

L'accesso alla Giustizia per i Comitati Aziendali Europei

Una panoramica concreta per gli addetti ai lavori



With the financial support of
the European Union

**MORE
DEMOCRACY
AT WORK**

**CONFEDERATION
EUROPEAN
TRADE UNION**

AUTORI:

Romuald Jagodziński

Esperto indipendente, ricercatore in materia di relazioni industriali europee e formatore che collabora con i sindacati nel sostenere i comitati aziendali europei e la democrazia sul lavoro. Tra il 2006 e il 2022 ha lavorato presso l'European Trade Union Institute di Bruxelles come ricercatore senior, concentrandosi sui CAE, ha gestito la banca dati sui CAE (www.ewcdb.eu), compreso il progetto di banca dati sulla giurisprudenza relativa ai CAE, un portale sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori (www.worker-participation.eu), ha offerto consulenza a CAE e sindacati e ha contribuito alla formazione nell'ambito dei CAE. Nel 2022 ha avviato la sua società Labour SUREAL (Support, Research and Analysis, www.labour-sureal.eu) che offre servizi di consulenza esperta e di formazione a CAE, rappresentanti dei lavoratori e sindacati.

Sjef Stoop

Sin dagli albori, nel 1993, collabora con comitati aziendali europei e con delegazioni speciali di negoziazione come ricercatore, consulente e formatore. Lavora nell'ambito dell'EWC Service di SBI Formaat, istituto olandese derivazione dei sindacati che offre supporto e formazione a comitati aziendali e sindacati a livello olandese ed europeo.

L'accesso alla Giustizia per i Comitati Aziendali Europei

Romuald Jagodziński & Sjef Stoop



ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ IN MERITO ALL'USO DELLA PRESENTE PANORAMICA PRATICA

Nei tentativi di risoluzione delle controversie, i CAE sono vivamente invitati a cercare il contatto e il sostegno della federazione sindacale europea competente (a livello europeo e settoriale) e a coinvolgere la CES in un processo decisionale congiunto sul contenzioso e la sua preparazione (vedi sezione 2.2 per maggiori dettagli). Per evitare molte insidie, le decisioni in materia di risoluzione delle controversie e contenziosi dovrebbero essere prese dal CAE insieme con i sindacati presenti nei diversi paesi in cui opera una data società transnazionale, sotto il coordinamento della FSE.

Per ulteriori informazioni sulle specifiche disposizioni di legge in ogni Paese dell'UE, si prega di consultare i link alle schede dei Paesi nella sezione 7 (pag. 52) e sul nostro sito web (www.democracyatwork.eu)

Scopo di questa panoramica pratica non è incoraggiare le controversie, bensì promuovere la conoscenza in merito all'accesso alla giustizia.

IL SOSTEGNO DEI SINDACATI AI CAE

Per sostenere al meglio i CAE e facilitare il coordinamento tra essi e i sindacati, le federazioni sindacali europee* possono nominare un coordinatore CAE, funzionario del sindacato, generalmente del paese della sede centrale, come referente sindacale privilegiato del CAE. Qualora non fosse nominato alcun coordinatore CAE, si consiglia vivamente di contattare la Federazione sindacale europea competente.

È bene contattare il coordinatore o la FSE pertinente il prima possibile nella controversia: prima saranno coinvolti, tanto maggiori saranno le opzioni di azione del CAE e maggiore sarà la portata delle risposte.

È essenziale che il CAE collabori e prenda decisioni insieme con la FSE pertinente in ogni fase del processo di ricorso al tribunale. È importante coinvolgere direttamente la FSE pertinente, essendo nella migliore posizione e condizione per affrontare le controversie transnazionali e avendo maggiore esperienza nel sostenere i CAE. Una volta coinvolta la FSE pertinente, essa offrirà consulenza e coordinerà il procedimento legale, garantendo che anche i sindacati nazionali dei paesi in cui opera l'azienda siano adeguatamente coinvolti. La prassi e la ricerca (ad es. De Spiegelaere, Jagodziński e Waddington 2021) dimostrano che i CAE funzionano al meglio quando sono coinvolti i sindacati e quando vengono utilizzati come strumenti sindacali di difesa dei diritti dei lavoratori. Nelle cause legali, il potere organizzativo e l'ancoraggio giuridico dei sindacati nei sistemi nazionali di relazioni industriali apportano un contributo essenziale alle azioni del CAE e pongono rimedio a numerose carenze dei quadri giuridici sui CAE. L'unione delle forze di CAE e sindacati sotto il coordinamento delle FSE pertinenti consente di mettere insieme più risorse, offre un'esperienza mirata e un raggio d'azione più ampio, aumentando in modo sostanziale le possibilità di successo.

Federazioni sindacali europee pertinenti in base al settore di attività.

EFBWW/FETBB Federazione europea dei Lavoratori Edili e del Legno, info@efbww.eu

EFFAT Federazione europea dei sindacati per l'Alimentazione, l'Agricoltura e il Turismo, effat@effat.org

IndustriAll Federazione europea dei lavoratori dell'Industria e della Manifattura, info@industriAll-europe.eu

EPSU Federazione europea dei sindacati dei Servizi pubblici, epsu@epsu.org

ETF Federazione europea dei lavoratori dei Trasporti, etf@etf-europe.org

UNI-EUROPA Federazione sindacale europea dei Servizi e delle Comunicazioni, uni-europa@uniglobalunion.org

* Le federazioni sindacali europee (in passato note come Federazioni settoriali europee) sono membri costituenti della Confederazione europea dei sindacati (CES). Le Federazioni settoriali europee sono organizzazioni sindacali di uno o più settori economici pubblici o privati. Rappresentano gli interessi dei lavoratori nei loro settori a livello europeo, principalmente in fase negoziale.

SOMMARIO

PREMESSA	6
1 INTRODUZIONE PROCEDIMENTI GIUDIZIARI RELATIVI A CAE: I PIONIERI E GLI SVILUPPI RECENTI	8
1.1 Struttura della panoramica pratica e a chi può servire	10
2 AFFRONTARE UNA CONTROVERSIA CON LA DIREZIONE	11
2.1 Valutazione della gravità di una controversia con la direzione	13
2.2 Cooperazione con i sindacati pertinenti	14
2.3 Le "linee rosse"	15
3 DECISIONE SE ADIRE O MENO LE VIE LEGALI	19
3.1 Percezione del conflitto	19
3.2 Il CAE può adire le vie legali?	21
3.3 A cosa mira il CAE?	24
3.3.1 Obiettivi e mezzi per conseguirli	24
3.3.2 Strumenti alternativi	26
3.4 Adozione di una strategia globale del CAE per risolvere la questione	27
3.5 I costi dell'azione legale	28
3.5.1 Costi finanziari	28
3.5.2 Rapporto con la direzione	32
3.6 Analisi SWOT	33
4 AZIONE LEGALE	34
4.1 Giurisdizione pertinente e foro competente	34
4.2 Coinvolgere tutto il CAE	36
4.3 Fasi del procedimento legale	38
4.4 Assumere un avvocato	38
4.5 Preparazione delle prove	41
4.6 Contatti con la direzione	43
4.6.1 Conciliazione, mediazione e arbitrato	43
4.6.2 Toccare i tasti giusti	46
5 LEZIONI APPRESE IN TRIBUNALE	48
6 CONCLUSIONI E PROSPETTIVE FUTURE	50
7 SCHEDE PER PAESE	52
BIBLIOGRAFIA	53



Premessa

I comitati aziendali europei (CAE) sono protagonisti del dialogo sociale a livello aziendale da oltre trent'anni. Dialogo sociale, tuttavia, non sempre significa che le parti raggiungono un accordo, poiché a volte sono in gioco questioni assai controverse, quali prospettive occupazionali, condizioni di lavoro e ristrutturazioni aziendali.

I diritti fondamentali di informazione e consultazione sono spesso violati, con un significativo potenziale di conflitto tra CAE e direzioni aziendali. Qualora una controversia tra le parti non possa essere risolta facendo riferimento all'accordo CAE, la legislazione prevede la possibilità di ricorrere alle vie legali. Per quanto riguarda l'accesso alla giustizia, tuttavia, le valutazioni della Commissione europea e dell'Istituto sindacale europeo (ETUI) hanno individuato numerose carenze tanto nella direttiva CAE (2009/38/CE) quanto nei quadri giuridici nazionali.

Molte violazioni e infrazioni dei diritti dei CAE possono essere risolte attraverso meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie tra le parti. In alcuni casi, però, non sono possibili risoluzioni alternative e il CAE deve cercare di risolvere la questione portandola in tribunale. Per molti CAE si tratta di un'opzione complessa da attuare. In alcuni paesi, i dipendenti non sono abituati a portare in tribunale la propria azienda. A ciò si aggiunge la mancanza di informazioni facilmente accessibili per i membri del CAE sulla possibilità di difendere i diritti del CAE in tribunale, con l'ulteriore aggravio che gli accordi CAE sono solitamente soggetti alla legge dello Stato membro in cui si trova la sede centrale dell'azienda. Di conseguenza, la maggior parte dei membri del CAE si trova a operare nel quadro di un sistema giuridico a loro sconosciuto.

Pertanto, la Confederazione europea dei sindacati (CES), insieme alle federazioni sindacali europee settoriali (FSE), ha ritenuto che sia indispensabile una panoramica "concreta" sull'accesso alla giustizia destinato a CAE, esperti e sindacati che li sostengono. Il progetto è condotto nel quadro dell'iniziativa *"Più democrazia sul luogo di lavoro"* promossa dalla CES. Obiettivi di questa panoramica concreta sono:

- ▶ presentare le diverse vie legali a disposizione dei CAE nei diversi Stati membri dell'Unione europea per far valere i propri diritti per via giudiziaria;
- ▶ presentare un quadro delle opzioni disponibili ai CAE che cercano di risolvere controversie, discutere vari aspetti dei contenziosi e fornire consulenza sulla base delle esperienze reali di esperti e membri di CAE coinvolti in contenziosi;
- ▶ evidenziare le carenze degli attuali quadri giuridici europei (e nazionali) e le aree che si dovrebbero adeguare e migliorare.

La panoramica pratica offre un quadro concreto dello stato delle cose e un utile corredo di strumenti, compresi aspetti tecnici e mezzi disponibili per accedere alla giustizia in ogni Stato membro dell'UE.

È intesa quale guida pratica per CAE, coordinatori sindacali ed esperti e altri professionisti che sostengono i CAE; non ha l'intento di incoraggiare o scoraggiare vertenze legali. Il documento mira a offrire maggiore comprensione sul ricorso alle vie legali quale possibile soluzione di conflitti, ma non sostituisce la consulenza diretta, il sostegno o le linee guida sindacali specifiche (per le quali il lettore è invitato a contattare sempre il sindacato pertinente).

La presente panoramica pratica si compone di due parti principali. Nella 1ª parte, gli autori affrontano innanzitutto le diverse opzioni per risolvere una controversia e come un CAE possa prendere una decisione informata al riguardo. Se l'opzione migliore appare il ricorso alle vie legali, vengono offerti alcuni spunti di riflessione affinché il CAE si prepari al meglio. Nei capitoli finali della 1ª parte vengono esaminate una per una le singole fasi processuali. La 2ª parte (disponibile in forma digitale su www.etuc.org) presenta una panoramica degli aspetti pertinenti dei quadri nazionali di attuazione relativi ai diritti dei CAE in tutti gli Stati membri dell'UE più il Regno Unito. Quest'ultima parte è intesa quale guida di riferimento rapida e riepilogo generale dei rispettivi regimi nazionali, ma non sostituisce in alcun modo la necessità di discutere l'idea di avviare un contenzioso con la pertinente federazione sindacale europea e l'avvocato nazionale (preferibilmente sindacale) competente per l'area di diritto in questione.

Gli autori e il team di progetto CES



La panoramica pratica mira a offrire una visione del contenzioso come possibile soluzione dei conflitti, ma non intende sostituire la consulenza sindacale diretta, il supporto o le linee guida specifiche.

Introduzione Procedimenti giudiziari relativi a CAE: i pionieri e gli sviluppi recenti

1

I pionieri del contenzioso

"Il 3 aprile 1997, il tribunale del lavoro di Bruxelles decretava che Renault aveva ignorato le procedure giuridiche che disciplinano i licenziamenti collettivi ai sensi del contratto collettivo di lavoro n. 9, nonché l'obbligo di informare e consultare il comitato aziendale ai sensi del contratto collettivo di lavoro n. 24. In una sentenza pretoria, la decisione di chiudere lo stabilimento veniva annullata dal presidente del tribunale del lavoro, fino a quando non fossero state rispettate le procedure di informazione e consultazione. Il tribunale invitava inoltre le parti a riconsiderare la chiusura dello stabilimento e a cercare soluzioni alternative. Il 4 aprile 1997, il Tribunale di Nanterre (Tribunal de Grande Instance) in Francia, in una sentenza per direttissima ordinava a "Renault di desistere dall'attuazione, anche attraverso le sue controllate, della chiusura di Vilvoorde sotto le sue competenze di gestione, fino a quando non avrà ottemperato ai suoi obblighi nei confronti del comitato aziendale europeo". Tale sentenza fu riconfermata dalla corte d'appello di Versailles il 7 maggio 1997. Tuttavia quest'ultima corte, contrariamente a quanto sostenuto dal giudice del Tribunal de Grande Instance, sanciva che l'obbligo di informare e consultare il comitato aziendale europeo non è di ordine generale, ma deve essere valutato caso per caso, considerando la misura in cui siffatta procedura può essere ritenuta utile".

Fonte: *Schömann, I. Clauwaert, S. e Warneck, W., 2006: 11-12*

I pionieri del contenzioso

Nel 1998, la prima causa giudiziaria legata a un CAE divenne realtà, destando grande scalpore. Ha rappresentato una pietra miliare nel chiarire il significato e la portata dei diritti europei di informazione e consultazione. In una conferenza stampa, Renault aveva annunciato la chiusura dello stabilimento belga di Vilvoorde (periferia di Bruxelles), con la perdita di 3.100 posti di lavoro diretti e di circa 1.000 nell'indotto. Parallelamente, in Francia venivano annunciati 3.000 licenziamenti. La decisione di Renault era stata presentata come definitiva e irrevocabile, senza lasciare spazio a consultazioni da parte dei rappresentanti dei lavoratori o a discussioni sulle misure sociali per attenuare le conseguenze della ristrutturazione sul personale. La direzione di Renault sosteneva che il carattere transnazionale della decisione di ristrutturazione non era contemplato dal diritto comunitario, rendendo la ristrutturazione transnazionale non soggetta alla legge sull'informazione e la consultazione dei lavoratori.

In ogni caso, i tribunali belga e francese avevano affermato molto chiaramente che Renault non aveva adempiuto agli obblighi di informazione e consultazione previsti dal diritto nazionale ed europeo e su questa base annullavano la decisione di chiusura.

Il caso Renault Vilvoorde è stato una pietra miliare. La causa giudiziaria ha avuto un carattere di eccezionalità sotto molteplici aspetti. In primo luogo, perché i rappresentanti dei lavoratori hanno avuto il coraggio di intraprendere una battaglia legale su un terreno del tutto inesplorato, cioè sulla base della legislazione sui CAE, di recente adozione e fino ad allora mai presa in esame da un tribunale. In secondo luogo, perché l'esito positivo è stato il risultato di un coordinamento esemplare tra i sindacati belga, francese e spagnolo su due livelli: tra i sindacati stessi e tra i sindacati

e il CAE. In questo caso, il CAE è stato sfruttato con successo in quanto strumento di politica sindacale per difendere i diritti dei lavoratori. I sindacati belgi ABVV/FGTB e ACV/CSC (in collaborazione con i datori di lavoro (!) (la Federazione delle imprese belghe VBO e Federazione fiamminga delle imprese, VEV) riuscirono a mobilitare immediatamente i lavoratori, organizzando una manifestazione di 50.000 persone a cui fecero seguito scioperi coordinati in Francia e Belgio (euroscioperi simbolici). I sindacati, sostenuti dalla CES e dalla Federazione europea dei metalmeccanici (EMF, oggi IndustriAll), e il CAE dovettero collaborare e coordinare le loro azioni a livello transnazionale, all'epoca uno sforzo pionieristico. In terzo luogo, il caso del CAE non si basava unicamente sulla direttiva CAE, ma si rifaceva anche ai diritti sanciti dalla direttiva europea sui licenziamenti collettivi, strada che allora quasi nessun CAE aveva battuto¹. In quarto luogo, il CAE ha immediatamente alzato il tiro e ha chiesto con successo l'annullamento della decisione della direzione. Infine, il caso è stato simbolico perché riguardava uno stabilimento situato virtualmente a Bruxelles, città dove la rivoluzionaria legislazione sui CAE era stata adottata quattro anni prima. Il CAE Renault ha messo un freno al volontarismo manageriale fino ad allora sfrenato e ha lanciato un chiaro messaggio che i diritti dei lavoratori devono essere rispettati. Un'autentica svolta.

Al caso Renault Vilvoorde del 1998 ha fatto seguito una serie di altri casi che hanno migliorato l'interpretazione dei diritti sanciti dalla direttiva CAE. L'iniziale

flusso di cause con esito positivo è stato successivamente inframmezzato anche da sentenze sfavorevoli agli interessi dei rappresentanti dei lavoratori. Tuttavia, il numero di giudizi favorevoli prevale, contribuendo a un'interpretazione estensiva dei diritti del CAE. Attualmente, la banca dati ETUI sulla giurisprudenza relativa ai CAE² elenca circa 147³ casi giudiziari che riguardano direttamente o indirettamente CAE, a livello sia europeo (Corte Europea di Giustizia) sia nazionale. Oggetto di contenzioso sono tutti gli aspetti del funzionamento dei CAE, con una prevalenza, tuttavia, delle seguenti controversie:

- ▶ tempistica e qualità dell'informazione e della consultazione o sovente la loro mancanza (soprattutto nel contesto di ristrutturazioni aziendali)⁴;
- ▶ riservatezza e non divulgazione di informazioni da parte della direzione;⁵
- ▶ il collegamento tra il CAE e le strutture nazionali di rappresentanza dei lavoratori;⁶
- ▶ risorse (ad es. traduzione e interpretariato) per il funzionamento del CAE;⁷
- ▶ e carattere transnazionale dell'informazione.⁸

Il catalogo degli oggetti di contenzioso si espande continuamente e copre nuovi fenomeni con un flusso, negli ultimi anni, di casi e controversie legati alla Brexit e al ricorso alle video-conferenze.

¹ Per consultare la gamma completa dei diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, si veda: Jagodziński R. e Hoffmann A. (2018) "The palette of workers' participation rights", ETUI, disponibile su: [\(12\) \(PDF\) Palette of workers' rights to information and consultation \(researchgate.net\)](#).

² Vedi www.ewcdb.eu/search/court-cases

³ Grazie a un aggiornamento continuo della banca dati, si stima che altre 50 cause intentate dai CAE potrebbero aggiungersi all'elenco.

⁴ Esempi di casi: CAE Renault Vilvoorde, 1998, Francia e Belgio; cause GDF – SUEZ, vari tribunali 2006-2007; sentenza CAC sul CAE Oracle (numero di causa: CAE/17/2017); CAE Alcatel, causa n. RG 07/52509, 2007, Francia; CAE British Airways vs. Direzione centrale, Tribunale del lavoro di Bruxelles, 2006.

⁵ Esempi di casi: Comitato aziendale europeo Walgreens Boots Alliance, causa numero CAE/30/2020, CAC, Regno Unito; CAE Verizon, causa numero CAE/22/2019, CAC, Regno Unito; CAEExxon Mobile, causa KG 08/9/C, Belgio, 2008;

⁶ Esempi di casi: CAE Vesuvius, CAC, Regno Unito, 2019; CAE Kuehne and Nagel, Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 16.07.2015 – Az.: 5 TaBV 5/15, Germania; CAE Amcor, Landesarbeitsgericht Baden -Württemberg, sentenza del 2 ottobre 2014 – 11 TaBV 6/13, Germania; CAE Engie, GDF-SUEZ, TGI Parigi, 2011, Francia; Goodyear European Information and Communication Forum, Corte d'appello di Versailles, 2010, Francia; CAE Alstom, n° RG 03/02164, 2003, Francia; CAE Beiersdorf, n° RG 06/00357, Francia.

⁷ Esempi di casi: CAE Princes Group vs Princes Group presso il CAC, 2020, Regno Unito; CAE Verizon vs. Direzione Centrale di Verizon Group, 2019, EWC/22/2019, CAC, Regno Unito; Comitato aziendale europeo Emerson Electric e altri ed Emerson Electric Europe, EWC/13/2015, CAC; CAE Mayr-Melnhof Packaging vs. Direzione centrale, Tribunale del lavoro e sociale di Vienna, 2022.

