

## Gestire l'impatto della Brexit nelle multinazionali

### Raccomandazioni comuni delle Federazioni Sindacali Europee ai Coordinatori CAE/SE e rappresentanti dei lavoratori in seno a DSN, CAE e SE

Gennaio 2021

#### Brexit: stato attuale della situazione

Quattro anni dopo il referendum britannico, la Brexit ha avuto luogo. Dal 1° gennaio 2021 il Regno Unito non è più uno Stato membro dell'Unione europea né fa parte dello Spazio economico europeo (SEE). A partire da tale data, un nuovo accordo commerciale e di cooperazione disciplina le relazioni tra il Regno Unito e l'UE al fine di regolamentare il <sup>1</sup>loro partenariato economico e sociale.

Per quanto riguarda i diritti fondamentali dei lavoratori sul lavoro, il diritto all'informazione e alla consultazione a livello aziendale, nonché i diritti in caso di ristrutturazione, il nuovo accordo commerciale e di cooperazione stabilisce una clausola di non regressione:

*Una Parte non deve indebolire o ridurre, in modo tale da incidere sugli scambi o sugli investimenti tra le Parti, il suo livello di protezione sociale e del lavoro al di sotto dei livelli di protezione in vigore alla fine del periodo di transizione, anche non applicando efficacemente la sua legge e le sue norme.*

Fonte: [Accordo di commercio e cooperazione](#), parte seconda, rubrica prima titolo XI, capitolo sei, articolo 6.2

La clausola di non regressione garantisce che la Brexit non possa portare a una riduzione o a un indebolimento dei diritti dei lavoratori rispetto alla situazione in vigore prima del 1° gennaio 2021.

Inoltre, nel 2018<sup>2</sup> il Regno Unito ha adottato una legislazione secondo la quale la legislazione diretta dell'UE (regolamenti e decisioni dell'UE), così come le leggi britanniche che recepiscono le direttive dell'UE (come la direttiva sui comitati aziendali europei), sono state automaticamente trasferite nel diritto nazionale britannico il giorno della Brexit. In base a tale legge nazionale britannica, i rappresentanti dei lavoratori britannici nei comitati aziendali europei e nei consigli di fabbrica e nei consigli di amministrazione delle imprese ai sensi dello statuto della *Societas Europaea* (SE) possono mantenere i loro diritti.

#### I nostri principi guida sindacali

Sulla base della clausola di non regressione e del trasferimento delle leggi di recepimento delle direttive CAE e SE nel diritto nazionale britannico dopo la Brexit, le Federazioni sindacali europee si opporranno a qualsiasi tentativo di ridurre i diritti delle delegazioni speciali di negoziazione (DSN), del comitato aziendale europeo (CAE), dei comitati aziendali e degli organi societari ai sensi dello statuto della *Societas Europaea* (SE) che esisteva prima della Brexit, nonché della rappresentanza britannica in tale sede. Prevenire il dumping sociale e la corsa al ribasso è fondamentale.

<sup>1</sup> L'accordo commerciale e di cooperazione tra l'Unione europea e il Regno Unito è disponibile [online](#) in tutte le lingue dell'UE. In seguito alle ratifiche del Consiglio europeo e del governo britannico, l'accordo commerciale e di cooperazione è entrato in applicazione provvisoria il 1° gennaio 2021. La piena applicazione dipende dalla ratifica del Parlamento europeo - attualmente prevista al più tardi per marzo 2021.

<sup>2</sup> [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#).

