?espace=3	INTERNET
Connaître les caractéristiques d'une société européenne (SE)		GUICHET PUBLIC - Luxembourg	http://www.guichet.public.lu/fr/entreprises/creation/forme-juridique/societe-capitaux/caracteristiques-se/index.html	INTERNET

TITEL	YEAR	AUTOR	LINK	ORIGIN
REGULATIONS FRAMEWORK				
Société européenne		CNRS	http://www.dgdr.cnrs.fr/daj/partenariat/partenariat/structpersomorale/se.htm	
Société européenne		LEXINTER	http://www.lexinter.net/Legislation/societe_europeenne.htm	
La Société Européenne	juin-05	Patrick Saerens		LIVRE
La Société Européenne (droit des sociétés, social, fiscal, droit comparé)	2005	Editions Francis Lefebvre		LIVRE
La Société Européenne (Societas Europea)	2004	Jean-Pierre Bertrel		LIVRE
GUIDES				
Comités d'entreprise européens : désignation des représentants		LEXTENSO	http://www.lextenso.fr/weblextenso/chronique/afficher?id=domain-7/chronique_1241532876907/	INTERNET
Formation : Mettre en place et faire vivre un comité d'entreprise européen		CEGOS	http://www.cegos.fr/formation-animer-comite-entreprise-europeen/p-20107340-2010.htm	INTERNET
Key Aspects of German Employment and Labour Law	juil-05	Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch		LIVRE
Mémorandum Comités d'entreprise européens	juin-05	ETUI - Jeremy Waddington	http://www.etui.org/research/activities/Workers-representation/Reports-and-working-papers/Memorandum-Comites-d-entreprise-europeens	INTERNET
Publications de l'ETUI		ETUI	http://www.etui.org/fr/Publications	INTERNET
Le défi du changement : Méthodes d'action pour les CEE	avr-07	SDA	http://www.sda-asbl.org/TestiPdf/Report-EWCcasestudiesFR.pdf	INTERNET
Atelier sur les CEE : Améliorer les qualifications et les compétences pour les membres du CEE	mai-08	SDA	http://www.sda-asbl.org/testiPdf/couverture.pdf	INTERNET
Société européenne		WIKIPEDIA	http://fr.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A9t%C3%A9_europ%C3%A9enne	INTERNET
Société européenne		APCE	http://www.apce.com/pid2791/societe-europeenne.html?espace=3	
Société européenne		HEC PARIS	http://www.hec.fr/Institut-de-l-Europe/Publications/Societe-Europeenne	
Rapport de conférence sur le rôle de l'encadrement au sein des CEE et autres instances d'information et de consultation des salariés	juin-08	CEC	http://www.cec-managers.org/fileadmin/user_upload/PDF/Press_Room/Publications/Francais/2006_2010/CECrapportdeconferenceToulouseFR.pdf	INTERNET

TITEL	YEAR	AUTOR	LINK	ORIGIN
GUIDES				
Guide de bonnes pratiques		FECCIA	http://www.feccia.org/archives/guide_accords-transnationaux_fr.pdf	INTERNET
Guide de mise en place de la nouvelle directive	2009	EUROPA	http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3978&langId=fr	INTERNET
Projet de recommandations concernant les négociations pendant la période de transposition		SDA	http://www.sda-asbi.org/testiPdf/EIF_common%20recommendations%20FR%20no%20ETF.pdf http://www.euro-ce.org/pdf/recommandations.pdf	INTERNET
Recommandations concernant les négociations pendant la période de transposition (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011)		SDA	http://www.sda-asbi.org/TestiPdf/EIF_common_recommendations_trilingual.pdf	INTERNET
The New European Works Council Directive ('Recast')		ETUC	http://www.sda-asbi.org/TestiPDF/CES-D%C3%A9pliant%20The%20New%20Recast%20Directive%20def.pdf	INTERNET
Recommandations concernant les négociations pendant la période de transposition (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011)		EMF SDA	http://www.emf-fem.org/Press/Publications/The-New-EWC-Directive http://www.sda-asbi.org/TestiPdf/EIF_common_recommendations_trilingual.pdf	INTERNET
EMF guidelines on legal actions concerning EWCs (anglais, français, allemand)		EMF	http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy/EWC-SE/EWC-legal-issues/EMF-guidelines-on-legal-actions-concerning-EWCs	INTERNET
EMF guidelines in EWC negotiations (français, anglais, allemand)		EMF	http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy/EWC-SE/The-New-EWC-Directive/EMF-guidelines-in-EWC-negotiations	INTERNET
TRADE UNIONS' POSITION				
REPRESENTATIVITE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN	sept.-08	E.Jahan - Air France	http://www.ceep-france.org/IMG/pdf/Representativite_des_partenaires_sociaux.pdf	INTERNET
Les comités d'entreprise européens (CEE)	mai-08	CES	http://www.etuc.org/a/495	INTERNET
La participation des travailleurs à la directive sur la Société européenne - Cadre pour les directives sur les fusions transfrontalières et le transfert du siège social	mars-04	CES	http://www.etuc.org/a/844	INTERNET
Le CE Européen Michelin		CFE-CGC	http://www.cfecgmichelin.org/Le-CE-Europeen-Michelin-.html	INTERNET
Comité d'entreprise européen		CFTC	http://www.cftcmetallurgie.com/fr/comite-d-entreprise-europeen-,92.html	INTERNET
Les comités d'entreprise européens, comment ça marche ?		CGT	http://www.cgt.fr/spip.php?article37597	INTERNET
Comités d'entreprise européens		FECCIA	http://www.feccia.org/index_cee.htm	INTERNET