⁸ Esempi di casi: CAE British Airways vs. direzione centrale, Tribunale del lavoro di Bruxelles, 2006; CAE Dana vs. direzione centrale di Dana Corporation, Tribunale del lavoro di Essen, 2019; CAE Veolia Transdev, TGI Nanterre, 2014, Francia; CAE Vesuvius, CAC, Regno Unito, 2019.

1.1 Struttura della panoramica pratica e a chi può servire

È assai interessante esaminare non solo le ragioni che possano spingere ad adire un tribunale (si veda, tra l'altro, la sezione 2.3 "Le linee rosse"), ma anche le ragioni per le quali altri CAE hanno deciso di non farlo (De Spiegelaere e Jagodziński, 2019: 79). Lo abbiamo chiesto in un sondaggio (2018) ai membri di CAE che hanno riferito che, nonostante una seria divergenza con la direzione, alla fine non hanno intentato causa perché:

- ▶ Dubbi sulla validità della controversia, ovvero se sia abbastanza importante;
- ▶ Problemi di risorse (finanziarie, di tempo, di conoscenze) e costi elevati delle controversie;
- ▶ Problema con i quadri giuridici (capacità giuridica, procedure, sanzioni inefficaci, norme a tutela dei membri del CAE);
- ▶ Problemi a raggiungere un consenso all'interno del CAE;

Queste problematiche sono trattate e discusse nei seguenti capitoli della presente pubblicazione.

Perché i CAE non adiscono le vie legali



Fonte: De Spiegelaere S. e Jagodziński R. (2019) *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, ETUI, Bruxelles (pag.

A photograph showing two hands, one from a person with a prosthetic arm and one from a person with a natural arm, both pulling on a thick white rope. The background is a soft, out-of-focus grey. A large purple circle is overlaid on the top left of the image, containing the title text.

Affrontare una controversia con la direzione

2

Un procedimento giudiziario, il più delle volte, non spunta dal nulla. La ricerca dimostra che solo il 20% dei CAE è informato e consultato per tempo, ovvero prima che la direzione centrale renda definitiva la propria decisione (De Spiegelaere e Jagodziński 2019: 39). Molti CAE provano una crescente frustrazione per non essere stati informati e consultati correttamente. A ciò si aggiunge la frustrazione di vedersi ripetutamente rifiutare l'accesso a informazioni per motivi di riservatezza. Un altro aspetto fortemente conflittuale è quello della competenza transnazionale dei CAE e dei frequenti rifiuti delle direzioni di discutere una questione a causa di una presunta mancanza di dimensione transnazionale o in generale di un rifiuto della consultazione su tali basi.

I CAE non ricorrono quasi mai al tribunale alla prima violazione dei loro diritti. Le vie legali sono solitamente considerate l'ultima risorsa. Molti CAE, quindi, fanno ripetuti sforzi affinché la direzione rispetti i diritti dei lavoratori: inviano lettere alla direzione e insistono affinché la prossima volta la direzione informi il CAE per tempo o autorizzi una riunione straordinaria. Prima o poi, a fronte di un rifiuto sistematico e/o di ripetute violazioni dei loro diritti fondamentali, i CAE coinvolti si trovano dinanzi a un bivio. La scelta è quindi tra:

- 1. continuare a insistere con la direzione sul rispetto dei diritti del CAE, pur senza grandi speranze di cambiamento;**
- 2. rinunciare a cercare di convincere la direzione a rispettare i loro diritti;**
- 3. portare le azioni a un livello che la direzione non può più ignorare.**

In determinate circostanze, la terza opzione può essere l'unica che rimane. Il fallimento di ogni sforzo e soluzione non bellicosi può indurre un CAE a valutare l'opportunità di adire un tribunale. È quindi chiaro che la decisione di avviare un contenzioso raramente è una sorpresa, essendo il risultato di una ben precisa serie di violazioni della direzione cui fa seguito una crescente frustrazione per l'impossibilità di far rispettare alla controparte le regole concordate. A un certo punto, solitamente spinto da un evento specifico, il CAE decide che la misura è colma e che è giunto il momento di avviare un contenzioso.

Nella presente panoramica pratica vengono illustrati gli ostacoli di carattere legale e pratico che possono intervenire in un procedimento legale, gli strumenti disponibili per superarli e alcune importanti considerazioni da fare nel valutare l'opzione del contenzioso.

In ogni fase del processo è di primaria importanza il costante coordinamento con l'organizzazione sindacale di riferimento. Il suo coinvolgimento e il suo sostegno verso una decisione congiunta in merito alla vertenza (vedi sezione 2.3 per maggiori dettagli) è tanto più importante in quanto i CAE non operano in un vuoto. Ogni caso giudiziario va ad aggiungersi al corpo della giurisprudenza, rafforzando o indebolendo la posizione di tutti i CAE. I sindacati offrono l'esperienza, la competenza, l'ancoraggio giuridico e il potere organizzativo essenziale per i CAE che cercano di risolvere le controversie, anche attraverso una vertenza: in alcuni paesi, i sindacati possono essere una parte accessoria per intentare causa, in altri sono l'unica parte che può farlo (Tabella 1):

**TABELLA
1**

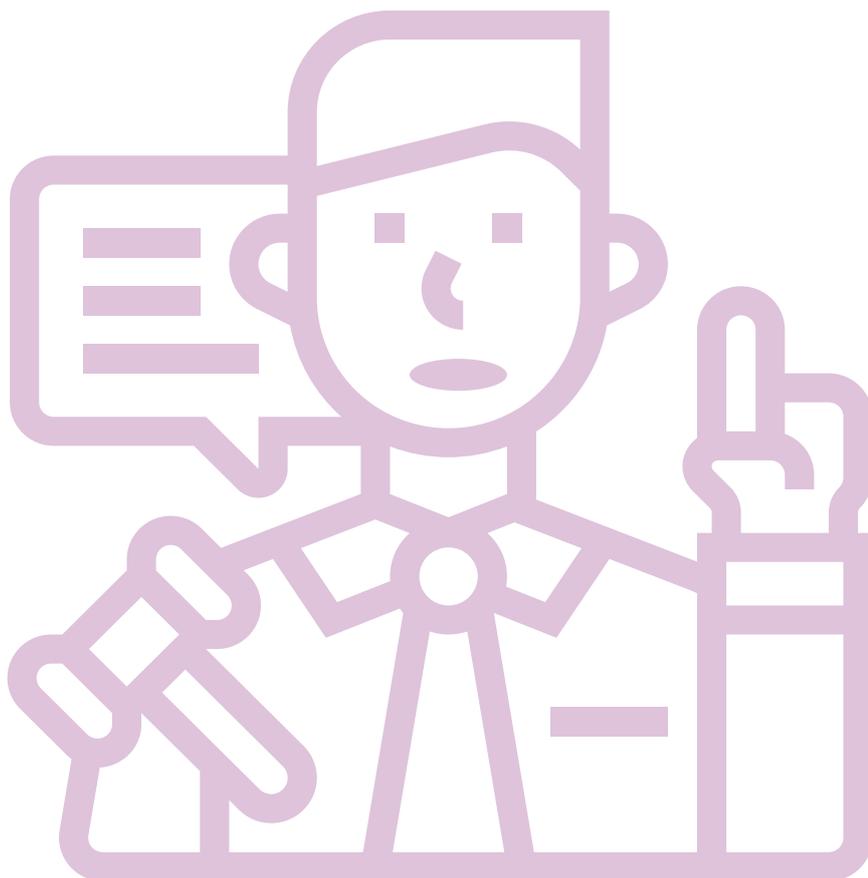
Capacità giuridica dei CAE e capacità dei sindacati di rappresentare i CAE in tribunale

Paese	Status giuridico del CAE	Rappresentanza dei sindacati
Austria	Personalità giuridica	No
Belgio	Solo singoli iscritti e sindacati (opzione abituale)	Sì
Bulgaria	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Parziale (i sindacati possono inviare una segnalazione all'ispettorato del lavoro)
Croazia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Non chiaro
Cipro	No	
Repubblica Ceca	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Può assistere
Danimarca	Non per i CAE. DSN e sindacati nei tribunali del lavoro	Sì
Estonia	No	Sì
Finlandia	No	Sì
Francia	Personalità giuridica	Può partecipare a un procedimento giudiziario in quanto organizzazione interessata al legittimo funzionamento dei CAE
Germania	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Possibile (può avviare cause)
Grecia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Ungheria	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Irlanda	Solo singoli rappresentanti dei lavoratori	
Italia	Limitata: solo con i sindacati	I sindacati possono adire un tribunale piuttosto che il comitato di conciliazione
Lettonia	No	Possibile
Lituania	Limitata	
Lussemburgo	Solo singoli rappresentanti dei lavoratori	
Malta	No	
Paesi Bassi	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Polonia	Limitata: nella cause sulla riservatezza	Potenzialmente / in discussione
Portogallo	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Romania	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Slovacchia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Sì
Slovenia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Sì
Spagna	Personalità giuridica	I sindacati possono adire un tribunale per violazione dei diritti collettivi
Svezia	Personalità giuridica / capacità di adire le vie legali	
Regno Unito	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Islanda		Sì

Fonte: R. Jagodziński (2022)

Il sostegno dei sindacati è inestimabile in tutte le fasi del processo, a partire dai primi passaggi durante i quali possono aiutare i CAE a valutare i meriti del caso, le possibilità di successo, la base giuridica, le possibili sanzioni, la preparazione delle prove, l'individuazione

e il ricorso al foro competente (competenza geografica e materiale), informare i CAE sulla linea d'azione e il procedimento in tribunale, se il CAE è legittimato ad adire le vie legali, ecc.



2.1 Valutazione della gravità di una controversia con la direzione

Prima di iniziare a valutare quale sia il modo più opportuno per gestire la controversia, il CAE deve valutarne la gravità.

Il processo di valutazione della gravità di una controversia e l'impegno in ulteriori fasi di risoluzione della stessa con la direzione, che porti o meno a un contenzioso, è complesso e impegnativo. La determinazione della gravità di una controversia dipende da molteplici fattori relativi sia alle **“caratteristiche oggettive”** del caso che alla sua **“valutazione soggettiva”**.

I fattori **oggettivi** relativi a un caso possono essere considerati alla stregua di **“linee rosse”**. Sono sanciti dalla legislazione e definiscono il funzionamento di

un CAE. Si tratta, tra l'altro, di norme che definiscono il significato corretto di informazione e consultazione, le modalità di imposizione della riservatezza e le modalità di svolgimento delle riunioni. Tale quadro è definito dalle trasposizioni nazionali della direttiva CAE e dalle disposizioni dell'accordo CAE. La valutazione delle **“linee rosse”** richiede una buona conoscenza delle fonti giuridiche: la direttiva CAE rifiuta, il diritto nazionale (sia quello relativo all'accordo CAE che quello del paese d'origine) e l'accordo CAE.

Oltre a ciò, i fattori soggettivi possono indurre percezioni diverse di un conflitto (vedi capitolo 3.1)

2.2 Cooperazione con i sindacati pertinenti

Una risposta congiunta di CAE e sindacati alle violazioni della direzione è la più efficace ed è pertanto raccomandata. I CAE traggono vantaggi concreti dal coinvolgimento del sindacato nella risoluzione delle controversie e nella preparazione al contenzioso:

- ▶ Una **valutazione oggettiva della gravità del contenzioso** con la direzione, che potrebbe essere altrimenti difficile da ottenere;
- ▶ **Consulenza basata sull'esperienza** sulle opzioni e i mezzi per gestire la situazione. Il coordinatore sindacale aiuterà a completare vari aspetti dell'analisi dello specifico caso e a decidere la linea d'azione più efficace ed efficiente;
- ▶ **Accesso a ulteriori risorse, compresa l'assistenza legale, a volte gratuita, di avvocati sindacali.** In base alla situazione, la FSE o il sindacato nazionale possono offrire assistenza legale⁹ o raccomandare un avvocato fidato che rappresenti il CAE, se va in tribunale (piuttosto che un avvocato a caso, non esperto in materia) e/o proporsi come parte civile nel processo (vedi anche Sezione 4.4 di questa panoramica pratica);
- ▶ In determinate circostanze, i sindacati possono offrire assistenza finanziaria al CAE e/o idee su fonti alternative di finanziamento della causa. Ad esempio, la Federazione europea dei sindacati dei Servizi pubblici dispone di un fondo speciale per assistere i CAE che adiscono le vie legali. Tale assistenza è estremamente importante, perché le disposizioni sul finanziamento dei contenziosi legali dei CAE sono solo generiche e vaghe, a fronte di accordi CAE carenti a riguardo.
- ▶ **Contatti con altri CAE** coinvolti in passato in controversie o cause simili. Metterli in contatto consente di acquisire esperienza diretta e di giungere a una decisione del CAE ancora più informata circa l'intentare causa;
- ▶ Accesso a una **prospettiva** e a una valutazione **più strategica** da parte dei sindacati che possono individuare i possibili precedenti della causa, ma anche le possibili conseguenze di una sconfitta in sede giudiziaria che potrebbe avere ripercussioni su altri CAE.

Impatto del coordinamento sindacale sul funzionamento dei CAE

Il 67% dei membri di CAE considera fondamentale per il CAE il proprio coordinatore sindacale e lo stesso pensa anche il 59% dei non iscritti al sindacato. L'impatto positivo sul funzionamento dei CAE è visibile nei seguenti aspetti:



Fonte: De Spiegelaere e Jagodziński (2019) *Can anybody hear us?* p. 88

⁹ La Federazione europea dei sindacati dei Servizi pubblici ha istituito un fondo dedicato al sostegno dei CAE che adiscono le vie legali per chiedere giustizia.

2.3 Le "linee rosse"

Il dialogo sociale a livello aziendale dovrebbe svolgersi in uno spirito di collaborazione e consenso. Ma anche la ricerca di collaborazione e consenso richiede un inquadramento, soprattutto quando lavoratori e direzione hanno interessi conflittuali.

Molti CAE riferiscono di avere divergenze con la direzione, ma non sanno se la controversia sia abbastanza grave da arrivare in tribunale. Per rispondere a questo problema vengono offerti solidi punti di riferimento: **linee rosse** definite dalle normative.

Vi sono due fonti dove reperire criteri rigorosi per determinare le violazioni da parte della direzione e, di conseguenza, definire la gravità di una controversia:

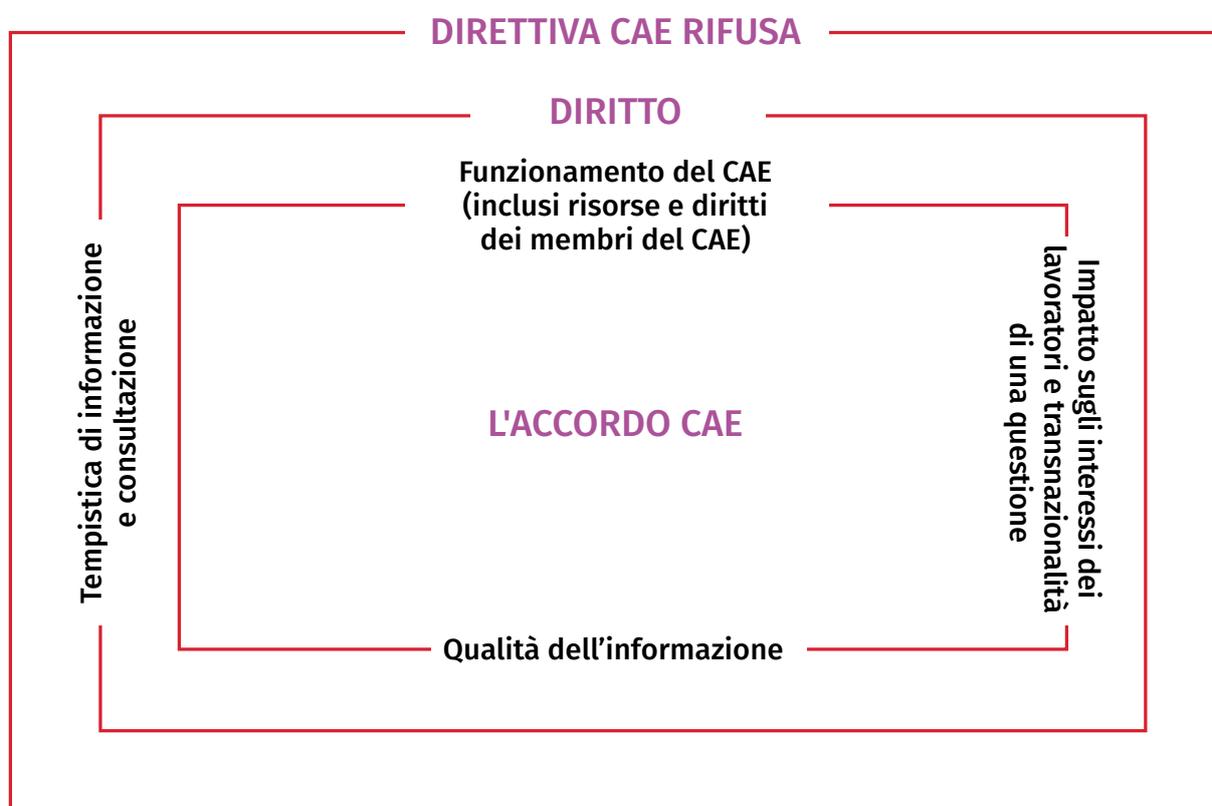
1. Il diritto nazionale

La legge nazionale (legge apposita, codice del lavoro o contratto collettivo in alcuni paesi) che recepisce la direttiva 2009/38/CE sui CAE è la principale e più importante fonte di diritti e obblighi sul funziona-

mento e sulle competenze dei CAE. Le direttive non sono direttamente applicabili a livello nazionale, in altre parole devono essere recepite nel diritto nazionale. Il recepimento nazionale "traduce" gli obiettivi della direttiva CAE rifusa in disposizioni concrete che vincolano la direzione (e il CAE). È il caso di notare che, in quanto tale, la direttiva CAE rifusa (così come qualsiasi direttiva dell'UE) non è direttamente applicabile al CAE.

2. L'accordo CAE

L'accordo CAE ha lo scopo di rendere operative le disposizioni generali della legge nazionale vincolante. Definisce le modalità di applicazione dei diritti, delle competenze e dei doveri dei CAE, nonché gli obblighi della direzione, in riferimento a un CAE e un'azienda specifici. È ovvio che le disposizioni dell'accordo CAE devono rispettare le disposizioni più generali del diritto nazionale e non possono contraddirle.



Fonte: R. Jagodziński, 2022, compilazione propria.

La legislazione nazionale e l'accordo CAE contengono entrambi norme di base che devono essere sempre rispettate:

Standard di informazione e consultazione: qualità e tempistica

La direttiva CAE rifiuta (art. 2.1, lettera f e lettera g) contiene le definizioni di informazione e consultazione che, a loro volta, sono recepite (solitamente alla lettera) nella legislazione nazionale.

Tali definizioni dispongono che i CAE devono essere **informati e consultati in tempo utile**, che le informazioni devono essere **di buona qualità**, ovvero consentire loro di farsi un'opinione, e che la consultazione deve essere significativa. "In tempo utile" significa che per una consultazione significativa il CAE deve essere informato e consultato prima che la direzione prenda decisioni definitive (considerando 46; articolo 2 della direttiva CAE rifiuta).

Se tali criteri non vengono soddisfatti, difficilmente i risultati della consultazione potranno essere presi in considerazione nel processo decisionale e quindi influire sulle decisioni aziendali.



(Mancanza di) qualità delle informazioni

Alla domanda sulla qualità delle informazioni, i membri dei CAE hanno riferito in merito a tutti i punti all'ordine del giorno (principalmente informazioni economiche e finanziarie, strategia aziendale, nuove tecnologie, informazioni su chiusure ed esuberi, delocalizzazione della produzione) che tali dati sono spesso presentati ai CAE (tra l'84 e il 98% dei casi), ma che le informazioni presentate raramente sono utili (solo in caso di chiusure ed esuberi un membro di CAE su due ha indicato che le informazioni erano utili, mentre su tutte le altre questioni meno del 50% ha ritenuto utili le informazioni).

Fonte: De Spiegelaere e Jagodziński (2019), pag. 38.

Tempistica dell'informazione e consultazione

Nel sondaggio del 2018 tra i membri di CAE è stato chiesto "In genere, quando ha luogo lo scambio di informazioni o la consultazione?"

Fonte: De Spiegelaere e Jagodziński (2019), p. 38.



Solo un membro di CAE su cinque afferma di essere generalmente informato e consultato per tempo, ossia prima della decisione finale dell'azienda. Allo stesso modo, oltre il 70% dei membri di CAE ritiene di non essere informato in tempo utile a norma di legge.

