



Resoconto riunione EPSU European works Councils (EWCS) – and Company Policy Bruxelles, 14 Aprile 2026

Care Compagne, Cari Compagni,

Il 14 aprile 2026 si è svolta a Bruxelles, presso la sede del M.A.I., la riunione del Gruppo di lavoro dei Coordinatori CAE.

In apertura dei lavori è stato richiesto ai partecipanti di fornire un breve resoconto sull'attività dei CAE, ho ritenuto opportuno prioritariamente nel mio intervento, in considerazione del fatto che i CAE presenti nel nostro paese, fanno riferimento ad Aziende contrattualmente coinvolte nello sciopero generale del 17 aprile p.v., fornire al Comitato, una sintesi delle ragioni della ns. vertenza e della proclamazione dello sciopero.

Ho successivamente dato una restituzione delle attività del **CAE Clariane (ex KORIAN)** e in accordo con i rappresentanti della UIL FP del **CAE Emeis (ex Orpea)**.

Per quel che attiene la nuova direttiva in materia CAE è stata fatta una presentazione delle principali novità che dovranno essere recepite dai singoli stati membri entro il 1 gennaio 2029, di seguito elenco alcuni elementi particolarmente significativi presenti nell'articolo:

Requisiti sussidiari

- ▶ Devono essere previste almeno 2 riunioni all'anno in presenza;
- ▶ Le riunioni possono svolgersi online solo in casi eccezionali e previo accordo tra le parti;
- ▶ Deve essere garantita la parità di genere al 40% nel CAE e nel comitato di sicurezza per quanto possibile;
- ▶ Prevista la consultazione anche sulle materie delle competenze e della formazione, anticipazione dei cambiamenti e gestione dei processi di ristrutturazione, comprese le transizioni verdi e digitali e le afferenti condizioni di lavoro;
- ▶ La platea degli esperti potrà includere rappresentanti sindacali della CES con pieno diritto a partecipare a tutte le riunioni;
- ▶ Tutti i costi sono a carico della Direzione Aziendale, comprese eventuali spese legali;

Accesso vertenziale

- ▶ Gli stati membri devono garantire un accesso effettivo ai procedimenti giudiziari e amministrativi nel recepimento nazionale;
- ▶ I costi necessari della rappresentanza legale e della partecipazione a tali procedimenti devono essere sostenuti dalla Direzione Centrale;
- ▶ La restrizione a processi giudiziari per mancanza di risorse finanziarie deve essere evitata;
- ▶ Devono essere disponibili procedure adeguate per consentire l'effettiva applicazione dei diritti dei lavoratori;
- ▶ Le sanzioni devono essere efficaci, dissuasive e proporzionate;
- ▶ Le sanzioni pecuniarie devono tenere conto della gravità della durata, delle conseguenze e della natura intenzionale dell'infrazione, nonché del fatturato annuo dell'impresa;

Consultazione e principio transnazionalità

- ▶ Consultazione e parere + diritto ad una risposta scritta e motivata prima della decisione da assumere (modificato per includere l'istituzione di un dialogo e uno scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e il livello di gestione e management appropriato);
- ▶ Le vertenze transnazionali devono considerare il livello di gestione coinvolto, anche nel caso in cui ci sia un impatto "ragionevolmente prevedibile" su un accordo di altri stati membri a causa delle conseguenze che potrebbero derivarne;

Principio di Riservatezza

- ▶ Previsto solo quando è nel legittimo interesse dell'azienda, ma deve essere motivato da criteri oggettivi;
- ▶ La Direzione Aziendale deve giustificarne la necessità e determinarne la durata;
- ▶ Anche quando le informazioni non vengono fornite;
- ▶ Eventuali procedure di ricorso devono consentire una adeguata possibilità d'indagine e controllo;

SNB Gruppo speciale di Negoziazione

- ▶ Invito e prima convocazione entro i 6 mesi (altrimenti si applicano i requisiti sussidiari previsti);
- ▶ deve essere previsto un numero congruo e sufficiente a discutere i temi delle riunioni;
- ▶ Diritto ad un esperto legale pagato dall'azienda;
- ▶ Equilibrio di genere del 40% componenti ;

Contenuto dell'accordo

- ▶ Deve essere specificata la modalità delle riunioni;
- ▶ le risorse finanziarie e materiali devono essere messe a disposizione l'utilizzo e la partecipazione degli esperti;
- ▶ Possono e devono essere inclusi esperti Legali e di parte sindacale;
- ▶ Devono essere garantite le risorse per la formazione;
- ▶ Devono indicare equilibrio di genere 40% nei CAE e nei comitati per la sicurezza;

Nella seconda parte del coordinamento , sono stati inoltre presentati dei documenti afferenti la " Sustainability Omnibus and Human Right DUE Diligence" e il " 28th legal regime for companies"

Nel confronto sono stati evidenziati le numerose criticità presenti negli articolati che, se dovessero essere approvati con i testi esaminati, porteranno ad un sostanziale peggioramento del quadro della rappresentanza sindacale e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori .

Nella presentazione del piano "EU Inc " di fatto la Commissione europea non parrebbe voler mantenere la promessa di salvaguardare i diritti dei lavoratori di consentire alle imprese di operare secondo le norme a livello dell'UE.

In risposta alle preoccupazioni sollevate dalla Confederazione europea dei sindacati (CES), la Commissione ha sostenuto che i diritti dei lavoratori ,sarebbero pienamente protetti nell'ambito del regolamento, noto anche come «28° regime Aziendale».

Tuttavia, il progetto di regolamento proposto, pubblicato dalla Commissione non include disposizioni di legge per evitare che le società possano:

- Rifiutare le ispezioni del lavoro;
- Evitare il diritto nazionale del lavoro e i contratti collettivi;
- Sostituzione dei salari garantiti o dei contratti di lavoro con le stock option;
- ignorare i diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nei processi di ristrutturazione;
- Minare il diritto dei lavoratori alla rappresentanza a livello di consiglio;
- Evitare i pagamenti della sicurezza sociale e le tasse nazionali.

La CES anche con il contributo di Epsu chiede con forza che la proposta venga riformulata in modo da corrispondere all'intenzione dichiarata della Commissione di non danneggiare i diritti occupazionali.

Al fine di evitare effetti negativi sui diritti del lavoro, tale azione **dovrà essere sostenuta da chiare disposizioni giuridiche che lo garantiscano**, sarebbe utile un lavoro di lobby e pressione politica, anche con i rappresentanti dei singoli paesi favorevoli le istanze di modifica presentate dalle OO.SS..

Non appena saranno disponibili le slide dei lavori oggetto di discussione, sarà mia cura condividerle e tenervi aggiornati.

Fraterni Saluti.

Per FP CGIL Naz.le

Diego Seggi

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL
VIA LEOPOLDO SERRA, Tel. +39 06 585441
| PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it | webmaster@fpcgil.it