TITEL	YEAR	AUTOR	LINK	ORIGIN
TRADE UNIONS' POSITION				
European works council	sept-97	François Vincent	http://www.feccia.org/index_ewc.htm	INTERNET
European works council			http://www.unicreditgroup.eu/en/Governance/European_Works_Council.htm	INTERNET
Les sociétés européennes accusées de bafouer le droit de leurs salariés américains	avr-10	RFI	http://www.rfi.fr/europe/20100902-societes-europeennes-accusees-bafouer-le-droit-leurs-salaries-americains	INTERNET
-SEMINAR PROCEEDINGS AND SURVEYS				
Les actes de la conférence des 29-30 septembre 2009 sur les accords transnationaux		FECCIA	http://www.feccia.org/archives/actes_colloque_accords-transnationaux_fr.pdf	INTERNET
La Société Européenne (contributions du colloque international qui s'est déroulé au Sénat et à la Sorbonne	oct-02	Klaus J. Hopt, Michel Menjucq, E. Wymeersch		LIVRE
La Société Européenne (journée d'étude)	déc-04	Jacques Makherbe Michel Coipel		LIVRE
Mission "L'Europe dans la Mondialisation"	nov-07	Ministère des affaires sociales – France	http://www.euromonde2015.eu/spip.php?article10	INTERNET
Travail et Emploi – Multinationales françaises et relations d'emploi dans les pays d'Europe centrale et de l'est	2010	DARES	http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/revue-travail-et-emploi,103/no-123-revue-travail-et-emploi,13363.html	INTERNET
Les actes du colloque des 14 et 15 octobre 2010 PERCEE		CFE-CGC	www.cfecgc.org	INTERNET
REFERENCE BOOKS				
Comité d'entreprise européen		OBOULO	http://www.oboulo.com/comite+entreprise+europeen	INTERNET
Comité d'entreprise européen - Définition		GUIDE DU TRAVAIL	http://www.guide-du-travail.com/lexique/c/comite-d-entreprise-europeen,,284.html	INTERNET
Le CE européen, un outil au service de l'Europe sociale	oct.-07	Christophe Rieuzé	http://christopherieuze.rsfblog.org/archive/2007/10/03/le-ce-europeen-un-outil-au-service-de-l-europe-sociale.html	INTERNET
Définition de Comité d'entreprise européen		TISSOT EDITION	http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail.aspx?definition=Comit%C3%A9+d%27entreprise+europ%C3%A9en	INTERNET