Fonte: De Spiegelaere e Jagodziński (2019), p. 39.

Ci sono diversi altri aspetti da considerare¹⁰ :

- ▶ o procedure di “informazione” e “consultazione” condotte in un'unica riunione costituirebbero una violazione della direttiva;
- ▶ la semplice comunicazione della decisione finale della direzione non può essere accettata come valida e adeguata procedura di consultazione;
- ▶ la procedura di informazione e consultazione non è una semplice formalità, ma dovrebbe essere una parte normale del processo decisionale;
- ▶ dovrebbe essere possibile, come CAE, chiedere informazioni (dati) più dettagliate o diverse se si dovesse constatare che i dati forniti non consentano di esaminare sufficientemente la questione.

Limiti al ricorso alla riservatezza da parte della direzione

Quando si parla di accesso alle informazioni, la riservatezza può costituire un serio limite; si tratta al contempo di un'arma a doppio taglio, in quanto definisce "linee rosse" che nemmeno la direzione può oltrepassare.

In base alle disposizioni della direttiva CAE (art. 8.2), se la direzione rimanda alla riservatezza delle informazioni e obbliga i membri del CAE a non trasmetterle o condividerle con altri membri del CAE, va verificato che la direzione abbia indicato:

- ▶ di quale informazione si tratta nello specifico;
- ▶ perché l'informazione è considerata riservata;
- ▶ per quanto tempo resta in vigore la riservatezza;
- ▶ a chi si applica specificamente la riservatezza e se l'informazione può essere condivisa con altri rappresentanti del personale;
- ▶ in che modo le modalità di trasmissione dell'informazione potrebbero ledere gli interessi dell'azienda secondo criteri oggettivi.

Inoltre, i membri del CAE hanno il diritto di rivolgersi alle autorità amministrative o giudiziarie se non accettano la riservatezza imposta.

Efficacia (effetto utile) della consultazione

Occorre verificare se, sulla base delle informazioni ricevute e delle consultazioni condotte, il CAE possa **influire significativamente sulle decisioni aziendali**. Alla domanda sul ruolo svolto, la maggior parte dei membri di CAE riferisce che il CAE è utile perlopiù come fonte di informazioni, ma molto meno sul piano della consultazione o dell'influenza sulle decisioni della direzione (solo uno su cinque ritiene che il CAE consegua tali obiettivi; De Spiegelaere e Jagodziński 2019).

Impatto sui lavoratori

Le informazioni fornite e la consultazione condotta devono avvenire secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto sugli interessi dei lavoratori che rappresentano (articolo 2, paragrafo 1, lettera f), compreso l'impatto “eventuale” o “potenziale” (considerando 16 della direttiva rifiuta). È prerogativa del CAE valutare quali siano gli interessi dei lavoratori e se possano esserne potenzialmente inficiati.

Va inoltre sottolineato che i CAE hanno il diritto di essere informati e consultati in merito a tutte le decisioni che incidono sugli interessi dei lavoratori, non solo in caso di effetti negativi. Ciò che conta è che le decisioni in gioco “sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali”, a prescindere dal loro possibile esito positivo o negativo sul personale.

**Informazioni riservate**

Quasi quattro membri di CAE su dieci riferiscono che la direzione spesso si rifiuta di trasmettere informazioni invocando la necessità di mantenerle riservate (De Spiegelaere e Jagodziński, 2019: 67). Una quota leggermente inferiore di membri di CAE (33,4%) riferisce invece che la direzione non impone spesso la riservatezza.

Diversi casi giudiziari hanno comunque dimostrato che i CAE possono contrastare efficacemente l'(ab)uso della riservatezza da parte della direzione come metodo per limitare i flussi di informazione (Jagodziński e Stoop, 2021).

¹⁰ Ulteriori dettagli sono disponibili in Picard S. (2010) European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/38/EC, Bruxelles: ETUI, disponibile (in inglese) su: www.etui.org/publications/reports/european-works-council-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec

Carattere transnazionale della questione trattata

Disposizioni che definiscono quali questioni siano transnazionali sono indispensabili per stabilire la competenza dei CAE a essere informati e consultati su tali temi. La definizione di quali questioni siano transnazionali è anche uno degli argomenti più controversi tra CAE e direzione: una maggioranza del 30% dei membri di CAE riferisce che le discussioni in merito sono frequenti (De Spiegelare, Jagodziński e Waddington 2021: 212). La presunta mancanza di carattere transnazionale di una questione è tra i motivi più frequentemente addotti dalla direzione centrale come motivo per non informare e consultare i CAE; in quanto tale, è stata oggetto di numerose cause giudiziarie (quale questione centrale, come nel 2006 per il CAE British Airways, nel 2019 per il CAE Vesuvius, nel 2020 per il CAE Verizon, nel 2014 per il CAE Veolia Transdev o in combinazione con altre controversie; vedi www.ewcdb.eu/search/court-cases).

Funzionamento del CAE (inclusi risorse e diritti dei membri del CAE)

L'ultima, ma non per importanza, "linea rossa" è associata alle risorse operative per i CAE e i loro membri. La direttiva CAE rifiuta (e le trasposizioni nazionali) stabilisce che i mezzi (finanziari e materiali) per il funzionamento di un CAE devono essere stabiliti nell'accordo CAE (art. 6) e che in ogni caso spetta alla direzione fornire ai membri del comitato aziendale europeo i mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla direttiva e per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori (art. 10).

Potrebbe valere la pena decidere collettivamente in merito a tali "linee rosse" e ai criteri di valutazione del conflitto, prima ancora che insorga una controversia. In questo processo è utile contattare il sindacato e richiederne il supporto. Può essere interessante anche verificare se la controversia attuale è la prima divergenza in una storia di interazione altrimenti collaborativa con la direzione o se è piuttosto l'ennesimo episodio di una lunga serie di violazioni delle regole del gioco. Va valutato se la violazione è intenzionale e se tocca il nucleo dei diritti di informazione e consultazione e l'interesse dei lavoratori.

Per concludere, va sottolineata l'ovvia verità: la capacità di definire le "linee rosse" richiede una buona conoscenza delle fonti giuridiche: la direttiva CAE rifiuta, il diritto nazionale (sia quello relativo all'accordo CAE che quello del proprio paese) e l'accordo CAE (v. anche **Table 9.1 Knowledge about EWC regulations in De Spiegelare, Jagodziński and Waddington 2021**).



PERDERE NON È UN'OPZIONE

“Non ci si può permettere di perdere una causa, perché ciò danneggerebbe la posizione giuridica di tutti i CAE ”

Coordinatore CAE senior



Decisione se adire o meno le vie legali

3

Un CAE che valuta se rivolgersi al tribunale per difendere i propri diritti deve seguire diversi passaggi.

In primo luogo, deve coinvolgere il sindacato per valutare insieme la situazione, definire la gravità di una controversia ed elaborare insieme una strategia completa del CAE di risoluzione del conflitto, che potrebbe includere un contenzioso. Va ricordato che le vie legali rappresentano “l’ultima spiaggia”. In secondo luogo, il CAE deve interrogarsi sulla finalità del contenzioso: qual è il suo obiettivo e quale dovrebbe essere l’effetto desiderato? In terzo luogo, il CAE deve giungere a una scelta informata tra le diverse modalità di risoluzione del problema.

3.1 Perception of conflict

Le “linee rosse” definite dal quadro giuridico sono utili per valutare la gravità di una controversia, ma non la determinano automaticamente. Permane comunque un certo grado di discrezionalità nell’applicarle. Per attivarsi in risposta a una controversia o a un conflitto con la direzione, il CAE deve giungere a un consenso. Ciò significa allineare le opinioni della maggioranza dei membri del CAE (sulla base delle regole stabilite nell’accordo CAE o nel regolamento interno) e dei loro sindacati (FSE, nazionali) sul fatto che un conflitto sia abbastanza grave da essere portato in tribunale. Nella pratica, i membri del CAE e i sindacati che lo assistono avranno probabilmente percezioni diverse del conflitto e opinioni divergenti sulla sua gravità. Potrebbero quindi avere punti di vista diversi sul modo migliore per gestirlo.

Il primo passo nel valutare la gravità di una controversia è prendere atto della sua esistenza. Già a questo livello apparentemente molto semplice le percezioni individuali hanno un ruolo importante: è normale che all’interno di uno stesso CAE alcuni membri e rappresentanti sindacali segnalino l’esistenza di una controversia grave con la direzione, mentre altri non ritengono la stessa divergenza un reale conflitto. Simili opinioni diverse sono associate a una varietà di fattori:

1. Fattori legati alla funzione e al profilo dei singoli rappresentanti all’interno del CAE e al profilo del CAE stesso.

A seconda della funzione rappresentativa svolta in seno al CAE, una persona può avere una particolare percezione del conflitto (vedi riquadro “Percezione del conflitto”). La durata del servizio presso il CAE, così come la conoscenza delle regole (quadro giuridico, accordo CAE) può incidere sulla percezione del conflitto

2. Contesti nazionali dei membri dei CAE

Anche l’origine di un membro del CAE può generare una diversa percezione del conflitto. Le opinioni possono scaturire da contesti culturali, strutture e tradizioni delle relazioni industriali, affinità con le controversie nel paese d’origine, percezione sociale di conflitti e vertenze, efficienza dei meccanismi di applicazione, ecc.

3. Fattori (personali) individuali:

percezione personale del conflitto, preferenza per un metodo di risoluzione, educazione personale, ecc. Ad esempio, la titubanza ad adire un tribunale può derivare da mancanza di conoscenza, scarsa fiducia in sé stessi e nell’efficiente applicazione giudiziaria dei diritti di informazione e consultazione e, di conseguenza, rassegnazione e accettazione delle violazioni della direzione come “normalità”.



Riquadro “Percezione del conflitto e funzione in seno al CAE”

I dati del sondaggio ETUI (De Spiegelaere e Jagodziński, 2019) confermano che le differenze di percezione della frequenza e della gravità dei conflitti dipendono dalla funzione svolta nel CAE: i funzionari (presidenti, membri di comitati ristretti) hanno segnalato conflitti gravi molto più frequentemente rispetto ad altri membri (rispettivamente 23,3% rispetto a 12,1%) o a membri supplenti (8%) (Figura 2). Parimenti, più elevati tassi di percezione del conflitto sono stati segnalati da sindacalisti e membri di CAE in cui è presente un coordinatore.

Nel caso dei funzionari la spiegazione è che sono semplicemente più vicini al centro degli eventi e quindi più spesso impegnati in scambi diretti con la direzione; sono pertanto più direttamente e maggiormente esposti a divergenze e conflitti con la direzione.

Se un CAE è assistito da un coordinatore e/o se vi sono rappresentanti del CAE sindacalizzati, la maggiore percezione del conflitto può essere spiegata dalla loro migliore conoscenza delle regole applicabili al CAE e degli standard che l'informazione e la consultazione devono soddisfare.

FIGURA
1

I diversi fattori che influenzano la percezione e la valutazione della gravità del conflitto



Fonte: R. Jagodziński (2022).

Nota: tutte queste percezioni si sovrappongono e possono coesistere in un unico CAE

3.2 Il CAE può adire le vie legali?

Prima di intentare una causa, occorre verificare se il CAE può effettivamente adire un tribunale ed essere riconosciuto come parte in un procedimento giudiziario ai sensi della legislazione nazionale che disciplina lo specifico accordo CAE.

La direttiva CAE non conferisce in maniera uniforme

ai CAE una forma giuridica o uno status specifico, lasciando alla legislazione nazionale il compito di assicurare “che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva” (art. 11.2 della Direttiva rifusa 2009/38/CE).

FIGURA
2

Status giuridico dei CAE nell'UE

- Personalità giuridica
- Capacità di adire le vie legali
- Capacità giuridica limitata:
 - Belgio: solo singoli membri e sindacati
 - Danimarca: DSN e sindacati nei tribunali del lavoro
 - Irlanda: solo singoli rappresentanti dei lavoratori in casi di protezione, altrimenti esclusivamente arbitrato (senza accesso ai tribunali)
 - Italia: solo con i sindacati
 - Lussemburgo: solo singoli rappresentanti dei lavoratori
 - Polonia: i CAE solo in cause sulla riservatezza
- Assenza di status giuridico



Fonte: R. Jagodziński (2022).

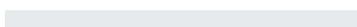
La capacità dei CAE o dei sindacati di ricorrere a mezzi giudiziari per conto dei CAE varia da uno Stato membro all'altro dell'UE (Figura 3).

- ▶ In tre Stati membri (Austria, Francia e Svezia) i CAE hanno piena personalità giuridica che consente ai loro rappresentanti di avviare procedimenti giudiziari a nome del CAE e di rappresentarlo nei confronti di terzi.
- ▶ In altri 9 paesi (Repubblica Ceca, Finlandia, Germania, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Romania, Slovacchia, Spagna e Ungheria) i CAE possono essere parti in causa; inoltre, in Polonia tale capacità è limitata solo alle controversie in materia di riservatezza, mentre in Lituania la capacità è limitata all'offerta di informazioni e alla riservatezza.
- ▶ In quattro Stati membri (Belgio, Danimarca, Italia, Lussemburgo) solo i membri del CAE hanno la capacità giuridica di adire le vie legali su questioni relative al CAE.
- ▶ Di conseguenza, vi sono cinque Stati membri in cui i CAE non hanno alcuno status per ricorrere a mezzi giudiziari: Cipro, Estonia, Finlandia, Lettonia e Malta; in Danimarca risulta che solo i membri della DSN possono avviare una controversia in tribunale, non i membri del CAE; in Norvegia, il CAE non ha uno status giuridico e non è chiaro se i singoli membri possono adire un tribunale per suo conto).
- ▶ In Irlanda, solo le violazioni delle norme sulla tutela dei rappresentanti dei lavoratori sono applicabili in tribunale, mentre per diversi altri aspetti (interpretazione o funzionamento di accordi CAE, nonché riservatezza e non divulgazione di informazioni sensibili) è possibile solo l'arbitrato, senza accesso ai tribunali.
- ▶ In Italia, le controversie tra CAE e direzione possono essere risolte solo mediante procedura di conciliazione presso il Ministero del Lavoro, senza accesso ai tribunali (tuttavia, con l'aiuto dei sindacati si possono portare cause dinanzi ai tribunali del lavoro).

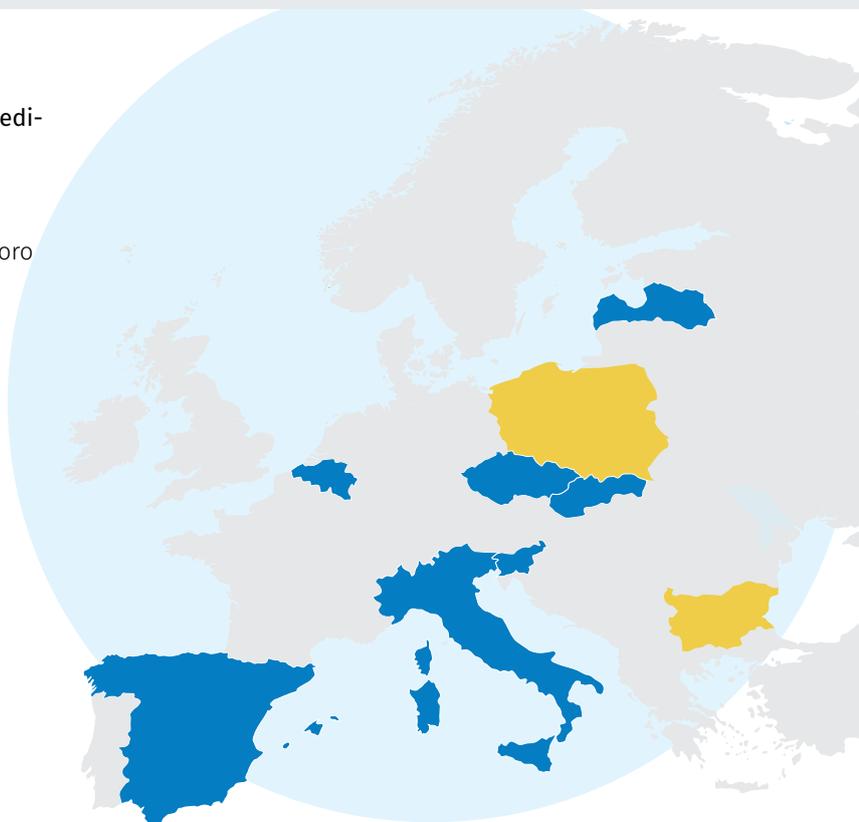
■ I sindacati possono avviare procedimenti giudiziari per conto dei CAE

■ Oggetto di dibattito giuridico:

Segnalazione all'ispettorato del lavoro e dibattito (in Polonia)



Fonte: R. Jagodziński (2022).



Nei paesi in cui i CAE hanno una capacità giuridica limitata, occorre dunque verificare se un CAE è collettivamente idoneo a intentare una causa in tribunale o se questa azione può essere intrapresa solo da singoli rappresentanti dei lavoratori che sono membri del CAE o da sindacati per conto del

CAE (vedi sotto, tabella 2). Per evitare incertezze del diritto e conseguenti problemi, il CAE dovrebbe contattare la FSE competente (direttamente o tramite l'organizzazione sindacale nazionale) per ottenere assistenza e consulenza in merito.

TABELLA
4

Status giuridico del CAE e modi per aggirare le limitazioni formali

Paese	Status giuridico del CAE	Modi per aggirare la mancanza di status giuridico del CAE
Austria	Personalità giuridica	
Belgio	Solo singoli membri e sindacati (opzione abituale)	Attraverso i sindacati
Bulgaria	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Segnalazione all'Ispettorato del lavoro da parte dei sindacati
Croazia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Cipro	No	
Repubblica Ceca	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Attraverso i sindacati
Danimarca	Non per i CAE. DSN e sindacati nei tribunali del lavoro	
Estonia	No	Sindacati o singoli membri del CAE (almeno nella cause sulla riservatezza).
Finlandia	No	Mediante procedimento penale, in cui una persona fisica può denunciare una violazione (solitamente i sindacati per conto del CAE o della DSN). Inoltre, un singolo rappresentante di CAE/DSN può trasmettere il rapporto alla polizia. O al Mediatore per la cooperazione.
Francia	Personalità giuridica	
Germania	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Grecia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Ungheria	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Irlanda	Solo singoli rappresentanti dei lavoratori	da parte di singoli membri del CAE che adiscono le vie legali
Italia	Limitata: solo con i sindacati	Attraverso i sindacati
Lettonia	No	Attraverso i sindacati
Lituania	Limitata	
Lussemburgo	Solo singoli rappresentanti dei lavoratori	
Malta	No	
Paesi Bassi	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Polonia	Limitata: nella cause sulla riservatezza	Dibattito giuridico in corso se i sindacati possono rappresentare i CAE. Possibile segnalazione all'Ispettorato del lavoro.
Portogallo	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Romania	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Slovacchia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Attraverso i sindacati
Slovenia	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	Attraverso i sindacati
Spagna	Personalità giuridica	non necessaria, ma i sindacati possono fare causa (class action / vertenza collettiva)
Svezia	Personalità giuridica / capacità di adire le vie legali	
Regno Unito	Legittimazione / capacità di adire le vie legali	
Norvegia	No / non chiaro	
Islanda		Sindacati[1] (collettiva) o individui[2]

3.3 A cosa mira il CAE?

Una volta che il CAE ha stabilito che un conflitto o controversia è abbastanza grave da adire le vie legali, vi sono altre due questioni da considerare:

1. Cosa vogliono ottenere il CAE e il sindacato nell'adire le vie legali?

2. Ci sono opzioni alternative alle vie legali e possono essere più efficaci?

Sono domande chiave da porsi nel valutare se rivolgersi a un tribunale. Di seguito sono riportate solo alcune delle principali considerazioni e opzioni di azione. **È fondamentale che i CAE e i loro sindacati, con il coordinamento della FSE pertinente, discutano ed elaborino una strategia PRIMA di adire le vie legali.**

3.3.1 OBIETTIVI E MEZZI PER CONSEGUIRLI

La prima domanda da porsi è: a cosa mirano il CAE e il sindacato che lo coordina intervenendo in una controversia con la direzione? Un primo punto da considerare è la domanda: la situazione attuale è rimediabile? Ad esempio, se l'obiettivo è ottenere informazioni che la direzione ha negato, è ancora possibile riceverle ora o il conflitto è ormai andato oltre? Altre questioni rimediabili possono riguardare l'ottenimento di risorse necessarie per il funzionamento del CAE, ad es. l'accesso a esperti. In una situazione di ristrutturazione transnazionale che comporta esuberi collettivi, l'obiettivo potrebbe essere quello di migliorare in maniera diretta la situazione dei lavoratori, ad es. riducendo il numero di licenziamenti.

