

Aggiornamenti dal Gruppo di Lavoro di Uni Finance su Comitati Aziendali Europei e gruppi transnazionali

Una riunione, nell'ambito di un programma di lavoro che Uni Europa Finance sta realizzando da alcuni anni, si è tenuta nella sede di Bruxelles lo scorso 26 giugno avendo come oggetto le possibili conseguenze della Brexit sui CAE dei gruppi con casa madre nel Regno Unito e su quelli dei gruppi la cui casa madre è altrove ma comprendente rappresentanti dei lavoratori del Regno Unito.

Un dato di fondo permanente e al momento impossibile da dirimere definitivamente è **l'incertezza anche giuridica** dello o degli scenari in cui collocare i CAE britannici o con presenza britannica nel dopo Brexit, una scadenza ormai abbastanza a breve, il marzo prossimo, avendo il Parlamento di Westminster, proprio il giorno in cui ci riunivamo a Bruxelles, deliberato la definitiva fuoriuscita della Gran Bretagna dall'UE, senza però evidentemente aver saputo/potuto sciogliere il nodo di quale fuoriuscita, a quali condizioni, costi, quadro giuridico ecc., cioè la vera sostanza del problema tuttora affidata alle trattative che il Primo Ministro Theresa May sta gestendo in modo perlomeno oscillante con la Commissione Europea e mentre in patria cresce la preoccupazione popolare per una *hard Brexit*, o peggio, per un *No deal*, i cui costi economici, politici e sociali sarebbero di una pesantezza difficile da quantificare ma certa nei suoi effetti durevolmente negativi.

E' di questi ultimi giorni (lunedì 9 luglio) per di più la notizia delle **dimissioni del Ministro per la Brexit David Davis** e del suo Sottosegretario *Steve Baker*, in aperta polemica con la linea per una *soft Brexit* sulla quale invece si è orientata la Premier.

Si tratta di un duro colpo alla stabilità del governo May, anche perché potrebbe avere un effetto domino sulla sua compagine ministeriale ed aprire la via ad elezioni anticipate in un clima di scontro sulle prospettive europee ed internazionali del Regno Unito.

In questo contesto alquanto inquietante, le prospettive giuridiche per i CAE con Direzione Centrale nel Regno Unito e in generale per i rappresentanti britannici di ogni CAE, indipendentemente dalla sede della Direzione Centrale, sono assolutamente incerte, un'incertezza nella quale **abbiamo cercato di porre alcune punti fermi**, a partire dagli interventi che, Dominic Hook per il sindacato inglese Unite ed io, come esperto CAE di Uni Europa, eravamo stati incaricati di fare nella riunione.

Un primo punto fermo sta nel prendere atto dell'incertezza giuridica e quindi colmarla per via negoziale, agendo cioè sugli Accordi che regolano vita e funzionamento dei CAE interessati dalla Brexit.

In questo senso è necessario negoziare **l'inserimento di una precisa clausola** che garantisca stabilità e continuità nell'esercizio dei propri diritti e nella loro eleggibilità nel CAE dei delegati britannici.

Il testo di questa clausola, preferibilmente in Inglese, dovrebbe suonare come segue:

<p><i>In the event that the UK is no longer a member of the European Union or of the European Economic Area, and the EWC/SE Directive is no longer applicable to UK employees, (Company Name) will continue to allow UK employees to be covered by this agreement and allow for UK representation as outlined in this agreement.</i></p>

Should the UK law transposing the EWC/SE Directive be repealed, the national law applicable to the EWC/SE will become the law of the country with the highest number of employees, or of a EU country to be mutually agreed.

La prima versione va applicata ai delegati CAE britannici in qualunque CAE lavorino, mentre la seconda esclusivamente ai CAE dei gruppi la cui Direzione Centrale risieda nel Regno Unito.