Comité d'entreprise européen	ASSEMBLEE NATIONALE			http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/comite_entreprise_europeen.asp	INTERNET
Expertise-conseil du Comité d'entreprise européen	SECAFI			http://www.secafi.com/fr/domaines-interventions/expertise-conseil-comite2.html	INTERNET
TITEL	AUTOR	YEAR		LINK	ORIGIN
REFERENCE BOOKS					
Le Comité d'Entreprise Européen, outil du dialogue social ?	LAFARGE	oct-06		http://www.institut-entreprise.fr/fileadmin/Docs_PDF/travaux_reflexions/Dialogue_social/Lafarge_edc.pdf	INTERNET
Le Comité d'Entreprise Européen	Bernard Teyssié	1997			LIVRE
Le Comité d'Entreprise Européen; une instance en devenir	Jean-Paul Jacquier	1997			LIVRE
Le Comité d'Entreprise Européen; instrument du dialogue social	Eric Borrell	1999			LIVRE
DATA BASES					
ETUI database integrating previous ETUI and SDA databases				http://www.ewcdb.eu/	INTERNET
WEB SITES AND REVIEWS					
European works council		nov-09		http://www.cipd.co.uk/subjects/empreltns/wkcncls/eurwcon.htm	INTERNET
Réseau et abonnement à une lettre d'information	EURO CE			http://www.euro-workscouncil.net/fr/111.php	INTERNET
Reconstruire les fondements du social	ASTREES			http://www.astrees.org/	INTERNET
Association Europe et Société	EUROPE ET SOCIETE			http://www.europeetsociete.com/	INTERNET
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail	EUROPA			http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11111_fr.htm	INTERNET
Department for Business Enterprise & Regulatory Reform		sept-08		http://www.bis.gov.uk/files/file47617.pdf	INTERNET
Liaisons Sociales Europe				http://www.wk-rh.fr/consultation/sommaire.php?acronyme=lse	INTERNET

NETWORK

- Contact details of the European trade union organisations
- Members of the PERCEE Steering Committee
- European Referents CFE-CGC by sector

Contact details of the European trade union organisations

Sector	organization	web site	Contact details
Interprofessionnal level and Sector without dedicated federation	CEC European Managers	www.cec-managers.org	office@cec-managers.org ewc@cec-managers.org dedicated E-mail for EWC
Insurance company	AECA	www.cgc-assurance.com	asso.euro.cadres@cgc-assurance.com
Technologies of information and communication	ETIC	www.etic-managers.eu	contact@etic-managers.eu
Commercial managers	ECMF	www.ecmf-europa.eu	info@ecmf-europa.eu
Construction industry	FECC		paolkhan@libero.it (President)
Chemical industry	FECCIA	www.feccia.org	info.feccia@feccia.org
Banking	FECEC	www.fecec.eu	snb@fr.oleane.com (France)
Energy	FECER	www.fecer.eu	francois.perniola@edf.fr (President)
Metalworking industry	FEDEM		norb.mueller@web.de (President)
Transport industry	FICT	www.fict-transport-international.com	fict@live.fr

MEMBERS of the PERCEE STEERING COMMITTEE

Representatives of the professional and managerial staff :

Italien : M. Luigi BOSCO
ALITALIA
luigi.bosco1@libero.it

Allemand : M. Gerhard KRONISCH
VAA
Gerhard.kronisch@vaa.de

Representatives of the employer :

M. Jean-Claude GAUDRIOT
Conseiller Relations sociales ECEG
jcgaudriot@wanadoo.fr

M. Emmanuel JULIEN
MEDEF
ejulien@medef.fr

Representative of an European sector-based federation having the experience (experiment) of negotiation of EWC

M. François VINCENT
FECCIA
francois.vincent@numericable.com

Representatives of present professional and managerial employees in EWCC of French law

M. Patrick DESWARTE
VEOLIA
pdeswarte@dalkia.com

M. Antonio PARANHOS NETO
ARKEMA
antonio.paranhos-neto@arkema.com

Representatives of present employees in EWCCof not French law

Mme Anne Catherine CUDENNEC
EADS (droit néerlandais)
anne-catherine.cudennec@eads.net

M. Didier QUINTIN
SANDVIK TOOLING (droit suédois)
didier.quintin@sandvik.com

M. Denis SUIRE
GSK (droit anglais)
denis.x.suire@gsk.com

M. Frank SETRUK
IBM (droit allemand)
frank_setruk@fr.ibm.com

Representatives of ICOSI (institute of international social cooperation)