Sebbene sia stato raggiunto un accordo, la Brexit può essere dirompente in molti settori e portare a potenziali perdite di posti di lavoro. Per questo motivo la solidarietà transnazionale, che è stata promossa negli anni nei CAE e nelle SE, deve crescere ancora di più. È più che mai necessario combattere i tentativi delle multinazionali di mettere a repentaglio i diritti dei lavoratori o di utilizzare la Brexit per mettere i lavoratori e i siti di diversi paesi l'uno contro l'altro. I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori nelle imprese multinazionali devono quindi garantire che

- **L'informazione, la consultazione e i diritti di partecipazione non vengano indeboliti.** Il diritto dei lavoratori ad avere voce in capitolo sulle decisioni aziendali previste e sulle loro potenziali conseguenze sociali è un diritto fondamentale che deve essere salvaguardato per i lavoratori di tutta Europa.
- Il **probabile impatto della Brexit** su una DSN, un CAE, un comitato aziendale SE o un consiglio di amministrazione SE, nonché sulla strategia aziendale, deve essere affrontato il più presto possibile. Le federazioni sindacali europee sono sinonimo di una vera e propria **anticipazione e gestione del cambiamento in modo socialmente responsabile** e non permetteranno alle multinazionali di utilizzare la Brexit come scusa per sferrare attacchi alle condizioni di lavoro.

La portata della sfida richiede un'attenzione particolare: più di 700 multinazionali che hanno istituito un CAE o adottato lo statuto della SE operano nel Regno Unito; almeno 2.400 rappresentanti dei lavoratori britannici nei CAE e nelle SE si interrogano sul loro futuro; e la situazione giuridica dei circa 140 CAE e SE basati sulle leggi britanniche di recepimento delle direttive CAE e SE cambieranno.

**Ora è il momento di agire.** Le Federazioni Sindacali Europee hanno quindi adottato congiuntamente e poi aggiornato le seguenti raccomandazioni ai coordinatori dei CAE e delle SE, nonché ai rappresentanti dei lavoratori nelle DSN, nei CAE e nei SE.

## #1. Se i rappresentanti del Regno Unito siedono nel vostro CAE, SE, consiglio di amministrazione della SE: Assicurare i loro diritti

Il 31 dicembre 2020 il governo britannico ha pubblicato una nota di orientamento sulla partecipazione del Regno Unito ai CAE a seguito della ratifica dell'accordo di commercio e cooperazione UE-Regno Unito. La nota di orientamento afferma che:

Guida:

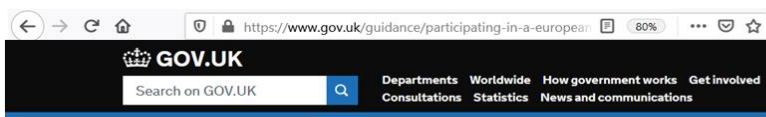
Partecipare ad un Comitato Aziendale Europeo

Come partecipare e presentare un reclamo in un Comitato Aziendale Europeo (CAE)

[...]

Se sei già un membro del CAE della tua azienda

Se sei diventato un membro del CAE della tua azienda prima del 1 gennaio 2021 puoi continuare ad essere coinvolto. Avrai ancora diritto ad permessi retribuiti per poter svolgere il tuo ruolo



Guidance

## Participating in a European Works Council

How to participate in and make complaints about a European Works Council (EWC).

Published 31 December 2020

From: [Department for Business, Energy & Industrial Strategy](#)

[...]

### If you're already a representative of your company's EWC

If you became a representative of your company's EWC before 1 January 2021 you can continue to be involved. You will still be entitled to paid time off to carry out your role.

**Fonte:** <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>, consultato il 7 gennaio 2021

Per garantire al meglio che i lavoratori del Regno Unito siano ancora rappresentati nei comitati aziendali europei (CAE) e nelle SE, nonché nel consiglio di amministrazione delle SE (ove applicabile), le Federazioni Sindacali Europee raccomandano di adattare il vostro accordo CAE/SE secondo il seguente **approccio flessibile caso per caso**.

#### Fase 1: rivedere l'accordo CAE/SE per vedere se necessita di un adattamento

Alcuni accordi contengono già disposizioni sulla rappresentanza di Paesi non appartenenti allo Spazio economico europeo (SEE) i cui membri godono degli stessi diritti, prerogative e tutele degli altri membri del CAE, delle SE o del consiglio di amministrazione della SE. In questo caso l'adattamento potrebbe non essere necessario.

