

Anticipare l'impatto della Brexit sulle multinazionali

Raccomandazioni comuni delle Federazioni sindacali europee a coordinatori CAE/SE e rappresentanti dei lavoratori in seno a DSN, CAE e SE

Aprile 2020 (aggiornamento)

Brexit: situazione attuale

Il 29 marzo 2017, il Regno Unito ha ufficialmente notificato la sua intenzione di uscire dall'Unione europea. Il 31 gennaio 2020, è uscito dall'UE ed entrato in un periodo di transizione durante il quale tutte le norme europee continueranno ad essere applicate al e nel Regno Unito. Al momento della redazione del presente aggiornamento, la fine del periodo di transizione è fissata al 31 dicembre 2020. Qualora il Regno Unito e l'Unione europea si trovassero d'accordo, il periodo di transizione potrebbe essere prolungato ancora di due anni, arrivando alla fine del 2022. Nonostante il primo ministro britannico, Boris Johnson, abbia ripetutamente respinto questa opzione, l'interruzione dei negoziati tra UE e Regno Unito causata dalla crisi del Covid-19 sta facendo riemergere l'ipotesi di una proroga.

Indubbiamente, i negoziati per definire i nuovi rapporti tra Regno Unito ed UE sono in corso, ma il loro esito resta talmente incerto da rendere difficile qualsiasi previsione sul loro futuro. Diversi scenari sono ancora al vaglio, incluso quello di un possibile "no deal".

In questo contesto, planano le incertezze sul futuro dei diritti dei lavoratori derivanti dalla normativa europea, una volta conclusosi il periodo di transizione.

In base alla legislazione¹ adottata nel 2018 dal Regno Unito, la normativa europea direttamente applicabile (come regolamenti e decisioni UE) e la legislazione britannica che recepisce le direttive dell'Unione (come la direttiva sui CAE) saranno direttamente incorporate nel diritto nazionale britannico alla fine del periodo di transizione. Ciò allo scopo di consentire alle istituzioni britanniche di decidere poi unilateralmente quali atti legislativi saranno mantenuti, modificati o abrogati.

Per quanto riguarda i CAE, il governo britannico ha annunciato che continuerà ad essere disponibile a "garantire il quadro attuativo, i diritti e le tutele dei lavoratori in seno ai CAE nel Regno Unito" anche al termine del periodo di transizione², nella misura del possibile. Inoltre, il governo britannico "incoraggerebbe le imprese a continuare ad autorizzare i lavoratori britannici ad essere rappresentati all'interno dei CAE su base volontaria". Il ricorso ad una comunicazione improntata alla cautela ("nella misura del possibile", "incoraggerebbe", e "su base volontaria") suggerisce che non ci si debba aspettare dal governo britannico la certezza del diritto.

¹ [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#).

² Cfr. [Guidance: workplace rights from 1 January 2021](#) pubblicata dal governo britannico l'8 agosto 2019.

I principi guida delle nostre federazioni sindacali

I sindacati europei respingono una Brexit 'dura' che non gioverebbe né ai lavoratori del Regno Unito né a quelli dell'UE. I lavoratori delle due sponde della Manica condividono le loro preoccupazioni sul futuro: i diritti dei lavoratori attualmente riconosciuti devono essere tutelati, e andrebbero garantite le stesse condizioni in maniera che il Regno Unito continui ad uniformarsi alle norme del lavoro e alle norme sociali in vigore nell'UE³. È fondamentale prevenire il dumping sociale e il livellamento verso il basso dei diritti.

