

LE INFORMAZIONI FINANZIARIE E NON-FINANZIARIE QUALI STRUMENTI PER IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLE DECISIONI AZIENDALI

RAPPORTO FINALE DEL PROGETTO EUROPEO POWER



LE INFORMAZIONI FINANZIARIE E NON FINANZIARIE
QUALI STRUMENTI PER IL COINVOLGIMENTO
DEI LAVORATORI NELLE DECISIONI AZIENDALI

Rapporto finale del progetto europeo Power

a cura di SindNova

Progetto europeo realizzato da

SindNova

in collaborazione con



con il contributo finanziario della Commissione Europea VS/2021/0066



e la partecipazione di



graphic & design a cura di Gianluca Innocenzi

novembre 2022

Comitato scientifico e di coordinamento

Paola Andreani
Mariangela Zito
SindNova, Italia

Giovanni Rizzuto
Alessandra Tolentino
Femca Cisl, Italia

Barbara Arsieni
Fim Cisl, Italia

Claudio Sottile
Filca Cisl, Italia

Antonio Franceschini
Caterina Mazzei
CNA Federmoda, Italia

Luis De La Fuente
Alicia Martinez
Fundación 1° de Mayo, Spagna

Sjef Stoop
Marielle Van Der Coelen
SBI Formaat, Olanda

Yoanis Parteniotis
Yordan Yordanov
Plamena Paterniotis
FCIW Podkrepa, Bulgaria

Mile Boshkov
Bojan Todorovski
BCM, North Macedonia

Zlatko Cvetkovski
Slobodan Trentafilov
FTUM, North Macedonia

Un ringraziamento speciale ai rappresentanti sindacali, ai delegati CAE, ai rappresentanti aziendali e ai dirigenti delle multinazionali che hanno accettato di essere intervistati durante la ricerca e che hanno attivamente preso parte agli eventi e alle attività organizzate nell'ambito del progetto.

Indice

Sommario.....	7
Introduzione	11

PARTE I

Il quadro europeo dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori.....	14
---	----

I CAE: strumenti di coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese multinazionali.....	17
---	----

La comprensione e l'interpretazione delle informazioni economico-finanziarie.....	21
---	----

Le informazioni non-finanziarie e la direttiva 014/95/CE.....	25
---	----

La riservatezza nella vita quotidiana dei CAE.....	29
--	----

PARTE II

Premessa.....	34
---------------	----

La rendicontazione finanziaria e non finanziaria: un'analisi comparativa.....	37
---	----

Come le informazioni finanziarie e non-finanziarie possono migliorare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle decisioni aziendali.....	41
---	----

Migliori pratiche e strumenti per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali.....46

Il settore tessile- abbigliamento/moda e le micro, piccole e medie imprese nel contesto italiano ed europeo: quadro d'insieme.....50

Il campo di applicazione della Direttiva 2014/95/UE: e le PMI?.....52

Le PMI e la rendicontazione non finanziaria.....55

Sommario

Il progetto biennale *POWER. Multinational companies: improving workers' expertise on financial and non-financial information to foster their rights* è stato strutturato con l'obiettivo primario di rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle imprese multinazionali, sensibilizzando e contribuendo all'applicazione della legislazione e delle politiche dell'Unione Europea in questo settore, secondo le priorità elencate dalla *Call for proposals VP/2020/008* su "Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese". Al fine di aiutare i rappresentanti dei lavoratori nelle multinazionali ad influenzare le decisioni aziendali, il progetto POWER è stato elaborato con particolare attenzione alla direttiva sui Comitati Aziendali Europei (CAE) 2009/38/CE e alla direttiva 2002/14/CE, che stabilisce un quadro generale per i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, alla direttiva 2013/34/UE sui bilanci d'esercizio, sui bilanci consolidati e sui bilanci di sostenibilità, alla direttiva 2014/95/CE sulla comunicazione delle informazioni non finanziarie e sulla diversità da parte di talune grandi imprese e gruppi, e alla direttiva 2016/943/UE sui segreti commerciali e i suoi effetti sulla riservatezza.

