

Proposta della Ces per un quadro giuridico opzionale per gli Accordi transnazionali d'impresa

Il seguente testo è estratto dalla Risoluzione della Confederazione europea dei sindacati (Ces) *Proposta per un quadro giuridico opzionale per gli Accordi transnazionali d'impresa (Tca)*. La Risoluzione, adottata all'unanimità dal Comitato esecutivo della Ces l'11-12 marzo 2014, recepisce il rapporto *Verso un quadro giuridico per gli Accordi transnazionali d'impresa*, commissionato a un gruppo di esperti composto dalla prof.ssa Silvana Sciarra e i prof. Maximilian Fuchs e André Sobczak. Nel rapporto, i sindacati europei hanno individuato un percorso rigoroso nelle argomentazioni giuridiche e rispettoso dell'autonomia collettiva e dell'indipendenza degli agenti contrattuali.

Per adozione

La Confederazione europea dei sindacati, con le Federazioni sindacali europee, chiede alla Commissione dell'Unione Europea di assumere un'iniziativa legislativa volta alla definizione di un quadro giuridico opzionale per gli Accordi transnazionali d'impresa (acronimo dall'inglese, Tca). Tale iniziativa avrà la forma di una decisione vincolante dell'Unione che troverà la sua base giuridica nel Trattato, come argomentato nel Capitolo III del rapporto degli esperti. Produrrà, dunque, obblighi per gli Stati membri e per gli agenti contrattuali, lasciando comunque a questi ultimi la decisione di collocare il proprio negoziato nel quadro giuridico europeo. Tali obblighi saranno idonei a conferire certezza sulla natura vincolante degli Accordi transnazionali d'impresa (Tca), in particolare attribuendogli una funzione normativa.

La Ces, in collaborazione con le Federazioni europee, continuerà a promuovere l'adozione di un quadro giuridico opzionale per la negoziazione collettiva con le imprese multinazionali. A tal fine intraprenderà due linee di azione. Sul piano istituzionale, la Ces si impegna a lavorare con le istituzioni

europee. Al contempo, la Ces rafforzerà la cooperazione con le Federazioni europee al fine di sostenere, nell'ambito del dialogo sociale settoriale, iniziative volte a creare consenso sulla proposta.

Il quadro giuridico opzionale includerà almeno i seguenti punti:

a) clausola di adesione (*opt-in clause*): le parti sociali devono chiaramente esprimere la loro volontà di beneficiare del quadro giuridico opzionale di diritto europeo;

b) parti firmatarie del Tca: al fine di preservare una coerenza con la base giuridica, l'accesso al quadro giuridico opzionale deve essere limitato a taluni attori. Dal lato dei lavoratori, le Federazioni sindacali europee saranno individuate come soli attori designati per la firma di Tca. I Comitati aziendali europei e altre rappresentanze dei lavoratori possono essere coinvolte nella negoziazione e co-firmare un Tca secondo le procedure stabilite dalle stesse Federazioni europee e se ammesse, secondo le stesse procedure, nella delegazione negoziante. In ogni caso non possono accedere al quadro giuridico opzionale se unici firmatari dell'accordo;

c) pubblicità del mandato: rendere pubblico il mandato dal lato dei lavoratori è un elemento essenziale per poter qualificare l'accordo come «collettivo» e garantire il rispetto di tutti gli interessi collettivi in gioco. Comunque, la determinazione delle regole di funzionamento del mandato – maggioranze di voto, rappresentanza multisettoriale, omogeneità delle regole quando vi sono più settori coinvolti, poteri di veto – rientrano interamente nell'autonomia del sindacato. I Tca devono riflettere la scelta autonoma degli agenti contrattuali tanto per il mutuo riconoscimento dei poteri negoziali quanto per il perimetro di applicazione dell'accordo. L'accordo deve specificare le condizioni che determinano l'assoggettamento di una filiale all'accordo stesso;

d) clausola di non-regresso: i Tca occupano un livello di negoziazione a sé stante. Si tratta di un livello negoziale distinto dai contratti collettivi nazionali, di settore o di impresa. I Tca non possono imporre misure peggiorative alle tutele e condizioni di lavoro definite dai contratti nazionali di settore o aziendali;

e) risoluzione delle dispute interne: i Tca devono specificare la responsabilità condivisa delle parti firmatarie per l'applicazione dell'accordo. Devono altresì contenere meccanismi che consentano ai lavoratori di denunciare inadempienze nell'applicazione dell'accordo;

f) firma e data della firma: i Tca devono specificare la data e il luogo della firma;