Se rappresentanti di Paesi non appartenenti al SEE siedono nel CAE, nelle SE o nel consiglio di amministrazione della SE con un solo status di osservatore, o senza gli stessi diritti degli altri membri, si applica la fase 2 (vedi sotto).

**Fase 2: Nei casi in cui è necessario un adattamento**, è importante definire la portata della modifica modificando l'accordo CAE/SE (che può essere fatto anche in un'appendice). Le Federazioni Sindacali Europee propongono la seguente clausola che può essere adattata alle esigenze specifiche del rispettivo CAE/SE:

Le parti convengono che il Regno Unito continuerà ad essere pienamente coperto da questo accordo e che il CAE [SE] rimarrà competente per tutte le questioni transnazionali in relazione al Regno Unito. I membri del CAE [SE] del Regno Unito continueranno a godere delle stesse prerogative, diritti e tutele degli altri membri del CAE [SE] come indicato nel presente accordo.

Una clausola di questo tipo dovrebbe contribuire a garantire che il CAE/SE rimanga responsabile delle questioni transfrontaliere riguardanti il Regno Unito. I diritti dei membri del CAE/SE, di tutti i Paesi, di essere informati e consultati sulle questioni transnazionali che riguardano anche il Regno Unito devono essere mantenuti.

Le seguenti argomentazioni possono essere avanzate quando si discute la negoziazione, la rinegoziazione o semplicemente l'adattamento del vostro accordo CAE/SE con la Direzione.

In primo luogo, la direttiva rifusa sui CAE (art. 1, §6) prevede la possibilità per le imprese di decidere un campo di applicazione più ampio rispetto alla sola UE o al solo SEE. Le Federazioni Sindacali Europee hanno una lunga

esperienza nell'assicurare la partecipazione dei lavoratori di paesi non appartenenti allo SEE (ad esempio la Svizzera e i paesi candidati all'adesione all'UE) ai CAE e alle SE.

In secondo luogo, anche prima dell'applicazione della direttiva sui CAE nel Regno Unito (a partire dal dicembre 1999), la grande maggioranza delle multinazionali con un CAE ha deciso volontariamente di includere rappresentanti dei lavoratori britannici, sebbene non vi fosse alcun obbligo legale in tal senso. Escluderli ora sarebbe irragionevole.

In terzo luogo, un numero significativo di multinazionali ha già adattato il proprio accordo CAE/SE per garantire la rappresentanza dei lavoratori del Regno Unito. Si vedano gli esempi elencati in appendice.

In quarto luogo, i diritti di informazione e consultazione fanno parte delle condizioni di parità definite dall'Accordo di commercio e cooperazione UE-Regno Unito e sono salvaguardati da una clausola di non regressione.

In quinto luogo, la legge britannica di recepimento della direttiva rifiuta sui CAE (denominata "regolamento TICE"<sup>3</sup>) è stata mantenuta come parte della legislazione nazionale del Regno Unito. Essa continua a disciplinare i diritti e i doveri dei rappresentanti del Regno Unito in tutti i CAE post-Brexit. Inoltre, nella situazione specifica dei CAE che in precedenza si basavano sulla legislazione del Regno Unito, la legislazione nazionale del Regno Unito garantisce il mandato dei rappresentanti dei lavoratori del Regno Unito. Ciò significa che l'eliminazione del mandato dei rappresentanti del Regno Unito dai CAE che prima della Brexit erano stati istituiti sulla legislazione britannica costituisce una violazione della legislazione nazionale del Regno Unito. In tal caso, vi preghiamo di contattare la vostra Federazione Sindacale Europea per ulteriori consigli e indicazioni (vedi i recapiti qui sotto).