Nei casi in cui la questione non è rimediabile e il ricorso ai tribunali appare la soluzione più efficace, i possibili obiettivi dell'azione contro la direzione potrebbero essere:

1. Assumere una posizione ferma nei confronti della direzione, ad es. sul rispetto delle regole, e insistere affinché in futuro la direzione rispetti l'accordo CAE;

2. Confrontarsi con la direzione su una violazione o pratica già reiterata in passato;

3. Ottenere l'interpretazione di un tribunale indipendente su un aspetto problematico dell'accordo CAE.

4. Esplorare nuovi percorsi giuridici o segnalare problemi della legislazione nazionale in quanto non conforme alle norme della direttiva CAE (ad es. rivolgendosi alla Corte europea di giustizia per l'interpretazione della direttiva CAE) nell'ambito di una più ampia strategia di vertenza sindacale.

Spesso, le questioni rimediabili sono più facili da risolvere senza ricorrere ad azioni legali, rispetto a controversie su questioni a cui la direzione non può più porre rimedio. **In tutte queste considerazioni, la decisione circa gli obiettivi da porsi e il modo migliore di procedere va presa insieme al sindacato che sostiene il CAE (preferibilmente la FSE competente per il settore).**

Spesso, per proteggere i diritti dei CAE dalle violazioni della direzione sarebbe auspicabile una decisione giudiziaria rapida. Una sentenza emessa dal tribunale dopo che la misura contestata è già stata attuata dalla direzione, con relative conseguenze sulla forza lavoro, potrebbe non servire allo scopo. In simili situazioni, gli ordinamenti giuridici di alcuni Stati membri (Estonia, Francia, Germania, Spagna, Romania, Danimarca, Finlandia, Irlanda) garantiscono procedure rapide (sommarie) che consentono al CAE di chiedere ai tribunali un provvedimento sospensivo (ingiunzione). Tali provvedimenti sospensivi possono impedire alla direzione di dare esecuzione alla decisione impugnata fino a quando un tribunale non emani una sentenza sul caso (non si tratta cioè di sanzioni, ma di meccanismi preventivi contro il danno permanente). In una situazione simile, si consiglia a qualsiasi CAE di rivolgersi a un avvocato del sindacato nazionale per definire l'esatta procedura per ottenere una misura sospensiva.

FIGURA
5

Possibilità di ingiunzioni nelle controversie dei CAE nell'UE

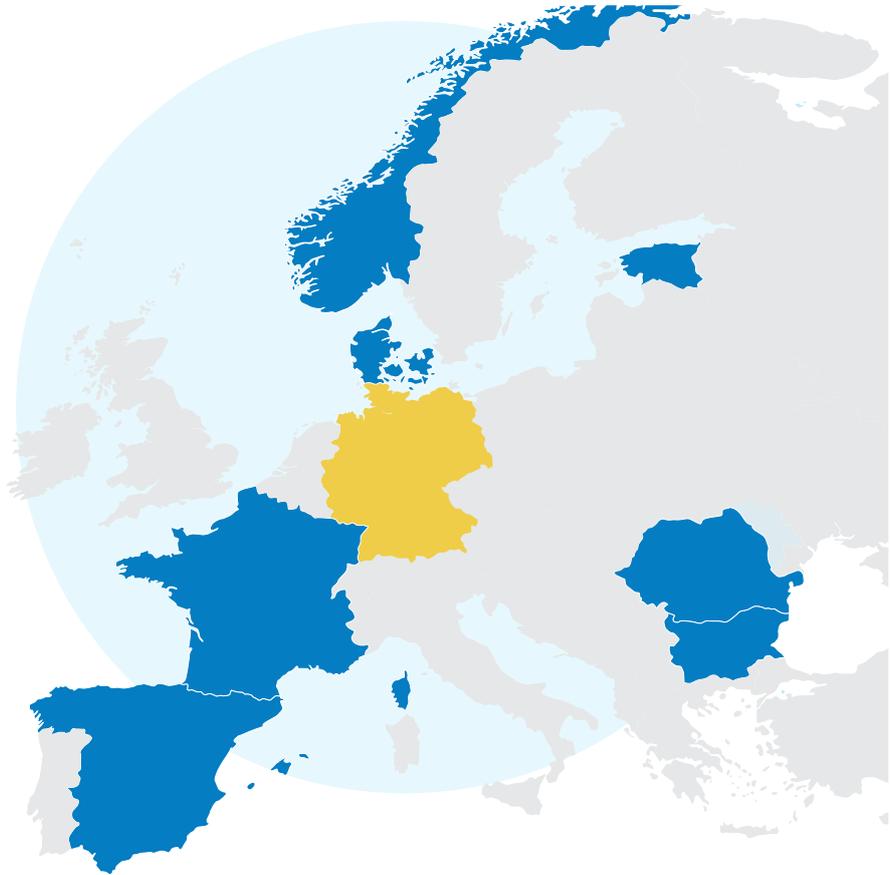
■ Ingiunzioni preliminari a disposizione di CAE o DSN

In Bulgaria, per controversie relative alla riservatezza

■ Oggetto di dibattito giuridico:

Germania: ingiunzione preliminare a disposizione dei comitati aziendali (legge tedesca sui comitati aziendali), ma non esplicitamente dei CAE

Fonte: R. Jagodziński (2022).



Un aspetto cruciale da considerare è il lasso di tempo necessario per concludere la controversia e ottenere un giudizio in casi relativi ai CAE. I CAE, in quanto organismi collettivi, possono citare in giudizio la direzione nelle giurisdizioni dei paesi indicati negli accordi CAE. In alcuni paesi possono facilmente trascorrere mesi, se non anni, prima di ottenere una sentenza. Di conseguenza, in taluni paesi l'efficacia delle controversie come meccanismo rapido di risoluzione dei problemi per i CAE può essere limitata.

Un'ultima questione legale da esaminare è se l'ordinamento giuridico nel cui ambito opera il CAE stabilisce un termine entro il quale una causa deve essere portata in tribunale. Anche laddove la legge di un determinato paese non preveda formalmente (esplicitamente) un termine tra la violazione dei diritti del CAE e il momento del ricorso in tribunale, il tribunale ha facoltà di stabilirlo. Nella causa Exxon Mobile del 2007 (impugnata nel 2008), il tribunale francese stabiliva che una contestazione dell'applicazione della riservatezza da parte della direzione è possibile solo al momento della divulgazione di informazioni riservate o subito dopo – un indebito ritardo rende invalido il diritto del CAE a una contestazione legale.

SUGGERIMENTO 1 preparare la decisione

In caso di termini precisi per l'avvio di un'azione giudiziaria o se il CAE vuole agire rapidamente, esiste un modo per assicurare che la causa possa iniziare senza ritardi. Se la necessità di intraprendere un'azione legale nasce da una sequenza di violazioni dei diritti del CAE e quest'ultimo ha più volte protestato contro tali violazioni in precedenti episodi, la decisione di andare in tribunale può essere preparata preventivamente. Di concerto con il sindacato, il CAE potrà quindi inviare una lettera di richiamo alla direzione sulla falsariga di quanto segue: "avete nuovamente violato l'accordo CAE e la legge, la prossima volta che ciò accadrà porteremo il caso in tribunale". È risultata essere un'efficace tattica di gestione del tempo per un CAE e consente di preparare il terreno per una controversia legale molto prima che questa possa emergere come opzione praticabile, ovvero al verificarsi della precedente violazione da parte della direzione (vedi anche sezione 3.4).

3.3.2 STRUMENTI ALTERNATIVI

Anche se una specifica causa può sembrare perfettamente lineare e chiara, permane sempre un certo grado di rischio fino alla sentenza definitiva del tribunale. La stragrande maggioranza delle cause intentate dai CAE e/o dai sindacati ha prodotto sentenze favorevoli alle argomentazioni addotte dai rappresentanti dei lavoratori (e in tal senso la controversia è stata uno strumento "efficace"), ma c'è anche la possibilità che un giudice veda le cose diversamente e che possa cedere alle argomentazioni della direzione.

Le vie legali sono l'ultima risorsa nella risoluzione di controversie e prima di andare in tribunale si dovrebbe considerare se intraprendere altre azioni. Spetta al CAE e ai sindacati, con il coordinamento delle FSE pertinenti, considerare attentamente le alternative e decidere quali azioni intraprendere e quando.

Poiché il contenzioso è solo una delle possibili opzioni per risolvere un conflitto, prima di ricorrervi può essere utile elencare altre possibili azioni che un CAE può intraprendere, ad esempio:

- ▶ Provare a contattare un/a esponente del governo locale/territoriale e cercare il suo sostegno per risolvere il conflitto (è stato utile nel caso Renault Vilvoorde del 1998, vedi "Introduzione").
- ▶ Considerare il coinvolgimento di un facilitatore/mediatore e informare un'autorità preposta alla supervisione del dialogo sociale (ad es. ispettorato del lavoro, ministero del lavoro).

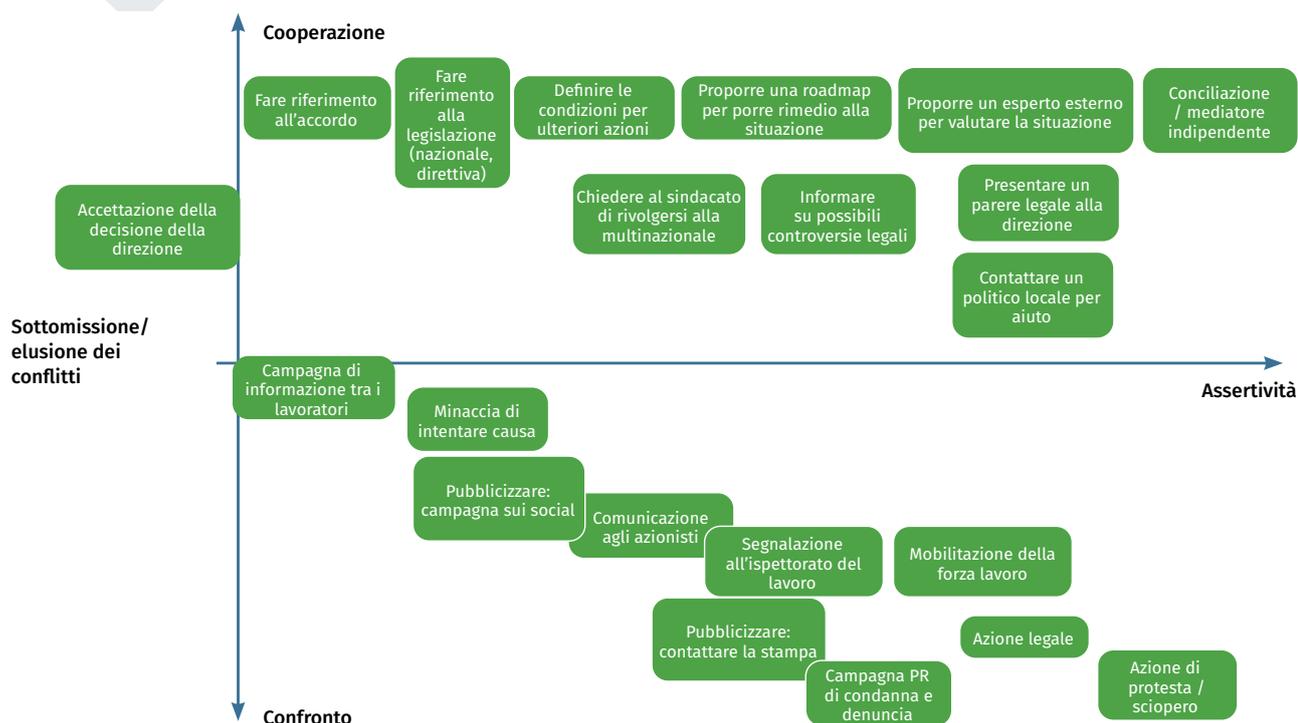
- ▶ Mobilitare i lavoratori (organizzando un'azione di protesta, sciopero, una vertenza collettiva formale, una raccolta di firme, ecc.) per fare pressione e ricordare alla direzione che i membri del CAE rappresentano i lavoratori e hanno il loro sostegno. Tutto ciò, ovviamente, richiede risorse e discreto potere organizzativo. Può essere uno strumento potente, ma è utilizzato relativamente poco dai membri del CAE (è stato d'aiuto nel caso Renault Vilvoorde del 1998).
- ▶ Chiedere supporto legale al sindacato e/o chiedere a un avvocato di scrivere una lettera all'azienda (va fatto in ogni caso prima di adire le vie legali) che illustri come le azioni della direzione siano violazioni.
- ▶ Esporre casi di "due pesi e due misure" in capo alla direzione o all'azienda, ad es. comunicando fatti che possono comprometterne l'immagine pubblica di azienda socialmente responsabile. In simili casi, rendere pubblica la questione può costituire un'alternativa più efficace rispetto al ricorso alle vie legali (vedi capitolo 4.6.2).

Il sindacato (preferibilmente la FSE pertinente) dovrebbe essere coinvolto quanto prima, attraverso il coordinatore sindacale del CAE che dovrebbe fungere da anello di congiunzione.

Tra l'accettazione passiva di un'ennesima violazione da parte della direzione e il ricorso alle vie legali, sono diverse le opzioni a disposizione dei CAE che variano, tra l'altro, per livello di assertività e per tipologia di approccio, più o meno cooperativo / assertivo. La figura 6 mostra le diverse opzioni e i loro diversi gradi di assertività e cooperazione

FIGURA 6

Le diverse opzioni per la risoluzione di una controversia



Il sindacato (preferibilmente la FSE pertinente) dovrebbe essere coinvolto quanto prima, attraverso il coordinatore sindacale del CAE che dovrebbe fungere da anello di congiunzione.

Tra l'accettazione passiva di un'ennesima violazione da parte della direzione e il ricorso alle vie legali,

sono diverse le opzioni a disposizione dei CAE che variano, tra l'altro, per livello di assertività e per tipologia di approccio, più o meno cooperativo / assertivo. La figura 6 mostra le diverse opzioni e i loro diversi gradi di assertività e cooperazione.

3.4 Adozione di una strategia globale del CAE per risolvere la questione

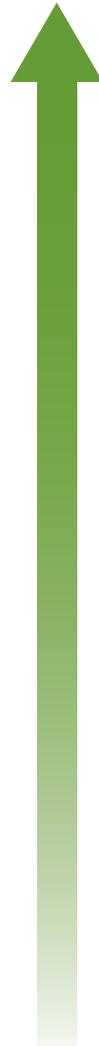
La sezione precedente riportava le diverse opzioni per reagire a un conflitto con la direzione centrale. Tuttavia, nell'ambito di queste opzioni sono disponibili anche ulteriori variazioni: per esempio, se si pensa di pubblicizzare la questione, alcune opzioni sono meno conflittuali di altre, come mostra la figura 7. I social media sono meno pubblici dei giornali e della televisione, una campagna pubblica non deve essere una crociata di condanna e gogna contro l'azienda. Le diverse opzioni possono essere utilizzate come fasi di una strategia

di escalation, in un crescendo di confronto e assertività. Scegliere l'opzione migliore richiede esperienza e buona conoscenza del contesto più ampio. Si consiglia pertanto ai CAE di definire la strategia di risoluzione dei conflitti in collaborazione con il sindacato (preferibilmente la FSE pertinente o un sindacato nazionale).

Un utile strumento al riguardo è la "Scala progressiva" delle azioni (Figura 7).

FIGURA
7

Scala progressiva



- Rivolgersi al tribunale
- Ingaggiare un avvocato e inviare un'ultima diffida alla direzione
- Comunicare alla stampa
- Esporre il problema online sui media (social, sito web)
- Chiedere il sostegno delle autorità competenti (ispettorato o ministero del lavoro)
- Cercare il sostegno di un politico (locale)
- Contattare gli azionisti all'assemblea generale degli azionisti
- Contattare i rappresentanti dei lavoratori negli organi direttivi (collegio sindacale, consiglio di amministrazione)
- Inviare una lettera al/la CEO
- Parlare con il/la CEO
- Mobilitare i lavoratori per un'azione di protesta
- Comunicare/informare tutti i colleghi
- Coinvolgere un facilitatore/mediatore
- Scrivere una lettera di richiesta (firmata da un avvocato)
- Scrivere una lettera "educata"
- Chiedere aiuto a un sindacato
- Sollevare (ancora) la questione in una riunione informale
- Fare riferimento a 1. accordo CAE 2. legislazione (legge nazionale, direttiva)
- Chiedere un incontro "ufficiale" con la direzione centrale
- Programmare una riunione di consultazione

Il graduale inasprimento delle risposte alla direzione ha il vantaggio di lasciare aperta la possibilità di trovare una soluzione al conflitto fino all'ultimo momento (avvio del procedimento legale), aumentando ad ogni passaggio la pressione sulla direzione affinché scenda a compromessi. Ciò è confermato anche dalla pratica dei CAE: circa il 27% dei membri di CAE che hanno denunciato una controversia grave con la direzione, minacciando di intentare causa, alla fine non lo hanno fatto per "altri motivi"; la spiegazione più probabile è che dopo i primi passi verso l'azione legale, la direzione ha iniziato a prendere sul serio la controversia, mostrandosi disposta a giungere in qualche modo a un accordo con il CAE (De Spiegelaere, Jagodziński e Waddington 2021: 234). Per essere efficace, l'inasprimento delle risposte deve essere attuato e comunicato in maniera trasparente fin dall'inizio.

Quando un CAE decide di attuare tutte le azioni della scala progressiva, è importante comunicare sempre

i passi successivi che saranno intrapresi qualora la direzione non si mostrasse disposta a scendere a compromessi e a intraprendere l'azione richiesta. Un simile approccio dà alla direzione il tempo di valutare se intende portare il conflitto al livello successivo e reagire di conseguenza. Tuttavia, funzionerà solo a patto che il CAE abbia pianificato i diversi passi successivi e sia deciso nel mettere in atto il successivo passo previsto. In caso contrario, minerà la sua credibilità e infliggerà danno a sé stesso e alla sua causa.

Infine, quando un CAE sporge denuncia, anziché limitarsi a segnalare la violazione, deve informare la direzione su ciò che desidera sia migliorato e sulle azioni che si aspetta all'episodio successivo. È importante dare modo alla direzione di correggere i propri errori. Se la direzione affronta il problema sollevato, è già un successo; se invece ignora la proposta, ciò può rafforzare la causa una volta in tribunale (purché siano ben documentati tutti gli sforzi nei confronti della direzione nel processo che porta in tribunale; vedi anche la Sezione 4.5 di questa panoramica). È stata indicata come utile anche la tecnica dell'avverti-

3.5 I costi dell'azione legale

mento alla direzione di ricorso alle vie legali in caso di ulteriore violazione delle regole.

L'azione legale è un possibile modo per far rispettare i propri diritti. Ma va ricordato che non è gratuita.

Nel prendere in considerazione l'azione legale, il CAE e i sindacati devono tener conto dei diversi tipi di costi ad essa associati.

3.5.1 COSTI FINANZIARI

Innanzitutto, vi sono costi finanziari:

- ▶ spese di **consulenza legale** (avvocato, consulente legale, ecc.) per valutare il caso (merito, possibilità di successo, potenziali problemi, ecc.) in fase preparatoria per poter prendere una decisione informata se adire le vie legali (i sindacati possono offrire assistenza per contattare un avvocato esperto);
- ▶ **costi di arbitrato/mediazione o spese proce-**

durali di iscrizione a ruolo e di procedimento. Queste spese variano da paese a paese (vedi 2a parte della panoramica pratica);

- ▶ costi di **rappresentanza legale** da parte di un avvocato/consulente legale. Tali costi devono essere negoziati singolarmente con l'avvocato, insieme con i servizi inclusi nel suo onorario. In alcuni paesi, la legge non impone formalmente l'assunzione di un avvocato che rappresenti il CAE e i membri del CAE o funzionari sindacali possono presenziare alla causa per proprio conto (vedi Tabella 3). Tuttavia, normalmente non è consigliabile;
- ▶ costi accessori, tra cui ad esempio le spese di viaggio per le riunioni con l'avvocato (possono essere ridotte al minimo grazie ai moderni mezzi di comunicazione, ma prima o poi saranno necessarie riunioni di persona), viaggi e congedi dal lavoro per presenziare in aula, raccogliere e preparare prove, ottenere pareri da altri esperti (ad es. in materia

TABELLA
3

Representation by non-lawyers in EWC court cases

Paese	Non è richiesto un avvocato	È richiesto un avvocato
Austria	In tribunale distrettuale, cause fino a 5000 euro	Nei tribunali regionali, cause > 5000 euro
Belgio		Sì
Bulgaria		Sì
Croazia		Sì
Cipro		Sì
Repubblica Ceca	No	Sì
Danimarca	Non richiesta nei tribunali civili, ma solitamente dal legale	Abitualmente
Estonia	???	Sì
Finlandia	Non in tribunale civile	Sì
Francia	Non in tribunale distrettuale (1° grado)	Generalmente sì
Germania	In tribunale locale (Amtsgericht), cause < 5000 EUR	Generalmente sì
Grecia	Non in: tribunale civile distrettuale (Irinodikio), (2) ricorsi provvisori, (3) per prevenire un pericolo imminente (articolo 94(2) del codice di procedura civile) e (4) cause di lavoro dinanzi al tribunale di primo grado	Generalmente sì
Ungheria	Sì	Talvolta
Irlanda	Talvolta	Talvolta
Italia	Talvolta*	Generalmente sì
Lettonia		Sì
Lituania		Sì
Lussemburgo		Sì
Malta	No	Sì
Paesi Bassi	Non in tribunale civile	Camera delle imprese del Tribunale di Amsterdam: Sì
Polonia	Non in tribunale civile (talvolta)	Generalmente sì
Portogallo	Non in tribunale civile < 5000 EUR	Generalmente sì
Romania	Talvolta	Generalmente sì
Slovacchia	Non in tribunale civile	Generalmente sì
Slovenia	Possibile nei tribunali distrettuali	In appello
Spagna		Generalmente sì
Svezia	Non richiesta nei tribunali civili	Generalmente sì
Regno Unito	Possibile	Consigliabile
Islanda		
Liechtenstein		
Norvegia	Non richiesta nei tribunali civili	
Svizzera		

finanziaria) e altri eventuali costi contingenti che potrebbero insorgere.

