

01 / 2024

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

SENZA CRITERIO

*Niente reintegra per chi è licenziato
in violazione dei criteri di scelta ex L. 223/91:
lo conferma la Corte costituzionale salvando il Jobs Act*

La Corte di giustizia
sui simboli religiosi
nei luoghi di lavoro
e sulla monetizzazione
delle ferie

La Corte d'Appello
di Milano sulla
retribuzione
costituzionalmente equa
dei lavoratori di ITA
Airways

La Corte costituzionale
su irretroattività
della legge e diritto
alle maggiorazioni dei
dipendenti pubblici

La novità
in materia
previdenziale
nella Legge di
bilancio 2024

La proposta
della Commissione
europea di modifica
della direttiva
sui CAE

01

Gennaio 2024

04

La Corte costituzionale giustifica la disciplina dei licenziamenti collettivi prevista dal Jobs Act: resta il regime differenziato di tutela in caso violazione dei criteri di scelta

di Giovanni Orlandini

08

La Corte di giustizia torna sul divieto di indossare simboli religiosi nei luoghi di lavoro: è legittimo anche nella pubblica amministrazione, per assicurarne la neutralità"

di Francesca Bassetti

11

Incostituzionale, perché retroattiva, la norma che escludeva l'indennità di anzianità dei dipendenti pubblici per il biennio 91-93: la Corte costituzionale si allinea alla Corte europea dei diritti dell'uomo

di Giulio Cappelli

13

Attenuato dalla Corte di Giustizia il divieto di monetizzazione delle ferie nel Pubblico Impiego introdotto dalla Spending Review del Governo Monti

di Andrai Ranfagni

16

Nuove turbolenze per ITA Airways: i salari della compagnia di bandiera sono "incostituzionali"

di Marco Tufo

19

Le novità previdenziali nella Legge di bilancio per il 2024

di Luigi Pelliccia

25

La proposta di revisione della direttiva CAE: un buon punto di partenza, pur se allo scadere della legislatura

di Cristian Moretti

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

La proposta di revisione della direttiva CAE: un buon punto di partenza, pur se allo scadere della legislatura



di
Cristian
Moretti

In data 24 gennaio 2024 la Commissione europea ha presentato la sua proposta di direttiva di revisione della direttiva 38/2009/CE sui Comitati aziendali europei (CAE), organismi di rappresentanza transnazionale dei lavoratori impiegati in imprese o gruppi di imprese operanti in due o più Stati (ovvero con più di 1000 dipendenti nell'Unione europea o nello Spazio economico europeo, di cui almeno 150 in ciascuno di due diversi Stati UE), titolari di diritti di informazione e consultazione complementari a quelli garantiti a livello nazionale.

L'iniziativa legislativa della Commissione è stata fortemente sollecitata dal Parlamento europeo (Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei e Risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021

sulla democrazia sul luogo di lavoro) ed è stata preceduta dalle due canoniche fasi di consultazione delle parti sociali europee (art. 154 TFUE). Nel corso di tale consultazione, la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha sostenuto la posizione del Parlamento europeo, di cui fa proprie tutte o quasi le richieste, e ha accolto favorevolmente l'intenzione della Commissione di porre rimedio alle carenze della direttiva 2009/38. In particolare, la CES ha richiesto le seguenti modifiche della normativa in vigore, da apportare tramite un atto giuridicamente vincolante (i.e. una direttiva): l'inclusione nel campo di applicazione della direttiva degli accordi istitutivi dei CAE cd. "volontari" o "pre-direttiva", nonché delle imprese che esercitano un'influenza dominante (i.e. un controllo) sulle decisioni strategiche di altre imprese, tramite *contract management*, *franchising* e *joint venture*; l'introduzione

dell'obbligo per gli Stati membri di assicurare l'accesso a strutture amministrative o giudiziarie che consentano di adottare nell'arco di 24/48 ore provvedimenti che sospendano temporaneamente le decisioni datoriali assunte in violazione degli obblighi di informazione e consultazione dei CAE, violazioni da punire con sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate; strumenti e procedure analoghe dovrebbero essere introdotti avverso i casi di abuso delle clausole di riservatezza, non di rado utilizzate dal management centrale al fine di ostacolare lo scambio di informazioni tra CAE e rappresentanze nazionali dei lavoratori; una definizione più chiara e dettagliata del concetto di "questioni transnazionali" (art. 1), che circoscrive la competenza dei Comitati i quali, a differenza di quanto accade in pratica, dovrebbero essere informati e consultati ogni qual volta «le decisioni che