La solidarietà transnazionale, promossa negli anni all'interno di CAE e SE, deve rafforzarsi ulteriormente. È più che mai necessario contrastare i tentativi delle società multinazionali di ledere i diritti dei lavoratori, oppure usare la Brexit per aizzare lavoratori e stabilimenti di diversi paesi gli uni contro gli altri. Pertanto, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori delle multinazionali devono assicurare che:

- **I diritti all'informazione, la consultazione e la partecipazione non vengano indeboliti.** Il diritto dei lavoratori di avere voce in capitolo sulle decisioni previste dalle imprese e le loro possibili conseguenze sociali costituisce un elemento fondamentale da salvaguardare per tutti i lavoratori d'Europa.
- Il **probabile impatto della Brexit** sia sulla delegazione speciale di negoziazione (DSN) e il comitato aziendale europeo (CAE) che sul comitato aziendale e il consiglio di amministrazione delle società costituite secondo lo statuto della *Societas Europaea* (SE), come anche sulla strategia aziendale, deve essere discusso al più presto. Le federazioni sindacali europee si battono per un'attenta **anticipazione e gestione del cambiamento in maniera socialmente responsabile** e non permetteranno che le multinazionali utilizzino la Brexit come una scusa per giustificare attacchi alle condizioni di lavoro e di occupazione.

La portata della sfida richiede un'anticipazione approfondita: più di 700 società multinazionali che hanno istituito un CAE o adottato lo statuto della SE sono presenti con i loro siti nel Regno Unito; almeno 2.400 rappresentanti dei lavoratori britannici in seno ai CAE e alle SE guardano con preoccupazione al loro futuro, e la situazione dei circa 140 CAE e SE basati sul diritto britannico resta poco chiara.

È giunto il momento di agire. Le federazioni sindacali europee hanno quindi adottato di comune accordo, e successivamente aggiornato, le seguenti raccomandazioni per i coordinatori di CAE e SE e i rappresentanti dei lavoratori di DSN, CAE e SE.

Raccomandazione n. 1
È iniziato il periodo di transizione!
Non cambia nulla fino (almeno) al 31 dicembre 2020

L'unica certezza è che attualmente, e almeno fino a fine dicembre 2020 (a meno che il periodo di transizione non sia prorogato), la normativa comunitaria continuerà ad essere applicata nel Regno Unito. Malgrado formalmente il Regno Unito non sia più membro dell'UE, si trova attualmente in un periodo di transizione durante il quale resta in vigore il diritto dell'UE⁴.

Per il momento la situazione di CAE e SE basati sul diritto britannico, come d'altronde quella dei rappresentanti del Regno Unito in seno a DSN, CAE e SE **resta quindi inalterata**.

³ Cfr. posizioni della CES [On the future partnership between the UK and the EU](#) (dicembre 2017) e [Laying the foundations for a level playing field – ETUC statement on the future EU-UK partnership](#) (marzo 2018).

⁴ Cfr. spiegazione della Commissione europea sul periodo di transizione ([online QUI](#)).

Continuano ad essere garantiti e pienamente applicati gli stessi diritti e doveri. Qualora le società multinazionali dovessero mettere in dubbio il diritto dei rappresentanti britannici di partecipare a DSN, CAE e SE o a qualsiasi altra attività dell'UE, o se continuassero ad essere applicati determinati obblighi, andrebbe precisato con assoluta chiarezza che **non è ancora cambiato nulla**. Se la direzione dovesse insistere per escludere i rappresentanti britannici da DSN, CAE e CA-SE (comitato aziendale SE) o suo consiglio di amministrazione, occorre darne immediata comunicazione alla federazione sindacale europea (cfr. elenco dei referenti alla fine del documento).

Questo significa inoltre che le multinazionali con sede nel Regno Unito che soddisfano i requisiti giuridici per l'istituzione di un CAE sono comunque tenute ad avviare la creazione di una DSN, se ufficialmente richiesto.

Raccomandazione n. 2

**Se al vostro CAE, comitato aziendale o consiglio di amministrazione SE partecipano rappresentanti britannici:
Svolgete un ruolo attivo per assicurare i loro diritti**

Visto l'attuale livello di incertezza, è assolutamente indispensabile assicurare che i lavoratori del Regno Unito continueranno in ogni caso ad essere rappresentati all'interno di CAE/CA-SE e dei loro consigli di amministrazione (laddove esistano). La situazione può cambiare da un'impresa all'altra e pertanto le federazioni sindacali europee raccomandano **un approccio flessibile caso per caso**.