Non tutti i costi sono applicabili a tutte le cause. I costi variano da paese a paese (vedi 2a parte e rapporti per paese). È importante valutare questi costi e discutere come saranno coperti con il o i sindacati che coordinano il CAE.

La direttiva CAE contiene una clausola generale per cui: "(...) i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie" (art. 10 par. 1 della direttiva rifiuta). Ciò comporta che le spese operative dei CAE e delle DSN dovrebbero essere coperte dalla direzione (è buona prassi includerlo nell'accordo CAE). Tuttavia, la direttiva CAE e le sue trasposizioni nazionali non contengono clausole specifiche sui costi dei procedimenti legali. Secondo la Commissione europea (2018: 34) queste clausole generali sono chiare e costituiscono una base sufficiente per obbligare la direzione a coprire i costi delle controversie legali, ma la pratica di molti CAE insegna altrimenti. In alcuni casi, anche i tribunali nazionali hanno confermato l'obbligo della direzione di coprire i costi legali dei CAE (ad es. nel recente caso del 2020 CAE Princes Group vs. Princes Group dinanzi alla CAC, Regno Unito; o in CAE Verizon e direzione centrale del Verizon Group, 2019, EWC/22/2019, CAC), ma in un caso precedente la corte aveva sentenziato trattarsi di una questione di accordo tra le parti ad es. causa numero: EWC/13/2015, Emerson Electric European Works Council and Others e Emerson Electric Europe, CAC). Nel 2022, il tribunale del lavoro e sociale di Vienna ha deliberato, in una causa intentata dal comitato aziendale europeo di Mayr-Melnhof Packaging, che al fine di chiarire questioni legali e giustificare posizioni alla direzione centrale di un gruppo così grande e attivo a livello internazionale, è necessario il parere di un esperto specializzato nel diritto dei CAE che deve essere pagato dalla società.

Che il CAE possa o meno esigere costi legali dall'azienda dipende in primo luogo da quanto stabilito nell'accordo CAE.¹¹ Pertanto, per rimediare almeno in parte alla situazione, nella (ri)negoziatura degli accordi CAE è consigliabile includere patti chiari sulla copertura delle spese legali in caso di controversia (vedi Riquadro "Esempi di disposizioni sul finanziamento delle spese legali in accordi CAE").

Dato che solo una parte degli accordi CAE contiene disposizioni che garantiscono chiaramente la copertura dei costi legali da parte della direzione, molti CAE devono condurre una battaglia legale per ottenere la copertura di tali costi (o il loro

Esempi di disposizioni sul finanziamento delle spese legali in accordi CAE

► *art. 6. (viii) I membri del Forum godranno dei diritti legali e del ricorso a meccanismi di risoluzione delle controversie e ai tribunali competenti, necessari per rivendicare i loro doveri, diritti e privilegi ai sensi del presente accordo*

(comitato aziendale europeo Zimmer Biomet, accordo di costituzione del 2019);

► *Il comitato aziendale della SE non potrà essere condannato a pagare le spese di tali procedimenti [legali]. Si applica l'articolo 261 e successivi del "Wetboek van Rechtsvordering" olandese. (Art. 15.2)*

(comitato aziendale SE AEB, accordo di costituzione del 2018)

► *(...) nei casi in cui sia necessario un procedimento legale, sempre in relazione alla legge ma non all'articolo 20 della suddetta legge [recepimento cipriota della direttiva CAE], le spese per l'avvio di un procedimento legale sono a carico del Gruppo, a condizione che quest'ultimo sia preventivamente informato di tale costo e che questo riguardi solo le procedure necessarie all'applicazione delle disposizioni di legge*

(CAE Gruppo Laiki, accordo di costituzione del 2007)

► *Costo dei contenziosi legali pagato dall'azienda a prescindere dall'esito*

(CAE Assa Abloy, accordo rinegoziato del 2006)

► *La direzione centrale si fa carico dei costi di tutte le necessarie risorse finanziarie e dei materiali del CAE, dell'EA e dei gruppi di lavoro. Essi comprendono, in particolare, (...) i costi di qualsiasi mediazione necessaria e le spese processuali e legali.*

(CAE Yazaki Europe Limited, accordo di costituzione 2018)

► *La direzione centrale si assumerà le spese sostenute nei procedimenti dinanzi al collegio arbitrale e ai tribunali*

(CAE Gruppo Abertis, accordo di costituzione 2012)

Fonte: R. Jagodziński (2022) in base alla banca dati CAE dell'ETUI, www.ewcddb.eu.

rimborso in seguito a una decisione giudiziaria) o trovare finanziamenti esterni. Il sostegno finanziario proviene per lo più dai sindacati settoriali nazionali o europei, dalle federazioni sindacali europee (ad

¹¹ Per le DSN e l'art. 6: le spese relative ai negoziati sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione (art. 5 par. 6 della direttiva rifiuta); CAE (prescrizioni accessorie): "Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale" (art. 6 dell'allegato 1);

es. l'EPSU (Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici) gestisce un fondo speciale disponibile per i CAE che considerano o hanno avviato un contenzioso legale con la direzione).

SPESE PROCESSUALI NEL PROPRIO PAESE

Verificare se le spese in tribunale (iscrizione a ruolo e di procedimento) sono dovute nel paese in cui si

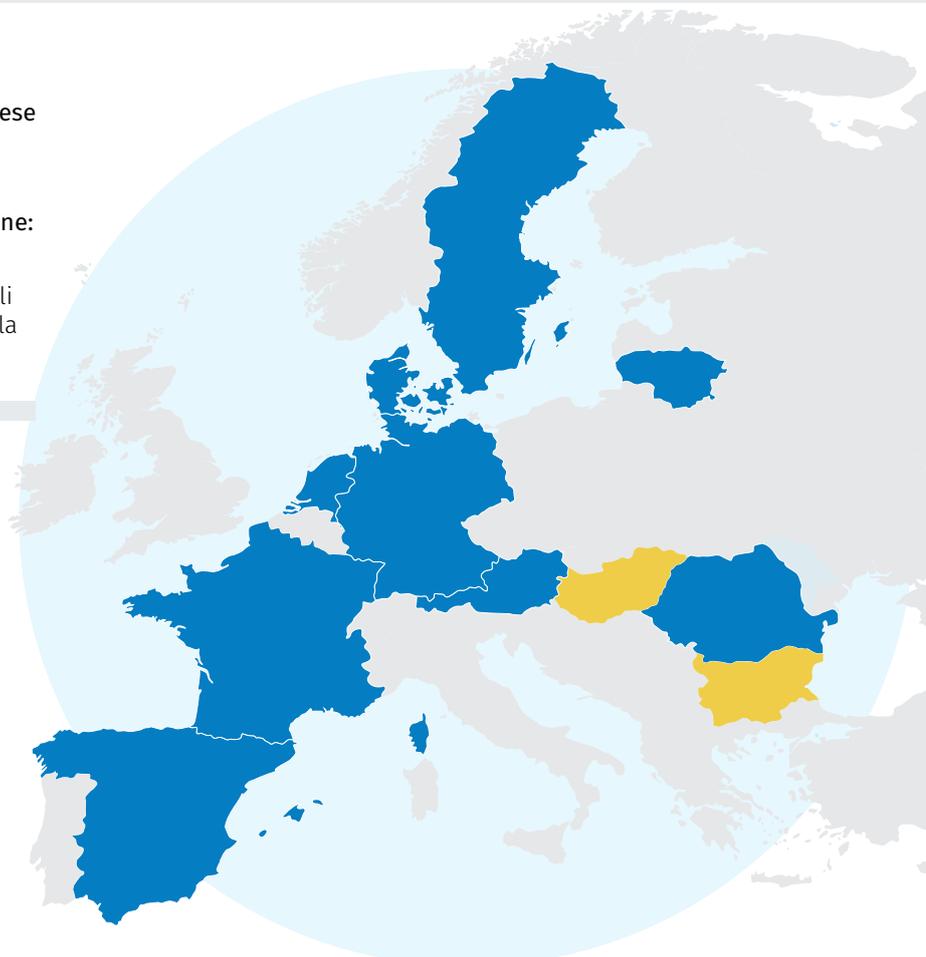
FIGURA
8

CAE esentati dalle spese processuali nel diritto nazionale

■ CAE I DSN esentati dalle spese processuali in base al diritto nazionale

■ Parzialmente / in discussione:
Spagna: con condizioni
Ungheria: spese processuali esplicitamente coperte dalla direzione

Fonte: R. Jagodziński (2022).



intende avviare un contenzioso con la direzione (vedi la scheda del rispettivo paese nella 2a parte di questa panoramica pratica).

N.B. ¹²:

- ▶ **Solo 8 paesi non richiedono il pagamento di spese processuali** per avviare il procedimento (Austria, Lituania, Spagna [con condizioni], Bulgaria, Francia, Germania, Romania, Svezia, Paesi Bassi). **Nei seguenti paesi (tra gli altri) la direzione è specificamente obbligata a finanziare il contenzioso:**
- ▶ Ungheria: i membri del CAE dispongono dei mezzi necessari per esercitare i diritti conferiti al CAE, **compreso l'avvio di controversie legali** relative alla violazione dei diritti di informazione e consultazione del personale;
- ▶ Paesi Bassi:

- la Camera delle imprese del Tribunale di Amsterdam stabilisce le spese per le persone fisiche e giuridiche, ma le DSN e i CAE non sono né l'una né l'altra.

- I costi per azioni legali sono compresi nelle spese a carico della direzione centrale, a condizione che questa sia stata preventivamente informata della spesa in questione;
- una DSN o i suoi membri e un CAE costituito secondo la trasposizione non possono essere condannati a pagare le spese procedurali presso la sezione imprese della Corte d'appello di Amsterdam.

In alcuni paesi vi sono autorità pubbliche che possono assistere i CAE nel loro accesso alla giustizia. Ad es., in Finlandia il mediatore aziendale può assumere un ruolo di supervisione in un conflitto. Il mediatore ha

¹² Le informazioni sono state fornite nel 2022. Le disposizioni in materia di spese processuali possono essere nel frattempo cambiate nello Stato membro in questione.

il diritto di chiedere tutte le informazioni pertinenti, compresi dati riservati o relativi ai mercati azionari e in principio può agire molto rapidamente.

Una questione cruciale da prendere in considerazione è la tempistica prevista per questo tipo di cause nell'ordinamento giuridico nazionale che disciplina l'accordo. In alcuni paesi può facilmente richiedere mesi, se non anni, il che può rendere quasi nulli gli effetti risolutivi del sistema giuridico per i CAE.

Nel capitolo 4.4 viene approfondita la questione del costo di un avvocato e di come il CAE può assicurarsi che l'azienda copra queste spese.

A crucial issue to consider is the timeframe for this kind of cases in the national legal system that rules over the agreement. In some countries this can easily take months or even years, which may render the problem-solving effects of the legal system for EWCs to almost zero.

In chapter 4.4 we will go in more detail on the issue of the cost of a lawyer and how the EWC can make sure the company can pay for these expenses.

3.5.2 RAPPORTO CON LA DIREZIONE

L'esperienza dei CAE coinvolti in passato in azioni legali indica che vi sono diversi possibili scenari di come tali azioni influiranno sul rapporto attuale e futuro con la direzione. Lo spettro dei possibili scenari è ampio, ma contenuto nei due estremi seguenti:

- ▶ **Scenario migliore:** la direzione inizia a considerare il CAE come un partner più serio rispetto al passato. Il CAE ottiene sufficiente rispetto come istituzione ufficiale con cui fare i conti in futuro e la direzione è più propensa a cooperare in maniera costruttiva con i rappresentanti dei lavoratori. È lo scenario ideale che qualsiasi CAE auspica: migliora la posizione iniziale del CAE rendendo possibile una futura cooperazione costruttiva.
- ▶ **Scenario peggiore:** il contenzioso alimenta la (preesistente) ostilità tra la direzione e il CAE, che si traduce in una continua guerra aperta. Una futura cooperazione costruttiva è difficilmente possibile, a meno che non si verifichi una svolta importante (cambiamento della direzione, trasformazione strutturale dell'azienda, cambiamento della cultura aziendale, nuova composizione del CAE, ecc.).¹³ Sono probabili controversie future che potrebbero sfociare in cause giudiziarie.
- ▶ Nel considerare le possibili reazioni della direzione, è inutile preparare contromosse

dettagliate, ma ci si deve riservare del tempo per anticipare tali reazioni e preparare le proprie risposte e contromosse.



OTTENERE RISPETTO

“Una direzione non è mai contenta di scontrarsi con un CAE in un procedimento legale. Ma apprezzerà l'opportunità che un'autorità oggettiva ed esperta chiarisca chi ha sbagliato e chi aveva ragione. Nella mia esperienza, un procedimento giudiziario ha sempre spinto la direzione a prendere il CAE più seriamente, persino quando il CAE non ha vinto la causa. Una direzione che perde una causa può essere rimossa, ma non ho mai visto casi di ritorsione contro un CAE”.

Coordinatore CAE senior

¹³ Un'ostilità aperta è segnalata solo da una piccola minoranza (7%) di membri di CAE (De Spiegelaere, Jagodziński e Waddington 2021: 200)

3.6 Analisi SWOT

Per una valutazione completa di vari aspetti e per stimare il rapporto costi-benefici nell'adire le vie legali per risolvere un determinato conflitto, occorre considerare diversi fattori e il loro impatto sulla decisione. A tal

scopo può essere utile il modello SWOT, uno strumento semplice, rapido e ampiamente utilizzato nei processi decisionali. SWOT sta per "strengths - punti di forza", "weaknesses - punti deboli", "opportunities - opportunità" e "threats - minacce".

La Figura 10 mostra un esempio di classificazione delle considerazioni generali del CAE su un'eventuale azione legale per la risoluzione di conflitti. Nella tabella, i "punti

FIGURA
9

Analisi SWOT sull'avvio di un'azione legale: un esempio



Analisi SWOT della soluzione alternativa

Un'analoga analisi SWOT potrebbe essere creata anche per l'opzione di non agire in tribunale. Potrebbe chiarire analoghi aspetti di una situazione in cui il CAE e i sindacati non si rivolgono al tribunale e aiutare quindi a valutare i punti di forza e il costo di una soluzione alternativa. Confrontare i risultati dell'analisi SWOT fatta tanto sulle vie legali che conciliatorie per la risoluzione di una controversia con la direzione può indicare chiaramente l'opzione più efficace in un determinato caso.

Azione legale

4

di forza” e i “punti deboli” sono fattori interni (quelli, cioè, sotto il proprio controllo) e gli altri due elementi sono di natura dinamica, il che implica che l’esito non è nelle mani né del CAE né dei sindacati.

4.1 Giurisdizione pertinente e foro competente

Il capitolo precedente ha descritto le fasi e le considerazioni che possono portare alla decisione di rivolgersi al tribunale. In genere, prima di intentare causa sono necessari altri tre passaggi.

Requisito assoluto perché i CAE possano ricorrere in tribunale è avere uno status giuridico specifico: personalità giuridica o capacità giuridica di agire in giudizio. Lo status giuridico dei CAE e delle DSN è disciplinato dal diritto nazionale e differisce all’interno dell’UE (vedi sezione 3.2).

Il paese di giurisdizione e il foro competente a decidere in caso di controversia devono essere menzionati nell’accordo di costituzione del CAE e nella sua eventuale versione rinegoziata. Tuttavia, potrebbero presentarsi problemi perché:

- ▶ l'accordo manca di una (chiara) clausola sulla giurisdizione;
- ▶ se, in caso di controversia sui diritti della DSN, la stessa DSN non è stata ancora costituita, le aziende potrebbero eludere la richiesta di costituirla rifiutandosi di chiarire quale delle loro controllate in Europa sia responsabile di gestire tale richiesta. Benché la direttiva rifiuta contenga chiari criteri per designare l’entità giuridica (controllata) all’interno di una multinazionale o di un gruppo che deve assumersi tale responsabilità (art. 3 della direttiva CAE rifiuta), le aziende possono talvolta nascondersi dietro strutture giuridiche complesse. In questi casi, spesso segue una lunga battaglia legale¹⁴.

- ▶ In molti Stati membri non esistono disposizioni legislative o, se esistono, sono poco chiare, riguardo l’istituzione automatica di un CAE in caso di fallimento dei negoziati della DSN. Potrebbe allora essere difficile ottenere una sentenza che istituisca un CAE per legge (sulla base delle prescrizioni accessorie, Allegato 1 alla direttiva rifiuta).

I percorsi giudiziari in tribunale potrebbero essere diversi per le diverse tipologie di questione. Ad esempio, per una controversia su una irragionevole richiesta di riservatezza da parte della direzione può essere competente un tribunale diverso rispetto a una controversia su informazione e consultazione inadeguata del CAE o sull’ostruzione alla costituzione di una DSN. Dato che molti paesi non hanno ancora acquisito esperienza in materia di cause relative ai CAE, i tribunali possono divergere su quale sia il foro appropriato (competente, geograficamente e per merito) a conoscere una determinata controversia¹⁵.

Le controversie collettive tra il CAE nel suo complesso e la direzione sono giudicate dai tribunali del paese indicato nell’accordo CAE. Le questioni giuridiche che riguardano singoli membri del CAE, quali la tutela dal licenziamento ingiustificato e i diritti dei membri del CAE alle risorse, devono essere portate dinanzi al tribunale del paese in cui il membro del CAE è impiegato.

In alcuni Stati membri può essere previsto un tentativo di conciliazione (o mediazione o arbitrato, collettivamente denominati risoluzione alternativa delle controversie, ADR) come primo passo prima di aprire un contenzioso in tribunale (ad es. Italia, Spagna, Regno Unito). In alternativa, un simile obbligo

¹⁴ Un caso noto è quello del CAE Kuehne & Nagel (C-440/00) che ha richiesto diversi anni per la sua costituzione.

¹⁵ Esempi significativi sono le cause CAE Manpower (2014), comitato aziendale SE Zalando (2016), Hamilton Sundstrand (2008), un caso tedesco (11 BVGa 5/18 del 2018), CAE Visteon (2012) e altri.

potrebbe essere sancito nell'accordo CAE. La possibilità di ricorrere a un mediatore indipendente è inclusa sempre più spesso negli accordi CAE più recenti come passaggio obbligatorio prima di esternare una controversia e portarla in tribunale.

Sfruttare la conciliazione o la mediazione può essere utile e in alcuni casi può essere considerata una buona pratica. Tuttavia, è di fondamentale importanza che l'accordo CAE preveda garanzie sulle risorse necessarie

per il CAE qualora si impegni in tale forma di risoluzione delle controversie (ad es. accesso a esperti o avvocati). Potrebbe quindi essere utile specificare nell'accordo del CAE alcuni dettagli: se si ricorrerà ad arbitrato, mediazione o conciliazione (vedi Sezione 4.6.1 per i dettagli), se le parti chiederanno una sentenza vincolante e chi nominerà la o le persone coinvolte (alcune di queste modalità possono essere stabilite anche all'inizio del processo ADR).