I diritti d'informazione e consultazione, sia a livello nazionale che transnazionale, sono essenziali per aiutare i lavoratori a reagire alle sfide aziendali legate alle ristrutturazioni o riorganizzazioni, ai cambiamenti produttivi e tecnologici, o alla digitalizzazione e alle nuove forme di lavoro. In tali situazioni, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori devono mantenere un dialogo costante con la direzione aziendale, e i diritti di informazione e consultazione hanno la finalità di garantire ai lavoratori e ai loro rappresentanti il coinvolgimento nelle decisioni aziendali, prima che queste vengano prese: la legislazione europea di riferimento, infatti, stabilisce che i lavoratori debbano essere sufficientemente e tempestivamente informati e consultati. Di conseguenza, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori, anche a livello aziendale, devono essere in possesso delle conoscenze e delle competenze

necessarie per comprendere e anticipare i cambiamenti che si presentano e mantenere un dialogo continuo con la direzione aziendale.

Per rafforzare i diritti di informazione e consultazione a tutti i livelli, bisogna partire dall'analisi delle ragioni della loro mancata attuazione, individuando soluzioni appropriate per permettere alle parti sociali a livello aziendale di familiarizzare con la legislazione e le politiche europee in materia di partecipazione, di esercitare i diritti e i doveri previsti dalla legge e cooperare per la definizione e l'attuazione di azioni concrete per il coinvolgimento effettivo dei lavoratori. In questo senso, la presenza nel progetto POWER anche dei rappresentanti datoriali rappresenta un elemento da valorizzare: grazie allo scambio e al confronto sulle misure, gli strumenti, le esigenze e i desiderata delle parti sociali è possibile anticipare gli effetti e la portata del coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni aziendali.

Tuttavia, il pieno esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali può dirsi effettivo se i loro rappresentanti hanno le competenze e le abilità necessarie ad analizzare la situazione economica e finanziaria dell'azienda e sono messi nella condizione di saper leggere ed interpretare i bilanci consolidati, i bilanci di gruppo, i bilanci di sostenibilità e la reportistica non finanziaria.

Tra gli obiettivi del progetto POWER viene, pertanto, data priorità: (i) alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori sull'analisi e sull'interpretazione dei documenti finanziari e dei bilanci aziendali; (ii) all'analisi della portata applicativa della direttiva sulla comunicazione delle informazioni non finanziarie (*Non-Financial Reporting Directive 2014/95/CE*), la quale impone alle imprese di determinate dimensioni la trasparenza delle informazioni sociali e ambientali, consentendo agli stakeholders di valutare le prestazioni non finanziarie delle aziende e identificare i rischi di sostenibilità, incoraggiando così le aziende a sviluppare un approccio responsabile; (iii) all'esame degli effetti della confidenzialità delle informazioni ricevute in termini di esercizio dei diritti di informazione e consultazione; (iv) alla valutazione dei possibili impatti della reportistica non finanziaria sulle piccole e

medie imprese, sebbene non direttamente interessate dalla direttiva sulla *non-financial disclosure*, né dalle varie iniziative volontarie di reportistica.

Oltre alle due sessioni formative congiunte, il progetto POWER ha preso avvio con la fase di ricerca. Durante il periodo di ricerca, sono stati analizzati i sistemi legislativi nazionali e di relazioni industriali dei cinque Paesi coinvolti nel progetto (**Italia, Spagna, Paesi Bassi, Bulgaria e Macedonia del Nord**), con focus specifico sulle pratiche e le procedure condotte a livello di azienda per quanto riguarda l'informazione strategica, finanziaria e non finanziaria fornita ai rappresentanti dei lavoratori, per indagare su come queste pratiche influenzano i diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. A tal fine, sono state analizzate circa 25 aziende multinazionali – di cui 9 senza CAE – selezionate dal comitato scientifico e di coordinamento nei paesi di riferimento e nell'ambito dei settori: metalmeccanico, costruzioni, tessile-moda, chimico, energetico, del credito, *food and beverage*. Non sono state coinvolte, in questa fase, piccole e medie imprese stante la difficoltà emersa di percepire gli impatti dell'informativa finanziaria e non-finanziaria sulle loro attività.