Fase 1: Riesame dell'accordo CAE/SE per valutare se occorre un adeguamento

Alcuni accordi contengono già disposizioni per la rappresentanza dei paesi al di fuori dello Spazio economico europeo (SEE), i cui membri godono degli stessi diritti, prerogative e protezione degli altri membri di CAE, CA-SE o loro consigli di amministrazione. In tal caso può non essere necessario un adeguamento.

Se i rappresentanti di paesi non membri dello SEE partecipano ad un CAE, CA-SE o suo consiglio di amministrazione solo in qualità di osservatori, o senza godere degli stessi diritti riconosciuti agli altri membri, allora si applica la fase 2 (sotto).

Fase 2: Nei casi in cui un adeguamento dell'accordo è necessario, è importante definire l'entità della modifica apportando un emendamento all'accordo CAE/SE (che può figurare anche in un allegato). Le federazioni sindacali europee propongono la seguente clausola che può essere adeguata in base alle esigenze specifiche del rispettivo CAE/SE:

Qualora la direttiva CAE [SE] (recepita nei regolamenti TICER 2010) [(recepita nei regolamenti sulla società per azioni europea del 2009)] non sia più applicabile al Regno Unito alla fine del periodo di transizione, le parti convengono che il Regno Unito continuerà ad essere integralmente coperto da questo accordo e che il CAE [comitato aziendale SE] manterrà le proprie competenze per tutte le questioni transnazionali attinenti al Regno Unito. I membri del CAE [comitato aziendale SE] del Regno Unito continueranno a godere degli stessi diritti, prerogative e protezione riconosciuti agli altri membri del CAE [comitato aziendale SE], come sottolineato nel presente accordo.

Le seguenti argomentazioni possono essere sollevate quando si discute di negoziare, rinegoziare o semplicemente adeguare l'accordo CAE/SE con la direzione.

Innanzitutto, la rifusione della direttiva CAE (art. 1, §6) prevede la possibilità che le aziende decidano un ambito di applicazione più ampio rispetto all'UE o allo SEE. Le federazioni sindacali europee vantano una

consolidata esperienza nell'assicurare la partecipazione dei lavoratori di paesi non facenti parte dello SEE (ad es. Svizzera e paesi candidati all'UE) nei CAE e nelle SE.

Inoltre, anche prima che fosse applicata la direttiva CAE nel Regno Unito (da dicembre 1999), la maggioranza delle multinazionali con un CAE decidevano volontariamente di includere i rappresentanti dei lavoratori britannici, malgrado l'assenza di obbligo giuridico. Escluderli ora sarebbe ingiustificato.

Infine, un numero elevato di multinazionali ha già accettato di adeguare il proprio accordo CAE/SE di conseguenza (cfr. esempi elencati in allegato).

Queste clausole dovrebbero anche contribuire ad assicurare che i CAE/CA-SE rimangano responsabili delle questioni transnazionali riguardanti il Regno Unito. I diritti dei membri del CAE/CA-SE di tutti i paesi di essere informati e consultati sulle questioni transnazionali che includano anche il Regno Unito devono essere preservati.

Raccomandazione n. 3

**Se il vostro CAE/CA-SE è disciplinato dal diritto britannico:
Svolgete un ruolo attivo per definire una nuova legislazione applicabile**

Alcune multinazionali hanno deciso di anticipare l'incertezza sul futuro status giuridico delle direttive CAE/SE nel Regno Unito, trasferendo già il proprio rappresentante europeo dal Regno Unito verso un altro paese dell'UE. Diverse imprese non europee in cui il CAE è basato nel Regno Unito potrebbero anche decidere di non aspettare l'esito dei negoziati con l'UE, e trasferire senza indugio la loro sede europea.

Dobbiamo assicurare che la scelta della nuova legislazione nazionale applicabile sia giustificata da un criterio obiettivo e non dal desiderio della direzione di approfittare della situazione per trasferirsi in un paese con standard più bassi.

Non aspettate quindi che la direzione decida unilateralmente in quale paese dell'UE trasferire il proprio rappresentante e dove spostare il vostro accordo CAE: siate propositivi e suggerite di discuterne insieme adesso.