M. François YENCE
fyf@gagnac.org

M. Arnaud BREUIL
abreuil@icosi.org

Representatives of the PERCEE project partners

AECA
M. Christophe LEFEVRE
christophe.lefevre@cfecgc.fr

CEC
Mme Marie Anne de la BROÏSE
delabroise@cec-managers.org

ETIC
M. Eric PIGAL
eric.pigal@cfecgc.fr

FECC
M. Jean GAUDIN
gaudin.jean3@wanadoo.fr

FECEC
M. Jean-Marc GUEGUEN
snb@fr.oleane.com

FEDEM
M. Jean-Pierre CHAFFIN
jean-pierre.chaffin@metallurgie-cfecgc.com

FICT

M. Michel YARD
michel.yard@laposte.net

Representatives of CFE-CGC, The PERCEE project manager

M. François HOMMERIL
Project Manager PERCEE
francois.hommeril@cfecgc.fr

Mme Laurence MATTHYS
Expert Europe et International
laurence.matthys@cfecgc.fr

Mme Francesca BREUIL
Expert Europe et International
francesca.breuil@cfecgc.fr

Melle Barbara REGINATO
Project Expert PERCEE
barbara.reginato@cfecgc.fr

Mme Sylvie LAPIERRE
Project Assistant PERCEE
sylvie.lapierre@cfecgc.fr

EUROPEAN REFERENTS / CFE -CGC

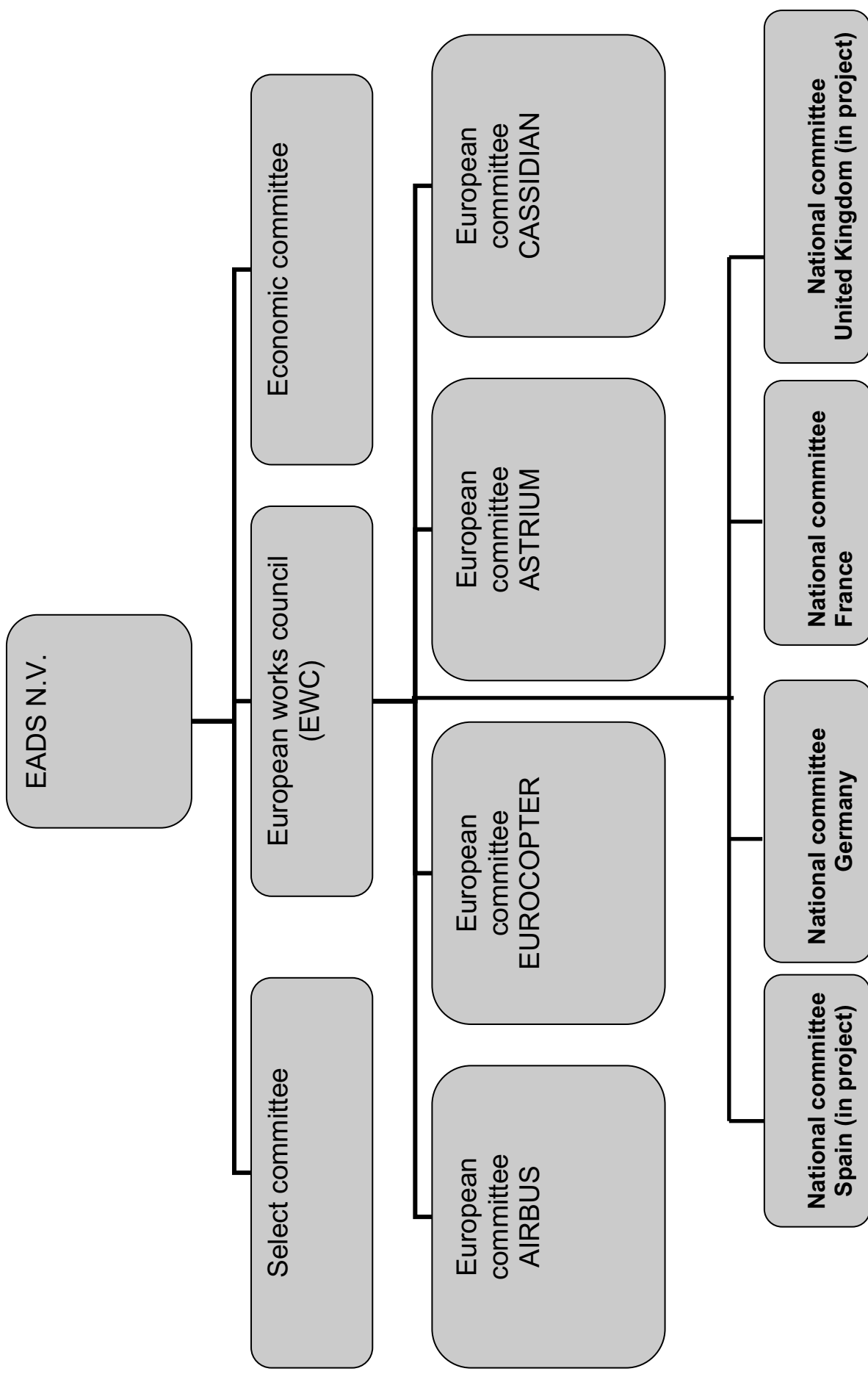
BY SECTOR

SECTOR	FIRST NAME	NAME	E-MAIL
Food-processing industry	Alain	DE LA CLERGERIE	alain.declargerie@fr.imptob.com
Insurance company	Christophe	LEFEVRE	christophe.lefevre@cfecgc.fr
Insurance company	Mohamed	TESKRAT	mteskrat@generali.fr
Banking	Yves	GUERIF	yvesnquerif@nicolas-querif.com
Textile Industry	Frédéric	BESACIER	fredbesacier@aol.com
Chemical industry	Antonio	PARANHOS NETO	antonio.paranhos-neto@arkema.com
Pharmaceutic industry)	Denis	SUIRE	denis.x.suire@gsk.com
Business and service	Kader	RAMDANE	kax@neuf.fr
Construction industry	Jean	GAUDIN	gaudin.jean3@wanadoo.fr
Construction industry	Dominique	LEJEUNE	dominique.lejeune@cqcbtp.com
Social economy	François	YENCE	fyf@gagnac.org
Energy	Joël	AUTIE	joel.autie@total.com
Energy	Lise	BACHMANN WATRINET	lise.watrinet@gdfsuez.com
Energy	Guy	MASMONTEIL	guy@masmonteil.net
Energy	François	PERNIOLA	francois.perniola@edf.fr
Hotel business and restoration	Didier	CHASTRUSSE	didier.chastrusse@cfecgc.fr
Metalworking industry	Anne Catherine	CUDENNEC	anne-catherine.cudennec@metallurgie-cfecgc.com
Health	Jean-Paul	ZERBIB	jp.zerbib@orange.fr
Health	Paul	CHAUVOT	paul.chauvot@gmail.com
Retired People	Robert	CHIRAT	robert.chirat@gmail.com
Technologies of information	Eric	PIGAL	eric.pigal@accenture.com
Technologies of information	Giovanni	SERRAVALLE	giovanni.serravalle@econocom.fr
Telecommunication	Thierry	MEURGUES	thierry.meurgues@orange-ftgroup.com
Air transport	Véronique	GHIELMETTI	vero.ghielmetti@wanadoo.fr
Transport industry	Michel	YARD	michel.yard@laposte.net

APPENDIX

- Structure EWC of EADS
- Glossary of Abbreviations

Structure EWC of EADS



GLOSSAIRE DES ABREVIATIONS / GLOSSARY OF ABBREVIATIONS