Le interviste sono state effettuate attraverso questionari semi-strutturati rivolti ai responsabili aziendali dei dipartimenti risorse umane o relazioni industriali, ai rappresentanti sindacali aziendali e ai delegati CAE, laddove presenti. Gli intervistati hanno fornito una panoramica delle pratiche di dialogo sociale a livello di impresa e del coinvolgimento dei lavoratori nelle multinazionali sulle decisioni aziendali strategiche, consentendo di confrontare gli effetti pratici, le procedure e gli strumenti a disposizione per l'esercizio effettivo dei diritti di informazione e consultazione, sia a livello nazionale che transnazionale. Il primo output di progetto è stata la pubblicazione di cinque schede-paese (*Factsheet*) riportanti una iniziale ricognizione, oltre che del contesto nazionale di riferimento, delle pratiche di informazione e consultazione strategica, sui dati economici e non-finanziari coinvolgenti i rappresentanti dei lavoratori nelle multinazionali e su come queste prassi possono essere migliorate. La panoramica ha costituito la

base di partenza dei due corsi di formazione tenutisi a Madrid e a Sofia.

Infine, oltre alla partecipazione congiunta della parte datoriale e della parte sindacale, altro valore aggiunto del progetto POWER è la partecipazione della Macedonia del Nord, paese candidato dell'Unione Europea, come partner di progetto. In questo modo, si è voluto dare, ai rappresentanti sindacali e datoriali coinvolti, la possibilità di acquisire conoscenze in merito alla legislazione europea e ai differenti sistemi nazionali sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali, beneficiando dell'opportunità di scambio e confronto su temi rilevanti per le parti sociali ed essere, di conseguenza, messi nella condizione di poter formulare proposte per il rafforzamento di tali diritti e dei loro contenuti, coinvolgendo tutti gli attori interessati a diversi livelli.

Introduzione

In linea con le politiche dell'Unione Europea in tema di partecipazione democratica nei luoghi di lavoro, finalizzate ad apportare i necessari miglioramenti ai quadri normativi in materia di diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, al fine di garantire informazioni e consultazioni effettive e tempestive¹, l'obiettivo del progetto POWER è quello di rendere i lavoratori consapevoli dell'importanza di avere a disposizione strumenti per dialogare efficacemente con il management e comprendere le decisioni aziendali prima che queste vengano prese.

Il Comitato Aziendale Europeo (CAE)² è un utile strumento di dialogo sociale nelle imprese multinazionali. Si tratta di un organismo europeo di rappresentanza collettiva dei lavoratori, che ha il diritto di essere informato e consultato, in tempi, modi e contenuti adeguati, su questioni transnazionali. Le questioni sono transnazionali quando riguardano l'intero gruppo di dimensioni comunitarie, o almeno due stabilimenti situati in due diversi Stati membri, o in cui le decisioni che riguardano i lavoratori dovranno essere prese in uno Stato membro diverso da quello in cui sono impiegati; oltre a quelle che, indipendentemente dal numero di Paesi coinvolti, potrebbero avere effetti potenziali in più di un Paese. Attraverso il CAE, i rappresentanti dei lavoratori acquisiscono il diritto di essere informati sulle strategie aziendali

¹ European Parliament, *Report on democracy at work: a European framework for employees' participation rights and the revision of the EWC Directive* (2021/2005(INI), 2021.