## #2. Se il vostro CAE/SE era regolato dalla legge del Regno Unito: Ora si applica una nuova legge

A partire dal 1° gennaio 2021, in conformità con le linee guida della Commissione Europea<sup>4</sup>, i CAE che in precedenza avevano la loro direzione centrale (o agente di rappresentanza designato) nel Regno Unito saranno trasferiti in un altro Stato membro dell'Unione Europea. Nel caso in cui la direzione centrale non avesse designato il nuovo Stato membro dell'Unione Europea in cui il loro agente di rappresentanza avrà sede a partire dal 1° gennaio 2021, in conformità con le linee guida della Commissione Europea, il ruolo sarà assunto dallo Stato membro con il maggior numero di dipendenti:

*A partire da tale data [cioè dalla fine del periodo di transizione al 31 dicembre 2020], il ruolo di agente rappresentativo sarà automaticamente trasferito allo stabilimento o all'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di dipendenti in uno Stato membro, che diventerà la "direzione centrale considerata" ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, della direttiva 2009/38/CE.*

Fonte: [Commissione Europea](#)

Se non diversamente specificato nell'accordo CAE, la legge che disciplina l'accordo CAE è quella dello Stato membro dell'UE in cui si trova la direzione centrale (o l'agente rappresentante).

Se e come il regolamento TICE, che ora fa parte del diritto interno del Regno Unito, interferisce con il futuro dei CAE che in passato erano basati sul diritto britannico, deve ancora essere approvato.

<sup>3</sup> Si veda l'ultima versione del regolamento TICE come modificato dal [Regolamento sui diritti del lavoro \(modifica\) \(EU Exit\) 2019](#).

<sup>4</sup> Si veda l'[avviso di preparazione della Commissione europea sui CAE pubblicato nell'aprile 2020](#).

### #3. Mettere la Brexit nella vostra agenda EWC/SE: Anticipare il cambiamento nella strategia aziendale e nel business

Sarà fondamentale garantire il futuro dei posti di lavoro di tutti i lavoratori europei, poiché le multinazionali potrebbero rivedere le loro strategie alla luce delle conseguenze che la Brexit potrebbe avere sulle reti di produzione integrate, sulle catene di approvvigionamento e sul commercio interno con l'UE.

Le Federazioni Sindacali Europee raccomandano vivamente di inserire la Brexit come punto ricorrente all'ordine del giorno delle vostre riunioni del CAE / SE, chiedendo alla direzione di fornire informazioni tempestive e di condurre consultazioni su quanto segue:

- Previsione del possibile impatto della Brexit sulla **situazione finanziaria ed economica, compresa la capacità di indebitamento;**
- Previsione del possibile impatto della Brexit sullo **sviluppo delle produzioni e delle vendite, lungo tutta la catena di fornitura, in tutti i paesi;**
- Previsione del possibile impatto della Brexit **sul commercio e in particolare sui costi di importazione delle materie prime;**
- Situazione attuale e previsione del possibile impatto della Brexit sull'**occupazione in tutti i paesi e soprattutto nel Regno Unito;**
- Previsione del possibile impatto della Brexit **sui piani di investimento in tutti i paesi;**
- Possibili **trasferimenti di produzione, disinvestimenti, tagli e chiusure** derivanti dalla Brexit
- Possibile trasferimento della sede centrale europea (da o verso il Regno Unito).

È fondamentale chiedere di essere informati e consultati anche sulle eventuali contromisure previste.

### #4. Date un'occhiata al numero di dipendenti per paese!

In alcuni casi, la mera esistenza del CAE potrebbe essere messa in discussione come conseguenza dell'uscita del Regno Unito dall'UE. Se la forza lavoro del Regno Unito non dovesse più essere presa in considerazione, alcune multinazionali scenderanno al di sotto della soglia minima per l'istituzione di un CAE (almeno 1.000 dipendenti nell'UE/SEE; in almeno due imprese in due paesi diversi con almeno 150 dipendenti ciascuna). Prevale l'incertezza sulle conseguenze concrete che ciò potrebbe avere.