Benché la scelta del rappresentante europeo sia una prerogativa della direzione, lo scopo è di negoziare una clausola esplicita, basata su criteri obiettivi già previsti dalla rifusione della direttiva CAE (art. 4, §2):

In caso di abrogazione della legislazione di attuazione della direttiva CAE/SE nel Regno Unito, il diritto interno applicabile a CAE/SE sarà quello del paese col più elevato numero di lavoratori.

La Commissione europea si muove nella stessa direzione. Nell'eventualità di un "no-deal", stabilisce che la nuova legislazione nazionale applicabile ai CAE diventerà automaticamente ed immediatamente quella dello Stato membro dell'UE che impiega il più elevato numero di lavoratori, a meno che l'impresa non designi un altro Stato membro dell'UE prima della fine del periodo di transizione (trasferendo il proprio "rappresentante" in quello Stato membro dell'UE)⁵.

Tuttavia, in talune circostanze, si possono prendere in considerazione altri criteri (cioè il paese con la legge di recepimento o la giurisprudenza più favorevoli, e/o quello in cui ha sede la direzione europea).

⁵ Cfr. [European Commission's preparedness notice on EWCS](#), avviso pubblicato dalla Commissione europea a aprile 2020.

N.B.: Se la direzione è restia a negoziare con voi dove trasferire l'accordo del CAE, fate presente che hanno solo due alternative: negoziare con voi oppure ritrovarsi in una situazione molto confusa, complessa e dispendiosa. Infatti, una recente modifica della legislazione britannica sui CAE⁶ ha causato confusione giuridica essendo in marcato contrasto con la posizione della Commissione europea illustrata sopra. Secondo tale modifica, i CAE disciplinati dal diritto britannico dovranno continuare ad operare nel quadro di quella legislazione britannica sui CAE (recentemente modificata), in caso di un'uscita senza accordo. Per quanto sconcertante e difficile da capire, questo comporta che quelle aziende dovrebbero funzionare con **due** CAE:

- Un CAE disciplinato dalla legislazione britannica sui CAE. I lavoratori del Regno Unito continueranno a fare parte del CAE, ma l'accordo CAE non avrà valore giuridico al di fuori del paese.
- Un CAE disciplinato dalla legislazione di un altro Stato membro (come spiegato dalla Commissione europea). I lavoratori britannici potrebbero non fare più parte del CAE, ma l'accordo CAE sarà considerato legale in tutta l'UE.

Fate quindi valere che la certezza del diritto, come previsto dall'interpretazione della Commissione europea, è per il bene di tutti, e che entrambe le parti farebbero meglio a negoziare adesso dove trasferire l'accordo del CAE.

Raccomandazione n. 4

**Mettete la Brexit all'ordine del giorno del vostro CAE/CA-SE:
Anticipate il cambiamento di strategia e attività aziendali**

Assicurare il futuro dei posti di lavoro di tutti i lavoratori europei sarà fondamentale in quanto le multinazionali potrebbero rivedere le proprie strategie alla luce delle conseguenze della Brexit sulle reti di produzione integrata, le catene di approvvigionamento e il commercio interno con l'UE.

Le federazioni sindacali europee raccomandano fermamente di inserire la Brexit all'ordine del giorno delle vostre riunioni CAE/CA-SE come punto ricorrente, chiedendo alla direzione di fornire informazioni per tempo e procedere alla consultazione su:

- previsioni del possibile impatto della Brexit sulla **situazione economico-finanziaria, inclusa la capacità di indebitamento;**
- previsioni del possibile impatto della Brexit sullo **sviluppo di produzioni e vendite, lungo tutta la catena di approvvigionamento, in tutti i paesi;**
- previsioni del possibile impatto della Brexit **sul commercio, e soprattutto sui costi d'importazione delle materie prime;**
- situazione attuale e previsioni del possibile impatto della Brexit sull'**occupazione in tutti i paesi, e in particolare nel Regno Unito;**
- previsioni del possibile impatto della Brexit sui **piani d'investimento in tutti i paesi;**
- possibili **trasferimenti di produzione, dismissioni, riduzioni delle dimensioni o chiusure di imprese** risultanti dalla Brexit;
- possibile trasferimento delle sedi europee (da o verso il Regno Unito).