TABELLA
4

Accesso ai tribunali per i CAE di cui all'art.13

Paese	Esistenza di procedure amministrative o giudiziarie di risoluzione dei conflitti per i CAE di cui all'art. 13
Austria	Esclusi dalle disposizioni penali dell'ArbVG (legge sui CAE)
Belgio	Non chiaro / tacitamente inclusi
Bulgaria	Tacitamente inclusi
Croazia	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Cipro	Esclusi
Repubblica Ceca	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Danimarca	Non chiaro
Estonia	Esclusi
Finlandia	Non chiaro
Francia	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Germania	L'EBRG non si applica agli accordi di cui all'articolo 13 se non riguarda un significativo cambiamento strutturale della società
Grecia	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Ungheria	Esclusi
Irlanda	Esclusi
Italia	Esclusi
Lettonia	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Lituania	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Lussemburgo	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Malta	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Paesi Bassi	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Polonia	Esclusi
Portogallo	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Romania	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Slovacchia	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Slovenia	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Spagna	Esclusi
Svezia	Non chiaro
Regno Unito	Esclusi
Islanda	
Liechtenstein	Nessuna menzione/differenziazione giuridica tra art.6 e art.13
Norvegia	Sì, procedura separata presso il Comitato norvegese di risoluzione delle controversie
Svizzera	

Da ultimo, c'è la questione dell'ammissibilità e dell'accesso ai tribunali per i CAE volontari pre-direttiva istituiti sulla base dell'articolo 13 della direttiva. La situazione dei CAE di cui all'art. 13 differisce all'interno

dell'UE (vedi Tabella 4).

Un'altra questione può insorgere in caso di CAE di

4.2 Getting the entire EWC on board

tipo congiunto (ossia composto da rappresentanti dei dipendenti e presieduto da un rappresentante dell'azienda, talvolta definito modello francese). Considerato che molti casi di successo sono stati portati in tribunali francesi da CAE francesi, sembra che la tipologia congiunta per un CAE non costituisca un serio ostacolo all'adire le vie legali.

In genere, vi sono due tipologie di gestione di una controversia con la direzione all'interno dei CAE e successiva decisione di adire le vie legali. Prima tipologia: grazie a una buona comunicazione interna, tutto il CAE è regolarmente tenuto al corrente di tutte le violazioni della direzione. In tal caso, l'intero CAE cerca di ottenere informazioni e di risolvere una controversia. Avendo seguito tutti gli sviluppi, raramente i CAE sono divisi sull'adire le vie legali come passo successivo, perché ognuno la sente come ultima, ma necessaria, risorsa.

Nella seconda tipologia, dove i CAE sono più incentrati su un comitato ristretto, arrivare a una decisione comune può essere un altro paio di maniche. In questo caso, prima che il CAE e i sindacati che lo assistono prendano una decisione finale, gran parte delle considerazioni sulla possibile/prevista causa giudiziaria sono condotte all'interno di una ristretta cerchia di membri del CAE (ad es. il comitato ristretto o il comitato direttivo, solitamente in collaborazione con i sindacati). Naturalmente, in molti casi gli altri membri del CAE avranno già avuto informazioni su quanto il comitato ristretto sta preparando. Ciò significa che, una volta completate tutte le fasi di analisi, il processo decisionale e la preparazione della causa, occorre discuterne con l'intero CAE.

Se, in coordinamento con i sindacati, il comitato ristretto decide di raccomandare all'intero CAE di avviare un contenzioso, è consigliabile prevedere il tempo necessario per condividere correttamente con tutti i membri del CAE l'analisi che ha portato a tale raccomandazione.

Nel presentare il caso all'intero CAE, il comitato ristretto dovrebbe considerare di valutare i seguenti punti:

- ▶ contesto, ovvero storia della cooperazione passata con la direzione (particolarmente utile per i nuovi membri del CAE e i coordinatori sindacali), nonché situazione attuale e qual è il nocciolo della controversia;
- ▶ descrizione dei vari tentativi e delle opzioni di

risoluzione del conflitto utilizzati o considerati dal CAE;

- ▶ l'analisi SWOT dell'opzione preferita e delle sue alternative (ad es. non andare in tribunale);
- ▶ possibili scenari;
- ▶ costi associati all'azione legale, nonché costi accessori (non finanziari) di soluzioni alternative (ad es. non andare in tribunale);
- ▶ in che modo questa proposta sosterrà i CAE e gli obiettivi dei lavoratori.

In legislazioni in cui la denuncia non è rivolta all'azienda, ma a una persona fisica (un/a manager) ritenuta responsabile, potrebbe essere difficile convincere tutti i membri del CAE ad appoggiare la decisione di avviare un'azione legale. Soprattutto se alla persona in questione possono essere comminate sanzioni personali. Dovrebbe essere chiaro che la finalità dell'azione legale di un CAE non è di carattere personale. L'azione legale non si intraprende per attaccare o punire una persona specifica, ma per migliorare la conformità ai regolamenti CAE e difendere i diritti collettivi dei membri del CAE e dei lavoratori. In tal senso, le sanzioni non dovrebbero essere considerate l'obiettivo del contenzioso, ma piuttosto uno strumento con una finalità: fare rispettare le regole all'azienda e possibilmente correggerne gli errori.

Per motivi procedurali, è assolutamente fondamentale che il CAE proceda a una votazione ufficiale per decidere se intraprendere la strada del tribunale. Si consiglia pertanto ai CAE di tenere una meticolosa registrazione (archiviazione) di tutte le procedure decisionali o delle votazioni effettuate in merito all'avvio di un'azione legale (verificare l'accordo CAE e/o qualsiasi altro regolamento o ordinamento interno). Ciò sottolinea anche l'importanza di adottare chiare norme interne al CAE sulle modalità di voto e soprattutto sulle condizioni per cui la votazione sia valida. Idealmente, le norme interne dovrebbero essere codificate in un unico documento (regolamento interno; ordinamento interno del CAE, ecc.). Oltre alle modalità di voto,

i CAE dovrebbero anche chiarire la questione della loro rappresentanza (legale) nei confronti di attori/ istituzioni esterni.

Le prove del voto sulla citazione in giudizio della direzione e del voto che delega un membro del CAE a rappresentarlo presso il legale esterno e il tribunale devono essere scrupolosamente conservate. Vi sono stati (rari) casi in cui il mandato dei CAE per l'avvio di un'azione legale è stato messo in discussione o in cui il mandato, ad es. del Presidente del CAE a rappresentare l'intero CAE in tribunale (procura), è stato messo in dubbio, perché mancavano le prove del rispetto di tutte le procedure corrette.

A volte, il tempo potrebbe costringere a votare online, ad esempio via e-mail. In tali casi, verificare innanzitutto se l'accordo CAE o il regolamento interno lo consentono o quanto meno che non contengano disposizioni che vietino esplicitamente tale procedura di voto. In secondo luogo, al fine di tenere la votazione online entro i tempi previsti, nell'e-mail ai membri del CAE si potrà specificare che non ricevendo una risposta entro una data scadenza, si riterrà che il membro del CAE non si opponga alla proposta di andare in tribunale.

I CAE in tempi di pandemia

“Se ci fossimo incontrati faccia a faccia come CAE, la decisione di non rivolgersi al tribunale sarebbe stata diversa”.

Un coordinatore sindacale ci ha spiegato perché un CAE, di fronte a una palese violazione dei suoi diritti che poteva chiaramente essere portata in tribunale, alla fine non ha avviato l'azione legale contro l'azienda. Il motivo è stato che il voto in plenaria del CAE è stato diviso e inconcludente e il comitato ristretto non ha ottenuto il mandato. Una delle ragioni principali per cui il CAE era diviso sulla decisione è stata la pandemia di Covid-19 e la mancanza di riunioni fisiche del CAE in quel periodo. Di conseguenza, i membri regolari del CAE non hanno avuto un quadro completo del caso e lo hanno percepito come distante. La ragione è stata la mancanza di opportunità e di tempo per connettersi durante le pause abituali e l'assenza di contatti dal vivo per scambiarsi informazioni tra i membri del CAE. Tutto ciò ha reso il CAE, in tempi “normali” propositivo e militante, piuttosto caotico.¹⁶



¹⁶ Problemi analoghi con le riunioni online sono stati segnalati dai membri di CAE che hanno partecipato a uno studio online su oltre 500 di essi condotto dall'ETUI nel 2021 (De Spiegelaere, Hoffmann e Jagodziński, 2021).

4.3 Fasi del procedimento legale

Un ultimo consiglio di un coordinatore CAE esperto: se si instaura una buona comunicazione all'interno del CAE e tutto il CAE è regolarmente coinvolto e informato delle violazioni, raramente è un problema coinvolgere tutti sulla decisione di rivolgersi al tribunale.

La decisione del CAE (di concerto con i sindacati) di portare un caso in tribunale non è la fase finale del processo. Anzi, mette in moto tutta un'altra serie di azioni. In pratica, una volta che il CAE ha deciso di adire un tribunale occorre seguire i seguenti passaggi (non sempre in questo specifico ordine):

- 1 Comunicazione alla direzione che il CAE ricorrerà ai servizi di un avvocato. Secondo i requisiti di legge specifici per il paese di giurisdizione e/o l'accordo CAE, quest'ultimo potrebbe essere tenuto a includere una stima dei costi. In tal caso, il CAE deve già nominare un avvocato e chiedere che la stima dei costi sia inclusa nella comunicazione alla direzione (vedi fase 2).
- 2 Ricerca e scelta di un avvocato (in collaborazione con i sindacati) nel paese di giurisdizione che sia competente, esperto e specializzato nel rappresentare lavoratori, comitati aziendali e sindacati.¹⁷
- 3 L'avvocato contatterà la direzione comunicando di essere stato invitato ad assistere il CAE nel portare la specifica causa in tribunale. A seconda del sistema giuridico nazionale e dell'approccio dell'avvocato, la lettera potrà contenere maggiori indicazioni e/o includere anche altre comunicazioni (come informazioni sull'onorario dell'avvocato) o domande alla direzione.
4. In base alla risposta dell'azienda, l'avvocato deciderà insieme al CAE e ai sindacati di presentare al foro competente istanza formale

di avvio del procedimento.

- 5 Dopo la decisione del tribunale di ammettere il caso, saranno fissate le date del procedimento ed entrambe le parti inizieranno a preparare i rispettivi fascicoli documentali (prove, documenti di supporto, mozioni, ecc.) da consegnare entro una data precisa.¹⁸
- 6 Il tribunale può iniziare con una prima udienza o reagire ponendo ulteriori domande alle quali entrambe le parti dovranno rispondere per iscritto. Taluni procedimenti possono tenersi senza alcuna udienza, altri possono prevedere un certo numero di udienze. In ogni caso, ma soprattutto qualora sia prevista una sola udienza, accertarsi di preparare adeguatamente la causa, le argomentazioni, le prove e le richieste (vedi sezione 4.6 per maggiori dettagli).
- 7 Il tribunale emetterà una sentenza e pubblicherà la sua decisione.

Ciascun passaggio offre la possibilità alla direzione di cercare di risolvere la questione per vie extragiudiziali o senza che il tribunale prenda una decisione definitiva. Come già osservato in precedenza (vedi sezione 3.4), in realtà accade piuttosto spesso che a un certo punto del percorso i casi trovino una soluzione al di fuori del tribunale. Per l'azienda, ciò evita molta pubblicità negativa, oltre a garantire il risparmio di notevoli spese. La direzione potrebbe avanzare un'offerta per comporre una controversia per via stragiudiziale già non appena il CAE comunica l'avvio di un procedimento legale. Quando il CAE informa la direzione centrale che sta incaricando un avvocato e comunica i costi alla direzione, quest'ultima potrebbe già ritenere opportuno cercare di risolvere la questione fuori dal tribunale. Tuttavia, in assenza di reazione, il CAE dovrà intraprendere le azioni annunciate: ingaggiare un avvocato che informerà per iscritto la direzione di avere assunto l'incarico.

Peraltro, per il CAE e i sindacati, in genere non è una

4.4 Assumere un avvocato

buona tattica contare che la direzione capitolò tanto facilmente. Se il CAE, di concerto con i sindacati, intraprende il primo passo dell'elenco sopra, deve essere pronto ad andare fino in fondo. Fare dietrofront a

metà strada, senza una buona ragione, ad es. un'offerta dignitosa da parte della direzione per risolvere la questione, potrebbe significare che in futuro il CAE non sarà più preso sul serio.

¹⁷ Accertarsi che le spese dell'avvocato in questione possano essere pagate (dall'azienda, dal sindacato, dal comitato aziendale); questo aspetto va discusso insieme ai sindacati ben prima della decisione di andare in tribunale. Vedi anche esempi negli accordi.

¹⁸ Vedi sezione 4.5 del presente manuale per la preparazione delle prove.

Diverse fonti indicano che trovare un avvocato che assista il CAE sia difficile. Le qualità più importanti da ricercare sono competenza nella legislazione del CAE ed esperienza nel rappresentare gli interessi dei lavoratori. Il modo migliore per trovare un avvocato adeguato è contattare l'organizzazione sindacale (FSE, nazionale o locale), in quanto i sindacati potrebbero avere avvocati interni esperti in simili cause e/o altrimenti essere in grado di raccoman-

dare un legale esterno fidato.

La rappresentanza presso un tribunale avviene solitamente tramite un legale abilitato. Considerate l'importanza e la complessità delle controversie relative ai CAE e il contesto transnazionale, è l'opzione raccomandata, anche se non sempre la rappresentanza tramite un avvocato abilitato potrebbe essere richiesta dalla legge che disciplina l'accordo CAE. Se

TABELLA
5

Rappresentanza in tribunale di un legale abilitato

Paese	Non richiesta rappresentanza di un legale abilitato	Richiesta rappresentanza di un legale abilitato
Austria	In tribunale distrettuale, cause fino a 5000 euro	Nei tribunali regionali, cause > 5000 euro
Belgio		Sì
Bulgaria		Sì
Croazia		Sì
Cipro		Sì
Repubblica Ceca		Sì
Danimarca	Non richiesta nei tribunali civili, ma solitamente dal legale	Abitualmente
Estonia		Sì
Finlandia	Non in tribunale civile	Sì
Francia	Non in tribunale distrettuale (1° grado)	Generalmente sì
Germania	In tribunale locale (Amtsgericht), cause < 5000 EUR	Generalmente sì
Grecia	Non in: tribunale civile distrettuale (Irinodikio), (2) ricorsi provvisori, (3) per prevenire un pericolo imminente (articolo 94(2) del codice di procedura civile) e (4) cause di lavoro dinanzi al tribunale di primo grado	Generalmente sì
Ungheria	Sì	Talvolta
Irlanda	Talvolta	Talvolta
Italia	Talvolta*	Generalmente sì
Lettonia		Sì
Lituania		Sì
Lussemburgo		Sì
Malta	No	Sì
Paesi Bassi	Non in tribunale civile	Camera delle imprese del Tribunale di Amsterdam: Sì
Polonia	Non in tribunale civile (talvolta)	Generalmente sì
Portogallo	Non in tribunale civile < 5000 EUR	Generalmente sì
Romania	Talvolta	Generalmente sì
Slovacchia	Non in tribunale civile	Generalmente sì
Slovenia	Possibile nei tribunali distrettuali	In appello
Spagna		Generalmente sì
Svezia	Non richiesta nei tribunali civili	Generalmente sì
Regno Unito	Possibile	Consigliabile

la legislazione non prevede che una parte debba essere rappresentata in tribunale da un legale, l'azienda potrebbe insistere che simili costi non sono necessari. Un'argomentazione che può essere adottata dalla direzione nel caso di paesi in cui il primo o il solo modo di risolvere un conflitto è attraverso la risoluzione alternativa delle controversie (conciliazione, mediazione, arbitrato, collettivamente definiti ADR; ad es. secondo il diritto irlandese).

È consigliabile informare per iscritto la direzione che il CAE e i sindacati stanno per sollecitare l'assistenza di un avvocato, comunicando i relativi costi previsti. Questa fase non va omessa, perché l'accordo CAE potrebbe persino definire questo aspetto come una condizione per far sostenere all'azienda i costi legali. La direzione centrale ha la responsabilità di coprire le spese di un avvocato e questi deve informarla che emetterà fatture per le sue prestazioni che saranno pagate dall'azienda. Tali informazioni comunicano alla direzione centrale che il CAE, di concerto con i sindacati, è deciso ad adire le vie legali e possono fungere da ultimo allarme per evitare di finire in tribunale.

In alcuni casi, la direzione può rifiutarsi di pagare i costi di un legale e il tribunale dovrà pronunciarsi su questo aspetto nell'ambito della sentenza (il legale dovrà accertarsi che la richiesta sia inclusa nell'istanza indirizzata al tribunale). Talvolta, le aziende sostengono che il diritto dei CAE di essere dotati dei "mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti da questa direttiva" non copre i costi dell'assistenza legale (come nel caso del coinvolgimento di British UNITE nella causa del CAE Emerson Electric dinanzi alla Central Arbitration Committee, EWC/13/2015).

Altre volte, l'azienda potrebbe cercare di sostenere che non rimborserà il costo di un avvocato/esperto sindacale in quanto i sindacati hanno il mandato di assistere gratuitamente i CAE, oppure per il fatto che avendo consultato un sindacato (anche senza che l'azienda ne sostenga i costi) il CAE non ha diritto a ulteriori consulenze legali retribuite. Tale argomentazione è stata adottata senza successo dalle direzioni in diverse cause in cui la CAC britannica ha deciso che l'azienda è tenuta a coprire il costo del consulente legale del CAE (tra le altre, una causa del 2020 Princes Group EWC vs. Princes Group; causa Verizon 2019 dinanzi alla CAC).

Il consiglio di un coordinatore CAE esperto è quello di ricorrere alla "clausola degli esperti" nell'accordo CAE, se la direzione rifiuta insistentemente di coprire i costi della rappresentanza legale in tribunale. Il CAE può quindi imputare le spese legali come onorari dell'esperto e chiederne così il rimborso all'azienda. Se l'accordo CAE contiene una clausola che prevede

la presenza di un solo esperto e il CAE necessita, ad esempio, di un supporto sia finanziario che legale, l'esperto finanziario può fare un passo indietro fino alla risoluzione delle questioni legali e poi riprendere nuovamente il suo posto. Si tratta, a quanto pare, di un modo assai più semplice per garantire che l'azienda copra le spese legali, piuttosto che richiederle ai sensi della clausola generale della normativa che statuisce l'obbligo della direzione centrale di assicurare i mezzi necessari per l'esercizio dei diritti del CAE.

Nella maggior parte dei casi, la direzione sarà da parte sua rappresentata da diversi avvocati esperti ben pagati (o da un importante studio legale), che possono ricorrere a ragionamenti giuridici assai complessi. Per essere a condizioni pari in tribunale, anche il CAE deve avere il giusto livello di assistenza legale. Per i CAE, l'avvocato è fondamentale anche nella fase preparatoria del procedimento. Gli avvocati esperti conoscono la procedura, cosa può accadere, le trappole da evitare, cosa potrebbe andare storto, ecc. e quindi quale sia la preparazione necessaria.