Al fine di prevenire possibili problemi, le Federazioni Sindacali Europee raccomandano che ogni CAE riesamini la distribuzione dell'organico per paese e **valuti se vi sia il rischio di scendere al di sotto della soglia minima nel caso in cui la forza lavoro del Regno Unito venga escluso.**

In tal caso, il presidente e/o il coordinatore del CAE sono tenuti a informare immediatamente la segreteria della rispettiva Federazione europea dei sindacati (cfr. i recapiti qui di seguito) per discutere caso per caso una possibile linea d'azione.



[www.industrial-all-europe.eu](http://www.industrial-all-europe.eu)

**Bruno Demaître**

+32 476 54 09 90

[bruno.demaître@industrial-all-europe.eu](mailto:bruno.demaître@industrial-all-europe.eu)



[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)

**Annika Flaten**

+32 478 79 15 39

[annika.flaten@uniglobalunion.org](mailto:annika.flaten@uniglobalunion.org)



[www.effat.org](http://www.effat.org)

**Enrico Somaglia**

+32 491 61 71 00

[e.somaglia@effat.org](mailto:e.somaglia@effat.org)

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



[www.efbww.eu](http://www.efbww.eu)

**Thilo Janssen**

+32 473 13 43 27

[tjanssen@efbww.eu](mailto:tjanssen@efbww.eu)



[www.epsu.org](http://www.epsu.org)

**Guillaume Durivaux**

+32 489 39 48 91

[gdurivaux@epsu.org](mailto:gdurivaux@epsu.org)



[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

**Myriam Chaffart**

+32 475 34 36 51

[m.chaffart@etf-europe.org](mailto:m.chaffart@etf-europe.org)

## Appendice: esempi di accordi CAE/SE adattati

Ardo	Nel caso in cui il Regno Unito non sia più membro dell'Unione Europea o dello SEE e i regolamenti TICER non siano più applicabili ai dipendenti del Regno Unito, Ardo continuerà a consentire ai dipendenti del Regno Unito di essere coperti dal presente accordo e a consentire la rappresentanza del Regno Unito con pieni diritti, come indicato nel presente accordo.
Asahi AEL	Nel caso in cui un paese lasci l'Unione Europea o lo Spazio Economico Europeo, tale paese rimarrà nell'ambito di applicazione del presente accordo.
Cargill	Il Regno Unito continuerà inoltre a rientrare nell'ambito geografico di applicazione del presente accordo, indipendentemente dalla futura posizione del Regno Unito nell'Unione europea e/o nel SEE.
ETEX	Anche se si dovesse verificare una Brexit, la direzione e il 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 avranno lo stesso trattamento di tutti gli altri membri del CAE 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 nell'ambito di applicazione del presente accordo.
Gruppo Korian	Il presente accordo si applica alle filiali o alle strutture situate in uno dei 28 Stati membri dell'UE che lasciano l'UE. Tali paesi rimangono membri del [Comitato aziendale europeo].
Kuehne+Nagel	Qualsiasi paese fondatore del CAE, istituito nel 2014 ed elencato nell'allegato 1 dell'accordo, rimarrà parte dell'accordo indipendentemente dallo status di membro dell'UE e/o del SEE attuale o futuro del paese.
LafargeHolcim	Il presente accordo è applicabile a tutte le società del Gruppo LH presenti nel SEE, più la Svizzera, e comprende i paesi in via di adesione in conformità con gli obblighi previsti dalla direttiva 2009/38/CE, o i paesi che lasciano lo SEE.
Rockwell Collins	Il Regno Unito continuerà ad essere pienamente coperto da questo accordo CAE anche dopo la Brexit.
Fuoco e sicurezza UTC	Il Regno Unito continuerà ad essere considerato un paese partecipante e continuerà a rientrare nell'ambito di applicazione dell'accordo come indicato nell'articolo. 1 dell'attuale accordo, indipendentemente dal suo status di membro dell'UE.