AECA : Association Européenne des Cadres de l'Assurance / European Association of Insurance Company Managers

CEC : Confédération Européenne des Cadres / European Managers

CEE : Comité d'Entreprise Européen / European Works Council (EWC)

CES : Confédération Européenne des Syndicats / European Trade Union Confederation (ETUC)

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres

CIDA : Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità / Confédération italienne des Cadres Dirigeants / Italian Managers' Confederation

DRH : Direction des Ressources Humaines / Human Resources Department (HRD)

ECEG : European Chemical Employers Group / Groupe Européen des Employeurs de la Chimie

EEE : Espace Economique Européen / European Economic Area

EMCEF : European Mine, Chemical And Energy Workers' Federation / Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Energie

ETIC : European Federation for Managers in Technologies of Information and Communication / Fédération Européenne des Cadres des Technologies de l'Information et de la Communication

EWADB : European Works Council Data Base / Base de données sur les comités d'entreprise européens

FECCIA : Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes / European Federation of Managers in the Chemical Industry

FECC : Fédération Européenne des Cadres de la Construction / European Federation of Managers in the Construction Industry

FECEC : Fédération Européenne des Cadres des Etablissements Bancaires / European Federation of Managers in the Banking Sector

FEDEM : Fédération Européenne de l'Encadrement de la Métallurgie / European Federation of Managers in the Steel Industry

FETBB : Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois / European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)

FICT : Fédération Internationale des Cadres du Transport / European Managers in the Transport Industry

GSN : Groupe Spécial de Négociation / Special Negotiation Body

ICOSI : Institut de Coopération Sociale Internationale / Institut of International Social Cooperation

PERCEE : Plate-forme de l'Encadrement pour un Réseau de Comités d'Entreprises Européens/ french acronym for Management platform for a network of European works councils

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises / Corporate Social Responsibility (CSR)

VAA : Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie / Association of Chemical Industry Managers / Association des Cadres de la Chimie (Allemagne)

UE : Union Européenne / European Union

ULA : Deutscher Führungskräfteverband / German Managers' Confederation / Confédération allemande des Cadres



COMMISSION EUROPÉENNE



Questo progetto è realizzato con il sostegno della Commissione Europea