Non in tutti i paesi, i membri incaricati di rappresentare il CAE in tribunale saranno interrogati o avranno l'opportunità di testimoniare in aula. In Spagna, per esempio, gli avvocati gestiscono l'intero procedimento. In altri paesi, i membri del CAE che portano un caso in tribunale possono essere sottoposti a un controinterrogatorio approfondito. A seconda del tribunale nazionale e del diritto processuale nazionale, come ha riferito un membro

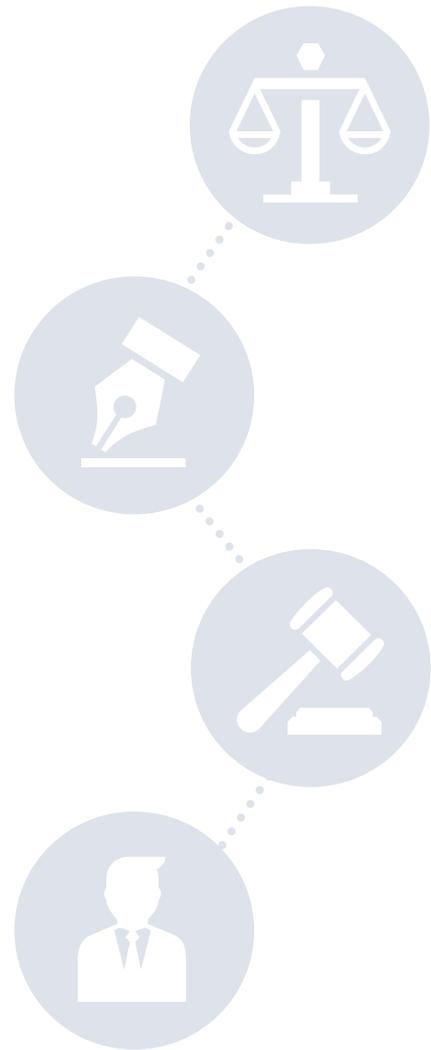
Non cercare di essere come loro

Il consiglio di un coordinatore CAE esperto è di "non cercare di essere o di agire da avvocati" e mettersi al livello dei consulenti legali aziendali. Spesso risulta essere una mossa sbagliata. Non bisogna cercare di apparire troppo furbi, ma piuttosto agire normalmente, come semplici rappresentanti dei lavoratori quali si è, che vogliono solo che siano rispettati i diritti propri e dei lavoratori che rappresentano.

esperto di CAE, il procedimento in aula può assomigliare a un controinterrogatorio in sede penale. Al contempo, i rappresentanti dell'azienda potrebbero cercare di complicare eccessivamente la questione e intorbidire le acque, presentando una miriade di documenti. È quindi importante non solo che il CAE raccolga le prove pertinenti, ma che le presenti e le

Esempio: un CAE di diritto irlandese con problemi a reperire assistenza legale

In una controversia in Irlanda, la direzione sosteneva che la copertura dei costi per l'assistenza legale non era garantita né dalla legge né dall'accordo CAE e pertanto il CAE non aveva bisogno dei servizi di un avvocato professionista per portare un caso dinanzi alla Commissione irlandese per le relazioni sul luogo di lavoro (WRC: l'organo competente a giudicare nelle controversie di lavoro in Irlanda). Ovviamente, in spregio della parità di condizioni, l'azienda sarebbe stata rappresentata dinanzi alla WRC da almeno un avvocato professionista. Ciò ha rappresentato un serio ostacolo pratico per il CAE e un limite nel far valere i propri diritti, in quanto non è stato possibile trovare uno studio legale disposto a portare il caso dinanzi alla WRC, visto che il pagamento degli onorari era così incerto (deciso dal tribunale nell'ambito della sentenza). Alla fine, il CAE è riuscito a trovare in Irlanda un esperto legale in pensione (ufficialmente, non un avvocato) disposto ad accettare il caso, pur non essendo garantito un onorario. In più, il CAE ha ottenuto il sostegno di un ex ministro tedesco che ha collaborato strettamente con l'esperto legale nella preparazione di tutte le comunicazioni legali con la direzione.



4.5 Preparazione delle prove

illustri in maniera trasparente, coerente e possibilmente semplice.

Una parte essenziale della preparazione della causa è la raccolta, l'archiviazione e l'elaborazione delle prove, operazioni necessarie affinché l'avvocato conosca pienamente i dettagli del caso e inizi a lavorarci. Una registrazione delle prove è necessaria per l'avvocato che si occupa del caso, sia per avere un quadro completo (storia delle relazioni con la direzione, precedenti violazioni, ecc.), sia per la comprensione dei dettagli del caso. Più è completa la prova, più è facile per l'avvocato preparare un'argomentazione coerente, solida e convincente per il tribunale.

In un processo giudiziario vi sono norme e procedure specifiche per la qualifica, l'uso e la presentazione delle prove, oltre che per la prova dei fatti nei procedimenti giudiziari. Tali norme variano da paese a paese. In genere, ogni paese ha una serie di norme e principi giuridici che disciplinano l'uso delle prove nei procedimenti giudiziari. Tali norme stabiliscono quali prove sono ammissibili e quali non devono essere prese in considerazione dal giudice per la sua decisione. Il diritto delle prove disciplina vari aspetti delle prove in un processo: la quantità, la qualità (quanto tale prova sia considerata affidabile) e il tipo di prova necessaria per prevalere nel contenzioso. Inoltre, esistono norme importanti che disciplinano l'ammissibilità della prova, l'autenticazione, l'importanza, i testimoni, i pareri, le testimonianze dei periti, l'identificazione, ecc. Le norme variano a seconda dell'area giuridica interessata (e saranno specifiche per il diritto del lavoro) e possono variare a seconda della giurisdizione del tribunale. Tutte queste diverse norme sulle prove devono essere prese in considerazione e l'avvocato (sindacale) può fornire al CAE consulenza al riguardo.

Una differenza importante tra procedimenti giudiziari riguarda la misura in cui il giudice affronterà solo la specifica questione in causa o se possa considerare anche gli antecedenti che hanno portato alla causa. Il CAE e i sindacati potrebbero voler dimostrare che la grave inadempienza dell'accordo CAE o della legislazione CAE oggetto del procedimento in corso era già stata commessa più volte dalla direzione e che in passato il CAE aveva già tentato di arginare le violazioni della direzione. La causa potrebbe uscirne rafforzata se il CAE riesce a dimostrare che ogni volta che ha cercato di risolvere un conflitto senza ricorrere a un'azione legale, ha fallito. Ma, ancora una volta, il tribunale potrebbe dichiarare tale prova non rilevante per la causa in questione, quindi è bene essere pronti a qualsiasi evenienza.

L'aspetto importante è che le prove devono essere sufficientemente solide da soddisfare l'onere giuridico di prova in una data situazione. Inoltre, devono consentire all'avvocato di costruire un'argomentazione convincente e consentirgli di presentarla in modo conforme agli usi e alle tradizioni del tribunale.

Ci sono diversi tipi di prove, secondo la forma o la fonte, che si possono considerare nel preparare un processo in tribunale. Il tipo di prova su cui concentrarsi dipende dalla questione in causa, ma può comprendere:

- ▶ corrispondenza tra il CAE e la direzione (e-mail,

chat nei sistemi di comunicazione interna, varie versioni di proposte di modifica dell'accordo CAE, ecc.);

- ▶ documenti ufficiali forniti al CAE (rendiconti finanziari; relazioni commerciali, presentazioni della direzione centrale alle riunioni del CAE) per dimostrare, ad esempio, che la portata e la qualità delle informazioni condivise dalla direzione erano insufficienti;
- ▶ screenshot degli interventi di membri della direzione (alcuni materiali saranno condivisi solo sullo schermo e non saranno più visibili!);
- ▶ documenti non ufficiali/interni della direzione che potrebbero finire nelle mani del CAE (nel caso di British Airways del 2006, un intero caso giudiziario su un progetto di ristrutturazione transnazionale è stato costruito su documenti interni non destinati al CAE, ma accidentalmente condivisi con un membro del CAE);
- ▶ documenti e informazioni della direzione locale o nazionale che singoli membri del CAE potrebbero aver ricevuto nel loro paese (in qualità di membri del CAE o in altra veste di rappresentanti dei lavoratori, ad es. in quanto membri del comitato aziendale);
- ▶ descrizione e registrazione di fatti ed eventi, specialmente riguardo al momento in cui la direzione ha informato il CAE, a quando il CAE ha specificato che chiedeva la consultazione e a quando il CAE ha segnalato per la prima volta che la qualità e/o la tempistica del processo di informazione non erano conformi ai requisiti dell'accordo CAE o della legislazione vigente;
- ▶ documenti associati a spese dei membri del CAE (ad es. biglietti aerei, fatture per servizi di esperti o per formazione, ecc.);
- ▶ informazioni divulgate ufficialmente dall'azienda o altrimenti accessibili al pubblico (particolarmente rilevanti in controversie/casi in cui la direzione si sia rifiutata di condividere informazioni per motivi di riservatezza).

Andare oltre la prova del torto

Nel suo ricorso in tribunale, il CAE può fare più che dimostrare che la direzione non ha rispettato le regole. Se il problema è rimediabile, il CAE dovrebbe includere una richiesta al tribunale di emanare un ordine che ponga rimedio alla situazione. Se la controversia in questione non è rimediabile, il CAE potrebbe includere una proposta al tribunale di emanare un'ordinanza in merito al futuro comportamento dell'azienda.

4.6 Contatti con la direzione

La regola certa è che tutto quanto può essere rilevante deve essere correttamente registrato (comprese le registrazioni delle votazioni interne). Le prove dovranno poi essere discusse e valutate con il legale che prenderà la decisione definitiva su cosa includere nel fascicolo documentale. Quanto più il CAE mantiene una corretta documentazione, tanto più facile sarà per il CAE soddisfare il requisito dell'"onere della prova" in modo convincente. I documenti devono includere anche la prova di eventuali precedenti:

- ▶ violazioni dell'accordo o della legislazione CAE da parte della direzione: dimostrare che l'infrazione è stata commessa dalla direzione in passato o che addirittura è diventata una prassi abituale;
- ▶ richieste del CAE alla direzione di rispettare l'accordo o la legislazione: mostrare gli sforzi per salvaguardare i diritti del CAE;
- ▶ tentativi di conciliazione o di composizione amichevole dei conflitti: dimostrare che la causa in corso è l'apice, piuttosto che un punto di partenza, del conflitto.

Una volta stabiliti i fatti al di là di ogni ragionevole dubbio, il giudice si concentrerà sulla loro interpretazione piuttosto che sul qualificarli come ricevibili, pertinenti o affidabili.

Una meticolosa preparazione delle prove è importante soprattutto nei paesi in cui le udienze possono svolgersi senza presenze fisiche delle parti (ad es. il Regno Unito). Non in tutti i paesi una causa porterà a un'udienza in tribunale; talvolta, le cause sono trattate attraverso uno scambio scritto di domande, memorie e risposte. Può accadere nei procedimenti/udienze preliminari o nella parte principale delle cause durante una pandemia, quando le riunioni fisiche sono limitate o impossibili. Se questo è il caso, è importante sapere quanti cicli di domande (del tribunale) e risposte (delle parti in causa) ci saranno, ma è buona prassi mettere sul tavolo tutte le argomentazioni e le relative prove già al primo round di dichiarazioni scritte o al primo round di risposte alle domande del tribunale. Se vi è la possibilità di reagire alle argomentazioni o all'esposizione dei fatti dell'altra parte, l'avvocato o il CAE dovranno rispondere a tutti i punti su cui non sono d'accordo, anche se sembrano irrilevanti o palesemente assurdi. Non si sa mai con certezza se il giudice potrebbe in qualche modo accogliere tali argomentazioni e, laddove il CAE non le contesti, dedurne la tacita accettazione.

Anche se il CAE, in accordo con i sindacati, ha deciso di adire le vie legali e anche in attesa di udienza, è consigliabile mantenere i contatti con la direzione e gestire con cautela le comunicazioni con essa, per quanto possibile.

È un aspetto importante, perché quando la direzione verrà a conoscenza della decisione del CAE di adire,

con il sostegno dei sindacati, le vie legali, potrebbe considerare di fare un passo indietro per trovare soluzioni conciliatorie. La direzione potrebbe dunque presentare al CAE una proposta di conciliazione, mediazione o arbitrato e insistere affinché tutti questi percorsi siano esplorati prima di un confronto in tribunale. Per di più, pur avendo portato un caso in tribunale, il CAE dovrà ancora gestire affari in corso con la direzione (ad es. una ristrutturazione prevista, l'organizzazione della successiva riunione plenaria del CAE, ecc.). Inoltre, a seconda del paese in cui ha luogo, la controversia potrebbe protrarsi per diversi mesi o anche per più di un anno, per cui non è possibile rompere completamente le relazioni con la direzione. Una comunicazione appropriata con la direzione è espressione di buona volontà e professionalità e contribuirà anche a mantenere civile la relazione, nonostante il conflitto.

CONCILIAZIONE, MEDIAZIONE E ARBITRATO

Alcuni accordi CAE e/o normative nazionali prevedono che il CAE e la direzione tentino (o abbiano l'obbligo) di trovare soluzioni amichevoli o di ricorrere a metodi alternativi di risoluzione dei conflitti prima di portare una controversia in tribunale (vedi tabella 5). Vi sono tre tipi di meccanismi di risoluzione alternativa dei conflitti: conciliazione, mediazione e arbitrato.

La conciliazione e la mediazione sono meccanismi di composizione amichevole delle controversie che si avvalgono dell'assistenza di una terza parte neutrale per trovare una soluzione stragiudiziale a una controversia.

La **conciliazione** è una procedura di risoluzione alternativa delle controversie (ADR) in base alla quale un conciliatore si riunisce con le parti, separatamente e insieme, nel tentativo di facilitare la ricerca di soluzioni e di risolvere le loro divergenze. La conciliazione si basa principalmente su tentativi di ridurre le tensioni e quindi migliorare la comunicazione tra le parti in conflitto. Cercherà anche di incoraggiare le parti a esplorare potenziali soluzioni e di assisterle nella ricerca di un esito reciprocamente accettabile. La conciliazione differisce dall'arbitrato in quanto il processo di conciliazione in genere non ha un quadro giuridicamente definito e solitamente il conciliatore non ha l'autorità per chiedere prove o convocare testimoni, non emette una decisione finale e non esprime alcun lodo nella controversia.

La **mediazione** è, come la conciliazione, una procedura volontaria di ricerca di soluzioni in cui si ricorre ai servizi di un mediatore esterno. La mediazione è un processo strutturato e interattivo

in cui un terzo imparziale assiste le parti in causa nella risoluzione dei conflitti utilizzando tecniche specialistiche di comunicazione e di negoziazione. La mediazione è un processo incentrato principalmente sulle esigenze, i diritti e gli interessi delle parti. Il mediatore, il cui compito principale è quello di facilitare la ricerca di soluzioni migliorando l'interazione, il dialogo e la comunicazione tra le parti,

utilizza un'ampia varietà di tecniche per orientare il processo in una direzione costruttiva e aiutare le parti a trovare una soluzione ottimale.

La principale differenza tra le procedure di conciliazione e di mediazione è che, nella conciliazione, a un certo punto le parti possono chiedere al conciliatore di presentare loro una proposta di conciliazione non vincolante. Nella sua proposta, il concilia-

TABELLA
6

Risoluzione alternativa delle controversie in cause legate ai CAE

Paese	Conciliazione	Mediazione	Arbitrato	Istituzioni che organizzano il processo
Austria		Possibile		
Belgio	Possibile, organizzato dal ministero del Lavoro			Ministero del Lavoro - Servizio pubblico federale belga Occupazione, Lavoro e Dialogo sociale
Bulgaria		Possibile, nelle controversie sulla riservatezza	Possibile, nelle controversie sulla riservatezza	
Croazia	Possibile su base volontaria	Possibile su base volontaria	Possibile su base volontaria	
Cipro		Possibile nell'ambito del meccanismo tripartito		
Repubblica Ceca		Mediazione volontaria		
Danimarca	Obbligatorio prima dell'arbitrato e del tribunale	Obbligatorio prima dell'arbitrato e del tribunale	Abituale (presso i tribunali di arbitrato industriale)	Statens Forligsinstitution
Estonia	Non chiaro: "procedimenti extra-giudiziali" dell'Ispettorato del Lavoro	Non chiaro: "procedimenti extragiudiziali" dell'Ispettorato del Lavoro		Ispettorato del lavoro, Istituto nazionale di conciliazione
Finlandia		Possibile	Possibile	Istituto arbitrale
Francia	Primo passo prima di adire il tribunale del lavoro	Mediazione giudiziaria possibile dinanzi a tutti i tribunali	No	
Germania	No	Teoricamente possibile (raro nella pratica)	No	
Grecia	Ambiguo	Ambiguo	Ambiguo	
Ungheria	Possibile	Possibile (principalmente in cause civili)	Possibile	
Irlanda	No	No	Di fatto, l'unica opzione	

Paese	Conciliazione	Mediazione	Arbitrato	Istituzioni che organizzano il processo
Italia	Obbligatorio prima di adire le vie legali (commissione di conciliazione delle controversie del ministero del Lavoro)	Possibile, le autorità locali o centrali possono agire	Solo per controversie individuali (non in controversie collettive)	Prefettura, ministero del Lavoro
Lettonia		Obbligatorio prima dell'arbitrato e del tribunale	Possibile	Comitato di conciliazione
Lituania	Possibile			
Lussemburgo	Possibile	Possibile	Possibile	
Malta		Possibile	Possibile	Centro per la mediazione di Malta (MAC)
Paesi Bassi	No	No	Facoltativo, può essere inserito nell'accordo CAE (ma non comune)	Comitati settoriali congiunti (del Comitato economico e sociale), solo per conflitti tra comitati aziendali e datori di lavoro.
Polonia	No	No	No	Ministero della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali. Comitato del dialogo sociale
Portogallo	Possibile	Possibile	Possibile	Ministero del lavoro, della solidarietà e della sicurezza sociale. Direzione generale per l'occupazione e le relazioni sindacali DGERT
Romania		Mediazione volontaria	Possibile	
Slovacchia		Possibile	Arbitrato volontario possibile	
Slovenia		Mediazione volontaria		
Spagna		Possibile		Le Comunità autonome (organismi di mediazione per l'occupazione specializzati in tali questioni). A livello nazionale, il Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, (servizio interconfederale di mediazione e arbitrato)
Svezia		Possibile	Possibile	Comitato per la democrazia industriale
Regno Unito	Primo passo	Secondo passo	Terzo passo (primo grado di giudizio)	Arbitrato e conciliazione ACAS (servizio di consulenza, conciliazione e arbitrato), Commissione centrale di arbitrato
Islanda	Possibile	Possibile		Funzionario statale per la mediazione e la conciliazione
Liechtenstein				
Norvegia		Possibile (comune)	Possibile (comune)	Comitato di risoluzione delle controversie

tore tiene conto non solo delle posizioni giuridiche delle parti, ma anche dei loro interessi commerciali, finanziari e/o personali. Le parti sono libere di accettare o rifiutare la proposta. Se accettano la proposta, sarà solitamente redatta sotto forma di accordo transattivo. Sebbene l'accordo transattivo in sé non sia di norma direttamente applicabile, in alcuni paesi può divenire applicabile previo atto notarile e/o in altri paesi rendendolo esecutivo come lodo arbitrale (consultare il sindacato e un consulente legale circa i dettagli per il proprio paese).

Un mediatore, invece, nella maggior parte dei casi e in linea di principio, si asterrà dal fare una simile proposta.

Nelle procedure sia di conciliazione che di mediazione, la decisione finale di accettare l'accordo rimane in capo alle parti.

L'arbitrato (soprattutto l'arbitrato vincolante) è invece un sostituto più diretto del formale processo in tribunale. L'arbitrato vincolante è solitamente condotto davanti a uno o tre arbitri (uno nominato da ciascuna parte e un terzo concordato dai due arbitri). Il processo assomiglia in certa misura a regole di prova più formalizzate, ecc. In genere, l'arbitrato è più rapido e più economico del procedimento giudiziario. La differenza principale con la conciliazione o la mediazione è che sono l'arbitro o gli arbitri a prendere la decisione finale sulla risoluzione del conflitto, piuttosto che le parti in causa. Le decisioni degli arbitri sono in genere definitive, anche se, a seconda del diritto nazionale, possono essere o meno impugnate dinanzi ai tribunali ordinari.

Controllare sempre prima l'**accordo CAE** per verificare se uno dei meccanismi ADR è obbligatorio in caso di controversia con la direzione. Fatto ciò, il CAE può verificare i requisiti della legislazione nazionale (in alcuni paesi, nelle controversie di lavoro, l'ADR è una misura obbligatoria prima di poter adire il tribunale). Sarebbe opportuno affidare questo compito al sindacato o al consulente legale interessato. Infine, se il CAE opta per l'ADR, è utile verificare se nel paese il cui diritto disciplina l'accordo CAE esistono istituzioni ADR nazionali (associazioni pubbliche e private, camere, ecc.; si vedano le schede paese nella 2a parte della panoramica pratica) (ulteriori informazioni e consigli sulla risoluzione alternativa dei conflitti sono di solito disponibili presso tali istituzioni).

A volte è l'azienda a ignorare o a bloccare i tentativi di risolvere il conflitto in via amichevole. Come ci è stato riferito nelle interviste, a volte le aziende decidono di andare in tribunale per ragioni ideologiche, in particolare per una caparbia volontà di non condividere le informazioni e di non consentire la consultazione con i lavoratori in quanto tali o perché la direzione vede il

Comunicazione sugli standard sociali

Oltre il 90% delle società S&P 500 pubblica oggi in qualche modo relazioni ESG, come pure circa il 70% delle società Russell 1000.

Fonte: *Sustainability reporting in focus*, G&A Institute, 2021.

Le norme UE in materia di informativa non finanziaria si applicano attualmente alle grandi società di interesse pubblico con più di 500 dipendenti. Ciò riguarda circa 11.700 grandi aziende e gruppi in tutta l'UE, tra cui

- società quotate
- banche
- compagnie di assicurazione
- altre società designate dalle autorità nazionali come enti di interesse pubblico

Ai sensi della direttiva 2014/95/UE, le grandi imprese devono pubblicare informazioni relative, tra l'altro, alle questioni sociali e al trattamento dei lavoratori e al rispetto dei diritti umani.