g) termine e regole per il rinnovo dell'accordo: i Tca devono specificare se l'accordo è soggetto a scadenza o se ha durata indeterminata. Nel primo caso, la data di termine dell'accordo deve essere chiaramente indicata, così come le regole che consentono alle parti di concludere un nuovo accordo. Nel secondo caso, il Tca deve spiegare i termini che conducono alla fine dell'accordo;

h) dovere di notifica del Tca ed emendamenti successivi: una volta che il Tca è stato ricondotto nel quadro giuridico opzionale ed è stato firmato, ogni variazione intervenuta nei termini dell'accordo, in particolare la pubblicità del mandato per ambo le parti, la rinegoziazione dell'accordo e le possibili estensioni del campo di applicazione del Tca devono essere notificati alla Commissione europea o alle autorità nazionali. Il testo dell'accordo deve esplicitare l'obbligo delle parti firmatarie di provvedere alla notifica.

La Ces continuerà a costruire le condizioni perché il quadro giuridico opzionale possa essere adottato e proporrà alla Commissione europea e alle istituzioni europee interessate alcuni passaggi intermedi nonché ulteriori analisi di buone pratiche e degli ostacoli incontrati. Chiederà, inoltre, l'avvio della procedura per la creazione di un meccanismo europeo di risoluzione delle dispute gestito dalla Commissione europea.

La Ces continuerà a svolgere un ruolo di coordinamento delle Federazioni europee allo scopo di estendere le procedure di negoziazione con le imprese multinazionali a quanti più settori è possibile. È importante raggiungere un alto grado di convergenza su come le procedure sono delineate. Primo, perché le procedure attualmente esistenti presso alcune Federazioni europee hanno dato prova di efficacia nella gestione delle negoziazioni e nell'applicazione degli Accordi transnazionali d'impresa. Inoltre, molti Tca coprono più settori, spesso coinvolgendo più di una Federazione europea. La coerenza delle procedure adottate in diverse Federazioni europee garantisce ordine e trasparenza nello svolgimento delle negoziazioni.

Per avere più Tca e di migliore qualità è necessario valorizzare maggiormente il dialogo sociale. I datori di lavoro organizzati a livello europeo mostrano una certa riluttanza a impegnarsi in un dialogo costruttivo con le organizzazioni sindacali. Al contrario, le imprese multinazionali mostrano una

maggior apertura al dialogo. La Ces propone alcuni argomenti che possono solidamente sostenere la necessità di un dialogo sociale più costruttivo con le associazioni datoriali:

a) la dimensione del fenomeno non è marginale. Le imprese multinazionali con una presenza radicata negli Stati membri, tale da giustificare l'esistenza di un Tca, sono circa un migliaio. Di queste, 130 hanno già un Tca. I Tca coprono circa 10 milioni di lavoratori nel mondo e circa due milioni di lavoratori in Europa;

b) il fenomeno riguarda tutti gli Stati membri. È fuorviante identificare la collocazione geografica dei Tca con la sede della direzione centrale che ha firmato l'accordo. La maggior parte dei Tca sono collocati statisticamente soprattutto in Francia e Germania (con il Regno Unito), questo perché in quei paesi si concentrano le sedi centrali delle multinazionali. In vero, i Tca coprono e sono applicati in tutti i paesi dell'Unione Europea;

c) esperienze del passato mostrano che un quadro opzionale di negoziazione può avere un forte effetto promozionale. Ad esempio, la Direttiva 94/45 ha proposto un quadro di negoziazione promozionale al fine di giungere a un accordo sulle modalità dell'informazione e della consultazione dei lavoratori a livello transnazionale. Le regole della negoziazione nella Direttiva Cae erano molto flessibili e opzionali (inclusa l'opzione di non costituire un Cae). Prima dell'adozione della Direttiva, solo un manipolo di pionieri aveva sperimentato un percorso negoziale volto a regolare l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione a livello transnazionale. Due anni dopo l'adozione, 350 imprese multinazionali avevano raggiunto un accordo e, a oggi, sono stati firmati più di mille Accordi transnazionali d'impresa.

La funzione promozionale di un quadro giuridico europeo, con le stesse caratteristiche di flessibilità e opzionalità, può moltiplicare il numero di Accordi transnazionali d'impresa, diffondendo le migliori pratiche e migliorando l'applicazione dei Tca esistenti. Per queste ragioni, la Ces supporterà le Federazioni europee nel tentativo di aprire un dialogo con la loro controparte a livello settoriale. Inoltre, al fine di rafforzare il dialogo sociale su questa materia, la Ces promuoverà progetti congiunti con le parti datoriali.