È indispensabile chiedere di essere informati e consultati anche su possibili contromisure.

⁶ Il regolamento TICE è stato modificato dai regolamenti: [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#).

Raccomandazione n. 5

Verificate il numero di lavoratori per paese!

In alcuni casi, potrebbe essere rimessa in discussione la semplice esistenza del CAE in conseguenza dell'uscita del Regno Unito dall'Unione europea. Qualora non venga più presa in considerazione la forza lavoro del Regno Unito, alcune multinazionali scenderebbero al di sotto della soglia prescritta per l'istituzione di un CAE (almeno 1.000 lavoratori nell'UE/SEE, in almeno due imprese in due paesi diversi, ciascuna delle quali deve impiegare non meno di 150 lavoratori). Permane grande incertezza sulle conseguenze concrete che questo può comportare.

Per prevenire eventuali problemi, le federazioni sindacali europee raccomandano che ciascun CAE riesamini la distribuzione dell'organico per paese e **valuti se esiste il rischio di scendere al di sotto della soglia minima, qualora dovesse essere esclusa la forza lavoro del Regno Unito.**

In tal caso, il presidente e/o il coordinatore del CAE sono invitati ad informarne immediatamente la segreteria della rispettiva federazione sindacale europea (cfr. recapiti qui di seguito) per discutere le possibili azioni, caso per caso.



www.industrialall-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrialall-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org



www.efbww.eu

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Allegato: esempi di accordi CAE/SE modificati

Ardo	Qualora il Regno Unito non sia più membro dell'Unione europea o dello SEE e i regolamenti TICER non siano più applicati ai lavoratori britannici, Ardo continuerà ad acconsentire che rientrino nel campo di applicazione di questo accordo e che i loro rappresentanti godano di pieni diritti, come indicato nel presente accordo.
Asahi AEL	Qualora un paese lasci l'Unione europea o lo Spazio economico europeo, questo paese sarà sempre incluso nel campo di applicazione del presente accordo.
Cargill	Il Regno Unito continuerà a ricadere nel perimetro geografico del presente accordo, indipendentemente dalla sua posizione futura nell'Unione europea e/o nello SEE.
ETEX	Anche in caso di Brexit, il Management ed i rappresentanti dei lavoratori all'interno del CAE concordano sul fatto che il Regno Unito rimarrà pienamente nel campo di applicazione dell'accordo CAE. I membri del CAE provenienti dal Regno Unito continueranno ad essere trattati come gli altri delegati e come se il Regno Unito facesse ancora parte dell'UE.
General Electric	Nel caso in cui il Regno Unito cessi di essere membro dell'UE o dello SEE, continuerà comunque a rientrare nel campo di applicazione del presente accordo.
Korian Group	Il presente accordo si applica alle imprese controllate e agli stabilimenti situati in uno dei 28 Stati membri dell'UE che esce dall'UE. Questo paese resta membro del Comitato [aziendale europeo].
Kuehne+Nagel	Qualsiasi paese fondatore del CAE istituito nel 2014 ed elencato nell'Allegato 1 dell'Accordo continuerà a fare parte dell'accordo, indipendentemente dal suo status di membro dell'UE e/o dello SEE, attualmente e in futuro.
LafargeHolcim	Il presente accordo si applica a tutte le imprese del Gruppo LH presenti nello SEE, più la Svizzera, e include i paesi candidati all'adesione conformemente agli obblighi definiti nella direttiva 2009/38/CE, e i paesi che lasciano lo SEE.
Rockwell Collins	Il Regno Unito continuerà ad essere pienamente contemplato dal presente accordo del CAE dopo la Brexit.
UTC Fire & Security	Il Regno Unito continuerà ad essere considerato un paese partecipante e ad essere compreso nel campo di applicazione dell'accordo, come indicato nell'art. 1 dell'accordo in essere, indipendentemente dalla sua adesione all'UE.