Il 21 aprile 2021, la Commissione ha adottato una proposta di direttiva in materia di comunicazione societaria sulla sostenibilità (CSRD) che modifica gli attuali obblighi di comunicazione della direttiva NFRD. La proposta estende il campo di applicazione a tutte le grandi imprese e a tutte le società quotate sui mercati regolamentati (fatte salve le microimprese quotate), richiede l'audit (certificazione) delle informazioni comunicate, introduce obblighi di comunicazione più dettagliati e l'obbligo di presentare relazioni conformi alle norme UE vincolanti sui principi di informativa sulla sostenibilità. Simili nuovi strumenti offriranno nuove leve e nuovi strumenti anche ai CAE.

Fonte: [Corporate sustainability reporting \(europa.eu\)](https://corporate.sustainabilityreporting.europa.eu)

CAE, in un'ottica angusta e preconcepita, come un sobillatore. Stranamente, molte multinazionali possono e sono disposte a sostenere i costi associati alle azioni legali, in quanto relativamente bassi. In simili casi, lo sforzo per una soluzione amichevole del conflitto può essere inutile, perché l'azienda si piegherà solo alla sentenza di un tribunale.

Da ultimo, è importantissimo mantenere la comunicazione (soprattutto la corrispondenza scritta) con la direzione molto civile, diplomatica e formale; quando si profila una causa, e ancor più a controversia avviata, qualsiasi corrispondenza scritta dovrà essere redatta con la massima cura. Occorre evitare qualsiasi linguaggio offensivo o aggressivo, dato che può essere presentato in tribunale e utilizzato contro il CAE.

4.6.2 TOCCARE I TASTI GIUSTI

Sarebbe ingenuo aspettarsi che tutte le direzioni

modifichino sempre la loro posizione al primo indizio di una causa in tribunale. Pertanto, dovranno essere considerati anche altri aspetti nel condurre le relazioni con la direzione centrale. Una simile strategia dovrebbe essere sviluppata sempre in stretto coordinamento con i sindacati.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di come provocare una precisa reazione della direzione:

- ▶ in genere, le aziende tengono molto alla loro immagine sociale. Di conseguenza, potrebbero voler evitare danni alla reputazione sul piano della responsabilità sociale d'impresa (RSI) e della sostenibilità sociale (nel quadro dei criteri ESG: ambientale, sociale e di governance). A volte la minaccia di azioni legali può essere sufficiente a spingere la direzione a un atteggiamento conforme o più accomodante. Verificare se l'azienda pubblica periodicamente relazioni

sulla RSI o sulla sostenibilità e se partecipa a iniziative RSI come la Global Reporting Initiative o il Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Far notare all'azienda che le sue violazioni delle norme in materia di informazione e consultazione sono in contrasto con il dichiarato sostegno agli Standard CSR o ESG è un'opzione da prendere in considerazione. Inoltre, sottolineare che divulgare al pubblico tali informazioni potrebbe danneggiare l'immagine aziendale di attore "socialmente consapevole" può aiutare a far "rinsavire" l'azienda.

5

- ▶ E affidamento sulla loro capacità di condurre affari con le autorità pubbliche. Le autorità pubbliche talvolta includono clausole sociali nei requisiti per le gare d'appalto nel quadro degli appalti pubblici socialmente responsabili (SRPP) promossi dalla Commissione europea (DG Occupazione). Verificare se l'azienda stia beneficiando di tali contratti o se sta partecipando a una gara per appalti pubblici. Considerare la possibilità di far notare alla direzione che le violazioni dei diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione possono avere un impatto negativo per l'azienda nell'attribuzione di tali contratti. Verificare se l'azienda ha ottenuto contratti da governi nazionali o locali e come questi governi possono essere contattati.

Tribunali restii

Un caso interessante è quello del CAE IAG. La controversia legale ha persino portato a una denuncia alla Commissione europea (vedi Capitolo 6). IAG ha sede nel Regno Unito, ma è stata costituita in Spagna e l'accordo CAE è disciplinato dal diritto spagnolo. La questione riguardava la mancanza di consultazione sui licenziamenti di massa di oltre 10.000 dipendenti nel Regno Unito da parte di British Airways, una delle società che operano sotto l'ombrello IAG. Il primo problema riscontrato era la poca chiarezza circa il tribunale a cui il CAE dovesse rivolgersi. Delle tre opzioni pertinenti, l'Ispettorato del lavoro, il Tribunale di Madrid o Corte suprema, il CAE sceglieva il grado più alto possibile. La Corte suprema rinviava quindi il caso al Tribunale di Madrid. Vi è stato dunque una sorta di scaricabarile fra i tribunali. Sembra che i tribunali si siano astenuti a deliberare su un caso in Spagna che potrebbe comportare una possibile disposizione indirizzata a una società con sede nel Regno Unito. Alla fine, il caso è stato ripreso dalla Corte suprema.

”

MI VERGOGNO...

“Non sono fiero di avere vinto la causa in tribunale, perché sono dipendente dell'azienda, sono fiero di indossare la divisa dell'azienda (addetto alla vendita). Mi vergogno che la mia direzione sia andata in tribunale contro i suoi dipendenti”.

Portare un caso dinanzi a un tribunale o a un altro organo competente (ad es. un tribunale arbitrale) è spesso una “scatola nera” per la maggior parte dei CAE. Questo, perché il processo è imprevedibile, ma anche perché a tutt’oggi sono pochi ad avere affrontato questo processo e a poter condividere la loro esperienza. Il capitolo che segue si basa su interviste e presenta alcune importanti lezioni apprese, pensieri e suggerimenti (alcuni potrebbero essere stati inclusi nella parte precedente della panoramica pratica) di membri di CAE ed esperti sindacali che hanno vissuto cause in tribunale.

Le modalità per agire in tribunale variano da paese a paese (vedi 2a parte della panoramica pratica). Di seguito vengono offerti alcuni consigli di carattere generale.

- ▶ Chi e come può intentare causa alla direzione?
- ▶ Il CAE deve intentare una causa presso un tribunale specifico (o, a seconda del paese, altre autorità, come il Ministero del Lavoro, un mediatore o un’autorità arbitrale o persino la polizia, laddove le violazioni dei diritti del CAE siano considerate reati penali²⁰). Capire dove andare e quali sono i passaggi da seguire può essere alquanto complicato.

Un ostacolo può essere il fatto che non è chiaro chi sia responsabile in caso di inadempienza: è il CEO, il responsabile della direzione europea dell'azienda (di solito denominata EMEA: Europa, Medio Oriente, Africa) o, ad esempio, il membro della direzione che ha gestito l'informazione e la consultazione nel caso specifico. In

¹⁹ La parte successiva si basa su interviste con addetti ai lavori (membri di CAE, funzionari sindacali a livello europeo e nazionale e coordinatori che assistono i CAE, esperti) che sono stati direttamente coinvolti in contenziosi legati ai CAE in tribunale.

²⁰ Esempio in Finlandia.



Conclusioni e prospettive future

6

I lettori che sono stati abbastanza pazienti da rimanere con noi fino a questo capitolo finale avranno notato che per un CAE l'opzione di portare una controversia in tribunale talvolta è necessaria, ma è sempre impegnativa. Può essere necessaria perché il potenziale di conflitto è elevato: i CAE affrontano questioni controverse che non sempre possono essere risolte con il dialogo e in gran parte dei casi sono informati e consultati troppo tardi. L'UE e gli Stati membri hanno convenuto sulla necessità che i lavoratori abbiano una voce giuridicamente garantita nelle multinazionali. Di conseguenza, l'UE e i legislatori nazionali devono definire un quadro che lo renda possibile. Gli studi sull'attuazione, i sondaggi tra i membri di CAE, i casi di studio e altre ricerche mostrano che i quadri giuridici sono talvolta incompleti e vaghi. Si tratta di un problema reale, dato che un accordo CAE non può essere solo una promessa di tempi migliori: deve dare ai lavoratori una voce e la tutela dei loro diritti, soprattutto quando insorgono controversie con la direzione e il dialogo sociale arrivi al limite.

Purtroppo, nonostante generiche garanzie di accesso alla giustizia sancite dalla direttiva CAE rifiuta e ribadite nella legislazione nazionale, nella pratica è assai difficile, e talvolta impossibile, per i CAE difendere i propri diritti in tribunale. I CAE incappano in (troppi) ostacoli quando cercano di difendere i loro legittimi interessi e quelli dei lavoratori che rappresentano. Alcuni ostacoli derivano dalle dinamiche di una rappresentanza transnazionale dei lavoratori che deve far fronte al potere di una multinazionale. Abbiamo discusso questi problemi nei primi tre capitoli della nostra panoramica pratica. L'esperienza insegna che la migliore tutela contro tali problemi è garantire un'elevata sindacalizzazione tra i membri del CAE e contatti regolari con la rispettiva Federazione sindacale europea attraverso un coordinatore.

Più difficili sono tuttavia gli ostacoli derivanti dalle inadeguatezze dei sistemi giuridici di molti Stati membri, in parte dovuti a formulazioni non chiare e a zone grigie della stessa direttiva CAE rifiuta. Nel capitolo 4 abbiamo affrontato queste problematiche che riguardano, tra l'altro:

- ▶ poca chiarezza su chi può portare un caso dinanzi a un tribunale a nome del CAE;
- ▶ il tribunale competente a decidere su una determinata questione;
- ▶ incertezze se le spese legali del CAE saranno coperte dall'azienda;
- ▶ generale mancanza di procedure rapide e ingiunzioni a disposizione del CAE per chiedere un provvedimento sospensivo per tutelare i propri diritti da conseguenze irrevocabili di decisioni della direzione.

A ciò si aggiunge il problema dell'applicazione dei diritti: in molti paesi le sanzioni per aziende che violano i diritti del CAE non sono adeguate (effettive, dissuasive e proporzionate) perché le aziende rispettino la legge. Va sottolineato che sin troppe relazioni redatte di prima mano da addetti ai lavori coinvolti in contenziosi confermano che per le aziende più accanite il denaro (sanzioni finanziarie) non è un problema, considerato che dispongono di enormi risorse. Avviare un'azione legale per tali aziende è più che altro una dimostrazione di disprezzo ideologico verso il dialogo sociale in azienda. Siffatta posizione non potrà mai essere corretta con sanzioni finanziarie, ma richiede una risposta più importante: l'introduzione dell'invalidità delle decisioni aziendali prese senza informazione e consultazione dei lavoratori.

Caso: denunce alla CE di inadeguato recepimento della direttiva CAE nella legislazione nazionale

A causa di zone grigie che danno adito a incertezza giuridica su come difendere i diritti dei CAE in tribunale e a difficoltà pratiche, i sindacati di vari paesi hanno presentato reclami alla Commissione europea.

Chiunque può contattare la Commissione europea in merito a qualsiasi misura (legge, regolamento o azione amministrativa), assenza di misura o pratica da parte di un paese dell'Unione europea che il richiedente ritiene non conforme al diritto dell'Unione.

La Commissione europea può accettare un reclamo solo se riguarda una violazione del diritto dell'Unione da parte delle autorità di un paese dell'UE. Non si occupa di reclami relativi all'azione di un privato o di un organo aziendale (salvo che il richiedente non possa dimostrare che le autorità nazionali sono in qualche modo coinvolte). Ovviamente, questo tipo di reclami devono rientrare in una strategia preventivamente concordata con i sindacati.

Il primo caso di un reclamo alla Commissione europea che segnalava un recepimento inadeguato è stata la lettera dei sindacati finlandesi (2017) in cui venivano segnalati problemi legati all'accettazione da parte della polizia della denuncia di un CAE, passaggio obbligatorio nella procedura penale finlandese per violazioni relative ai CAE.

Il secondo esempio riguarda la legge irlandese sui CAE che fa riferimento al coinvolgimento di un arbitro "al quale saranno pagati, mediante somme messe a disposizione a tal fine dall'Oireachtas (Parlamento), gli onorari che il Ministro, con il consenso del Ministro delle finanze, vorrà determinare". Tuttavia, questi fondi non sono mai stati resi disponibili. Altri problemi sono evidenti in Irlanda: il regime irlandese esclude la possibilità per i CAE di avviare un'azione legale. A seguito di un reclamo rivolto al governo irlandese, rimasto infruttuoso, nel 2021 il sindacato SIPTU si è rivolto alla Commissione europea, criticando l'insufficiente accesso al ricorso legale e le basse sanzioni previste per un'azienda che violi la legge. In seguito al reclamo, nel maggio 2022 la Commissione europea ha avviato la prima procedura d'infrazione contro la Repubblica d'Irlanda.

Il terzo reclamo è stato sporto in merito alla legge spagnola. Il caso IAG è esemplare di un problema di competenza transnazionale dei tribunali nazionali. Il reclamo contestava un recepimento inadeguato della direttiva CAE nella legislazione spagnola nel merito delle disposizioni dell'articolo 11, paragrafo 2, della direttiva CAE rifiuta; nello specifico, il governo spagnolo non ha recepito completamente la direttiva nel garantire la disponibilità di adeguate procedure amministrative o giudiziarie per consentire l'adempimento degli obblighi derivanti dalla direttiva. Ad oggi, due anni dopo l'insorgere del problema, il caso è ancora in attesa di soluzione e non è stata fissata una data precisa per una decisione; in compenso, nel frattempo i lavoratori sono stati licenziati.

Va aggiunta qui un'importante osservazione dalla prassi in tribunale: le sanzioni penali contro singoli dirigenti non sono efficaci o pertinenti ai fini del CAE perché, per loro natura, conferiscono alla controversia un carattere personale (il presunto colpevole è una persona fisica, non l'azienda come organizzazione). L'inefficacia di tale soluzione è che può necessitare dell'intervento di un pubblico ministero/autorità raramente preparato in materia di CAE. Da ultimo, ciò che manca moltissimo secondo gli addetti ai lavori, gli esperti e i sindacati, sono ordinanze di sospensione preventiva e ingiunzioni che possano essere emanate rapidamente dai tribunali per evitare che le aziende vadano avanti con decisioni prese senza informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. Un aspetto direttamente correlato allo scopo e all'efficacia pratica della direttiva: serve a poco ottenere dopo diversi mesi (o addirittura anni) una sentenza in cui il tribunale riconosce che l'azienda quella volta ha violato la legge, quando ormai non si può più fare nulla al riguardo.

La rimozione di tali ostacoli richiede modifiche legislative, tanto nella direttiva UE che successivamente nelle trasposizioni nazionali. In seguito a simili problemi di accesso alla giustizia, i sindacati di diversi paesi (Finlandia, Spagna, Irlanda) hanno dovuto fungere da whistleblower e preparare procedimenti contro i rispettivi governi per mancata attuazione della direttiva CAE. La Commissione europea è consapevole di questo problema, ma ha deciso di non intervenire (vedi Commissione europea 2018). Per il momento, i CAE devono cercare soluzioni alternative e sfruttare, apprendere e diffondere le esperienze acquisite nelle controversie legali contro la direzione. Ci auguriamo che questa panoramica pratica chiarisca che l'azione legale non va presa alla leggera e che è piuttosto un'ultima risorsa, a volte tuttavia necessaria e inevitabile.

Gli autori si augurano che la panoramica pratica possa essere uno strumento utile per diffondere la conoscenza sull'argomento e che aiuti i CAE a non dover ripartire ogni volta da zero.

Schede per paese

7

Le schede paese sono disponibili sul sito web della CES "Democrazia sul lavoro" (www.democracyatwork.eu) alla voce TOPICS → *European Works Councils* o nella *Document Library*.

In base alle frequenti modifiche della legislazione nazionale, aggiorniamo regolarmente le schede paese.

Di seguito sono riportati i link a ciascuna scheda nazionale:

Austria <https://www.etuc.org/en/media/286>

Belgio <https://www.etuc.org/en/media/287>

Bulgaria <https://www.etuc.org/en/media/288>

Croazia <https://www.etuc.org/en/media/289>

Cipro <https://www.etuc.org/en/media/290>

Rep. Ceca <https://www.etuc.org/en/media/291>

Danimarca <https://www.etuc.org/en/media/292>

Estonia <https://www.etuc.org/en/media/294>

Finlandia <https://www.etuc.org/en/media/295>

Francia <https://www.etuc.org/en/media/296>

Germania <https://www.etuc.org/en/media/297>

Grecia <https://www.etuc.org/en/media/298>

Ungheria <https://www.etuc.org/en/media/299>

Islanda <https://www.etuc.org/en/media/300>

Irlanda <https://www.etuc.org/en/media/301>

Italia <https://www.etuc.org/en/media/302>

Lettonia <https://www.etuc.org/en/media/303>

Liechtenstein <https://www.etuc.org/en/media/304>

Lituania <https://www.etuc.org/en/media/305>

Lussemburgo <https://www.etuc.org/en/media/306>

Malta <https://www.etuc.org/en/media/307>

Paesi Bassi <https://www.etuc.org/en/media/308>

Norvegia <https://www.etuc.org/en/media/309>

Polonia <https://www.etuc.org/en/media/310>

Portogallo <https://www.etuc.org/en/media/311>

Romania <https://www.etuc.org/en/media/312>

Slovacchia <https://www.etuc.org/en/media/313>

Slovenia <https://www.etuc.org/en/media/314>

Spagna <https://www.etuc.org/en/media/315>

Svezia <https://www.etuc.org/en/media/316>

Regno Unito <https://www.etuc.org/en/media/317>

Bibliografia

De Spiegelaere S. and Jagodziński R. (2015)

European Works Councils in 2015. Facts and Figures. Bruxelles, ETUI

De Spiegelaere S., Jagodziński R. and Waddington J.

(2021) European Works councils: contested and still in the making, Bruxelles, ETUI.

Schömann, I. Clauwaert, S. and Warneck, W.

(2006) Information and Consultation of workers in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC. Report 97. ETUI-REHS: Bruxelles.

Blanke T. and Dorsemont F. (2010) THE RECAST

OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL DIRECTIVE, Social Europe Series Vol 22, Intersentia, ISBN 9789400000759

Jagodziński R. (2014) Implementation of enforce-

ment provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive'? ETUI Policy Brief No. 7/2014, Bruxelles: ETUI <https://www.etui.org/sites/default/files/Policy%20Brief%202014-07.pdf>.

Commissione europea (2018) DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE Valutazione che accompagna il documento Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo sull'applicazione da parte degli Stati membri della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione) {COM(2018) 292 final}, Bruxelles, SWD(2018) 187 final.

Dorsemont F. and Jagodziński R. (2018) Placebos

don't cure! On the review of the Recast EWC Directive, documento presentato alla Conferenza IREC, Lovanio, Belgio, 10--12 settembre 2018, Lovanio, KU Leuven.

Picard S. (2010) EUROPEAN WORKS COUNCILS: A

TRADE UNION GUIDE TO DIRECTIVE 2009/38/EC, ETUI, Bruxelles, disponibile all'indirizzo: <https://www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec>.

ETUI database degli accordi CAE, disponibile (in inglese) su www.ewcdb.eu, compreso il (sub) database delle controversie relative ai CAE, disponibile su www.ewcdb.eu/court-cases

Elenco delle tabelle:

- **Tabella 1** Capacità giuridica dei CAE e capacità dei sindacati di rappresentare i CAE in tribunale **12**
- **Tabella 2** Status giuridico del CAE e modi per aggirare le limitazioni formali **23**
- **Tabella 3** Rappresentanza da parte di non avvocati nelle cause dei CAE **29**
- **Tabella 4** Accesso ai tribunali per i CAE di cui all'art.13 **35**
- **Tabella 5** Rappresentanza in tribunale di un legale abilitato **39**
- **Tabella 6** Risoluzione alternativa delle controversie in cause legate ai CAE **44**

List of figures:

- **Figura 1** Le linee rosse **15**
- **Figura 2** I diversi fattori che influenzano la percezione e la valutazione della gravità del conflitto **20**
- **Figura 3** Status giuridico dei CAE nell'UE **21**
- **Figura 4** Contenzioso attraverso i sindacati **22**
- **Figura 5** Possibilità di ingiunzioni nelle controversie dei CAE nell'UE **25**
- **Figura 6** Le diverse opzioni per la risoluzione di una controversia **26**
- **Figura 7** Scala progressiva (esempio) **27**
- **Figura 8** CAE esentati dalle spese processuali nel diritto nazionale **31**
- **Figura 9** Analisi SWOT sull'avvio di un'azione legale: un esempio **33**



Per ulteriori informazioni sulle nostre azioni, richieste e sostegno agli affiliati, visitate il nostro sito web:

www.democracyatwork.eu

www.worker-participation.eu

ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels

Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org

www.etuc.org



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

The logo of the European Trade Union Confederation (ETUC), featuring a stylized white figure with arms raised, set against a red background.