² L'istituzione di questo organismo europeo di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese multinazionali (o la definizione di una o più procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori) è stata introdotta dalla direttiva 1994/45/CE, rivista dalla direttiva 2009/38/CE, la cosiddetta direttiva "di rifusione", il cui obiettivo era quello superare le carenze della direttiva originaria, aumentare il numero dei CAE, prevedere la formazione dei membri del CAE e migliorare le procedure di informazione e consultazione tra la direzione e il CAE.

e, avviando procedure di consultazione e discussione con la direzione centrale, possono influenzare il processo decisionale.

Nella pratica accade che l'informazione e la consultazione non vengano effettuate tempestivamente, oppure che il CAE venga informato ma non consultato, o che vengano fornite informazioni e dati da considerare come riservati, con la conseguenza che il CAE non può, a sua volta, dare informazioni ai lavoratori che rappresenta, non adempiendo alle proprie funzioni tipiche, o, ancora, che i membri del Comitato non abbiano le competenze e le conoscenze per comprendere le informazioni fornite o i documenti condivisi dalla direzione aziendale durante le riunioni.

Grazie alla forte e consolidata *expertise* vantata da SindNova in materia di consulenza e assistenza ai CAE di multinazionali a casa madre soprattutto italiana, sin dalla entrata in vigore della direttiva del '94, ci si è resi conto di quanto sia importante la formazione continua dei delegati CAE, soprattutto su questioni tecniche, quali le informazioni economiche, la lettura e l'interpretazione dei bilanci e ogni altro tipo di reportistica aziendale, utile a rafforzare e consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare a pieno i diritti di informazione e consultazione nelle multinazionali.

Ed è proprio su queste basi che nasce il progetto POWER, affiancando al tema delle informazioni economiche e della necessità che il delegato CAE/rappresentante dei lavoratori sappia leggere i bilanci d'esercizio quando gli vengono presentati dalla direzione, il tema delle informazioni non economiche, comprese le informazioni sociali e ambientali, i bilanci di sostenibilità e tutta la reportistica inerente le azioni intraprese per garantire la parità di genere, il dialogo sociale, buone condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, i diritti di informazione e consultazione, l'attuazione delle convenzioni dell'OIL, ecc., analizzando anche come l'informazione (o la non informazione) su certe questioni aziendali importanti influisca o meno sull'attuazione dei diritti di informazione e consultazione e sulla negoziazione a livello aziendale, nazionale e transnazionale.

Il rapporto finale rappresenta la "sintesi" di quanto è stato fatto in questi due anni di ricerca e attività, di scambio e di confronto attivo fra organizzazioni sindacali e datoriali, delegati CAE e

rappresentanti sindacali, responsabili aziendali e istituti di ricerca provenienti dai paesi coinvolti nel progetto: **Italia, Spagna, Paesi Bassi, Bulgaria e Macedonia del Nord.**

Nella prima parte sono analizzati i diritti di informazione e consultazione in Europa, dalla loro origine allo sviluppo dei CAE, che rappresentano il luogo dove si esercitano i diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese multinazionali e grazie ai quali, attraverso il potenziamento e il rafforzamento delle competenze, è possibile instaurare un dialogo più costruttivo per l'innovazione e il cambiamento. Partendo dall'importanza per i lavoratori e i loro rappresentanti di ricevere informazioni economico-finanziarie e non finanziarie utili al fine di contribuire ed essere coinvolti nelle decisioni strategiche, anche alla luce del recente riformismo del legislatore sovranazionale in tema di *reporting* e *disclosure* delle informazioni rilevanti, ci si focalizzerà su come questi temi si coniugano con le esigenze aziendali di riservatezza e con il ruolo del CAE, quale portavoce e depositario degli interessi dei lavoratori europei.

La seconda parte offre una panoramica dello sviluppo delle relazioni industriali dei cinque paesi partner e il legame tra le procedure di informazione e consultazione e il ruolo dei CAE, insieme alla sintesi dei risultati degli studi di caso condotto nei settori e nelle multinazionali investigate. In quest'ultimo caso, è stata posta l'attenzione sulle caratteristiche generali dei sistemi di informazione e consultazione, sull'impatto delle procedure di informazione e consultazione e del CAE per migliorare il coinvolgimento dell'organismo nella gestione aziendale.