influiscono sulle condizioni [dei lavoratori] siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano» (cons. 12), definizione che dovrebbe essere accompagnata da una lista minima di questioni di spettanza dei CAE; prescrizioni finalizzate al raggiungimento della parità di genere all'interno dei CAE e delle delegazioni speciali di negoziazione (DSN); l'istituzione di un "Comitato di monitoraggio permanente" composto da rappresentanti dei governi di tutti gli Stati membri, delle parti sociali europee e della Commissione che, attraverso un dialogo regolare, garantirebbe nella prassi la corretta implementazione della Direttiva. BusinessEurope si è invece opposta a un intervento mediante un atto di *hard law* che imponga nuovi obblighi e oneri in capo alle imprese. In particolare, BusinessEurope ha negato le carenze dell'attuale direttiva e ha ritenuto che lo scarso numero di controversie giudiziarie scaturite su ricorso dei CAE e la debolezza di quest'ultimi siano da annoverare a loro malfunzionamenti interni e alla mancanza di reciproca fiducia tra le parti. Per queste ragioni, già dalla prima fase di consultazione, BusinessEurope ha richiesto l'elaborazione di una guida pratica diretta a promuovere l'istituzione e il buon funzionamento dei CAE esistenti, chiarendo il significato delle disposizioni della direttiva n. 38/2009 in merito alla loro competenza, il contenuto dell'obbligo di informazione, la tempistica della consultazione, ecc. La Confederazione delle imprese europee rifiuta poi lo stop all'esenzione degli accordi CAE ante-direttiva e ogni modifica alla nozione di "questioni transnazionali" e alle regole sulla *disclosure* di informazioni riservate, e rigetta qualsiasi proposta di

retta a introdurre provvedimenti amministrativi o giudiziali che possano sospendere o ritardare l'implementazione di decisionali imprenditoriali. BusinessEurope si oppone altresì alla fissazione di pene pecuniarie. Infine, per risolvere le controversie tra CAE e direzioni centrali, BusinessEurope propone meccanismi alternativi come la conciliazione, la mediazione o l'arbitrato, portando come buon esempio la "commissione tecnica di conciliazione" prevista dalla normativa di recepimento italiana (d. lgs. n. 113/2012, art. 18 - Procedura di conciliazione preventiva e di irrogazione delle sanzioni). Terminata la seconda ed ultima fase di consultazione nell'ottobre 2023 e associata l'intenzione della Commissione di esercitare il suo potere di iniziativa legislativa, BusinessEurope ha proposto alla CES di avviare un negoziato sui contenuti della futura direttiva, adducendo che una proposta condivisa avrebbe potuto essere adottata senza un laborioso processo legislativo. La CES ha (comprensibilmente) rifiutato l'offerta, ritenendo che BusinessEurope volesse in realtà prendere tempo in vista delle prossime elezioni europee e ha chiesto alla Commissione di presentare una proposta di direttiva. Quest'ultima è stata pubblicata il 24 gennaio di quest'anno e mira a «rafforzare il ruolo dei CAE agevolandone la creazione, prevedendo che siano informati e consultati in maniera più significativa e garantendo che dispongano della capacità richiesta per svolgere i loro compiti», sul presupposto che «far sì che i lavoratori siano informati e consultati in maniera significativa riguardo alle principali decisioni delle imprese può aiutare ad anticipare e gestire i cambiamenti, ad esempio in relazione alle transizioni

verde e digitale [...] nei contesti transnazionali» (comunicato stampa del 24 gennaio).

Questi i principali elementi di novità introdotti dalla proposta della Commissione: a) gli accordi CAE in deroga, se non già conformi alle future previsioni, dovranno essere rinegoziati entro due anni dalla richiesta dei dipendenti; b) viene introdotta una presunzione di "transnazionalità" delle decisioni che riguardano i dipendenti impiegati in almeno due Stati e delle decisioni per cui «si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in considerazione dalla direzione dell'impresa [...] incideranno sui lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in uno Stato membro, e [...] che i lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in un altro Stato membro risentiranno delle conseguenze di tali misure»; c) viene modificata la definizione di "consultazione", che dovrà essere svolta «nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere prima dell'adozione della decisione [...]» e doverosamente conclusa con «una risposta scritta motivata [...]», parimenti antecedente all'assunzione della stessa; d) viene previsto l'obbligo di determinare, nell'accordo istitutivo, le risorse finanziarie e materiali del CAE relativamente ad assistenza tecnica di esperti, spese legali e formazione dei membri del Comitato; e) viene introdotto, in capo alla direzione centrale dell'impresa, l'obbligo di giustificazione della riservatezza e della non trasmissione di informazioni nei confronti delle DSN e dei CAE; f) viene inserito il requisito dell'equilibrio di genere nella composizione delle DSN, dei CAE e dei loro comitati ristretti (per questi ultimi due la soglia minima è fissata al 40%); g) viene