Si tratta evidentemente di clausole contrattuali, non di legge, come tali tutte da conquistare, in particolare la seconda, quella che va direttamente ad imporre l'applicazione della Direttiva CAE in una realtà aziendale collocata in un paese che probabilmente, anche in presenza di un *Soft Brexit Deal*, non vedrà più applicata la legge britannica con cui la Direttiva stessa fu recepita.

Allo stato infatti, **lo scenario più favorevole** sarebbe quello di una *soft brexit* che veda l'adesione britannica alla *European Economic Area*, una delle cui indirette conseguenze potrebbe essere il mantenimento, nella legislazione britannica post-brexit, di un considerevole numero di Direttive UE, compresa la 2009/38.

Non è tuttavia da escludere, come dicevo, nemmeno una traumatica *hard brexit* per cui l'unica possibilità, tutta in salita per i delegati britannici, sarebbe appunto l'inserimento nell'Accordo CAE che li riguarda di una o di entrambe le clausole qui riportate.

C'è poi una problematica giuridica ulteriore per la legge britannica di recepimento della Direttiva CAE, l'essere cioè stata recepita nell'ordinamento di quel paese non sulla base delle misure del Trattato dell'UE sulle politiche sociali, bensì su una particolare misura relativa all'armonizzazione della legislazione nazionale alla legislazione comunitaria.

Fu il risultato giuridico dell'alterna battaglia politica iniziata dalla Thatcher contro la legislazione ed i diritti sociali, sindacali e in generale del lavoro di provenienza comunitaria, battaglia che si condensò nella famosa e famigerata battuta della *Iron Lady* rivolta agli altri governi europei che suonava pressappoco così:

"Tenetevi pure i vostri diritti, noi ci terremo i nostri posti di lavoro!", una contrapposizione a dir poco provocatoria tra lavoro e diritti che comunque ha fatto parecchia strada nel vecchio Continente fuori dai confini britannici.

In questa problematica, nella misura in cui la Direttiva CAE 2009/38 non fosse più applicabile nel Regno Unito avremmo **due specifiche conseguenze molto rilevanti:**

1) nel caso di gruppo con casa-madre nel Regno Unito, al di là della questione di che fine facciano i delegati britannici di quel CAE, il CAE stesso continuerebbe ad esistere in ogni caso per tutti i suoi delegati NON britannici ed in ogni caso la Direzione britannica sarebbe tenuta a nominare un proprio rappresentante, una propria persona di contatto per il CAE, in un Paese UE in cui si applica la Direttiva, verosimilmente nel Paese col maggior numero di dipendenti nel gruppo, subito dopo il Regno Unito. Questa procedura spingerebbe ad applicare al CAE la legge nazionale di recepimento della 2009/38, vigente in quel paese.

2) Se per questa via la continuità del CAE verrebbe garantita, rimarrebbe però il problema molto serio che i suoi delegati

britannici, trovandosi ormai in un paese extra-UE, non sarebbero più coperti dalla tutela UE contro i licenziamenti illegittimi. Per contro però non sarebbero nemmeno più tenuti ad esempio a rispettare la confidenzialità delle informazioni ricevute dal CAE in via confidenziale (una questione, com'è noto, a cui le aziende sono estremamente sensibili e reattive).

Si può quindi, ad esempio, immaginare un percorso negoziale di revisione di quell'accordo CAE attraverso il quale proporre ed ottenere di scambiare un'effettiva protezione contro i licenziamenti anche per i delegati britannici, con una loro adesione all'obbligo di confidenzialità per le informazioni fornite sotto questa condizione...è solo un'idea, ma potrebbe risultare molto interessante tradurla in accordi specifici.

In conclusione, molta technicalità si rende necessaria nell'analizzare i possibili effetti della Brexit, nelle sue possibili varianti, sui CAE, una **technicalità** che tuttavia va ad innervare una discussione fortemente politica in cui i rapporti di forza interni al CAE e la capacità di tutti i delegati CAE, con il sostegno di Uni Europa, di interloquire efficacemente con la propria Direzione Centrale diventano elementi decisivi.

Mario Ongaro
Coordinatore Internazionale Fisac-Cgil