chiarito il (già vigente) dovere degli Stati di predisporre «procedure adeguate» di *enforcement* dei diritti, che dovranno svolgersi «in una maniera tempestiva ed efficace», nonché di procedimenti specifici volti a tutelare i membri delle DSN, dei CAE e i rappresentanti dei lavoratori nei casi di informazioni non fornite perché ritenute riservate o non trasmesse, la cui durata dovrà essere «compatibile con l'effettivo esercizio dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva»; h) viene indicato che le «sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate», che gli Stati devono comminare a fronte delle violazioni degli obblighi stabiliti, devono essere determinate prendendo in considerazione «la gravità, la durata, le conseguenze e il carattere doloso o colposo dell'infrazione e, per quanto riguarda le sanzioni pecuniarie, anche le dimensioni e la situazione finanziaria dell'impresa».

Le posizioni assunte nell'ambito delle consultazioni spiegano le reazioni dalla CES e di BusinessEurope alla proposta della Commissione. La prima si rallegra che «la proposta chiarisca le decisioni sulle quali devono essere consultati i CAE; che la direzione debba finalizzare ogni consultazione prima di prendere una decisione; che i CAE debbano ottenere finanziamenti adeguati». La CES lamenta tuttavia che la proposta di direttiva richieda ancora sanzioni non sufficientemente severe a impedire alle imprese di violare i diritti di informazione e consultazione e che la direttiva non sia stata estesa al franchising, continuando così a escludere multinazionali come McDonalds. Dal canto suo, BusinessEurope ha manifestato «serie preoccupazioni» perché, a suo parere, «includere nella direttiva gli accordi stipulati prima del 1996 o tra il 2009

e il 2011 danneggerà molti comitati aziendali europei ben funzionanti». Un altro aspetto criticato è la presunzione di transnazionalità. A parere di BusinessEurope, ciò crea sovrapposizioni nei processi di informazione e consultazione nazionali ed europei e porta all'incertezza giuridica. L'associazione è inoltre preoccupata per i vincoli aggiuntivi imposti al management durante la consultazioni dei CAE e l'interferenza con il diritto della direzione di decidere quali siano le informazioni riservate. In particolare, la possibilità per gli Stati membri di prevedere un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria preventiva alla decisione delle imprese di non divulgare un'informazione danneggerebbe la competitività di queste ultime e ritarderebbe il loro processo decisionale.

Nonostante che una buona parte delle rivendicazioni della CES siano state accolte, l'iniziativa della Commissione non affronta alcune criticità importanti. Oltre all'ambito di applicazione soggettivo di cui si è già detto, la proposta non rafforza il coordinamento tra i diversi livelli, transnazionale e nazionali, di informazione e consultazione. Non viene poi fissato un ammontare preciso delle sanzioni (il Parlamento europeo e la CES avevano richiesto sanzioni fino al 4% del fatturato annuo, analogamente a quanto stabilito dal GDPR). Rimane parimenti escluso dalla proposta della Commissione l'obbligo di adottare provvedimenti diretti a sospendere gli effetti delle decisioni del management aziendale.

Volendo condurre a sintesi le contrapposte valutazioni, la proposta di revisione della Direttiva n. 2009/38, sommando emendamenti estremamente importanti – primo fra tutti quello alla nozione di transnazionali-

tà, su cui negli anni scorsi hanno troppo frequentemente fatto leva strategie defatigatorie tese ad eludere il confronto, o lo scontro, con i CAE, segnatamente quando in ballo erano processi di ristrutturazione internazionale, e di delocalizzazione in modo particolare, fatti passare come di esclusiva rilevanza nazionale – a modifiche mancate – ad esempio l'esemplificazione delle materie oggetto di consultazione, rappresenta un punto di partenza equilibrato e una buona base di partenza. Peccato che in questa legislatura, con grande probabilità, non ci siano i tempi per concludere la negoziazione tra Commissione, Parlamento europeo e Consiglio. **D&L**