PARTE I

Il quadro europeo dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori

A partire dagli anni 70³ il legislatore europeo ha introdotto una serie di direttive recanti strumenti e procedure per il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel processo decisionale aziendale. Il riconoscimento nei Trattati europei della dimensione sociale e delle politiche a tutela dei lavoratori rappresenta la base giuridica per l'adozione delle direttive europee da cui traggono origine i diritti di informazione e consultazione, mentre il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) riconosce alle istituzioni europee e agli Stati membri di cooperare nell'adozione di misure minime in materia di diritti di informazione e consultazione.

Le prime direttive intervenute ad affermare i diritti di informazione e consultazione⁴ dei lavoratori nelle imprese sono state la direttiva 1975/129 sui licenziamenti collettivi e la direttiva 1977/187 sui trasferimenti di imprese, adottate in una fase di crisi economica internazionale e di trasformazioni produttive ed organizzative che hanno portato a delle forti riduzioni della forza

³ La base giuridica europea favorevole ai diritti di informazione e consultazione si è diffusa a partire dalla metà degli anni '90 nei nuovi stati membri dell'UE, mentre in alcuni ordinamenti nazionali era già a partire dall'inizio degli anni '50 (come la Germania).

⁴ Accanto ai concetti di informazione e consultazione, viene accostato il concetto più generale di partecipazione, il quale può avere tre importanti implicazioni: come partecipazione diretta, che consiste nel coinvolgimento, da parte del management, di gruppi di lavoratori nello svolgimento di varie attività operative, con maggiore o minore autonomia e possibili estensioni in ambito organizzativo; come partecipazione indiretta (o rappresentativa), la quale include la consultazione congiunta fra le parti sociali, le procedure di co-determinazione, di contrattazione collettiva, di concertazione, che variano secondo i modelli di relazioni industriali prevalenti in ogni contesto istituzionale nazionale; come partecipazione economico-finanziaria, e quindi agli utili, prevalentemente diffusa nei paesi di tradizione anglosassone.

lavoro: la gestione “sociale” di queste situazioni, differente da paese a paese, avrebbe provocato delle distorsioni al mercato che bisognava contenere con l’adozione di norme di armonizzazione⁵. Esse prevedono tempi, forme e contenuti degli obblighi di informazione e consultazione a cui sono tenute le aziende, con l’obiettivo di trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori in via preventiva informazioni idonee a consentire loro di formulare proposte utili ad evitare o ridurre, per i lavoratori interessati, le conseguenze pregiudizievoli della strategia aziendale.

Solo nel 1989 con la Carta Europea dei Diritti Sociali l’informazione e la consultazione dei lavoratori sono stati riconosciuti come diritti fondamentali. Nel 1989, la direttiva 391 è stata adottata con la finalità di migliorare la salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e renderli consapevoli dei rischi inerenti all’ambiente di lavoro, coinvolgendoli nella predisposizione delle misure di prevenzione e protezione. Si tratta dell’inaugurazione di una fase di armonizzazione normativa finalizzata all’affermazione del cosiddetto “modello sociale europeo”, distinto dai modelli americano e asiatico, e dove le ragioni della persona del lavoratore prevalgono rispetto alle ragioni del profitto e della competitività delle imprese. Il modello sociale europeo ha assunto anche un ruolo fondamentale per evitare gli effetti del *dumping* sociale, caratterizzato dalle distorsioni della concorrenza generate da minori costi per le imprese, ma anche da minori garanzie di tutela e rispetto dei diritti sociali fondamentali⁶.

Nel processo di trasposizione delle direttive europee all’interno degli ordinamenti giuridici degli stati membri, il recepimento della regolamentazione menzionata non è sempre stato conforme, anche in ragione della non sempre chiara formulazione della stessa. La ricostruzione giurisprudenziale sui diritti di informazione e consultazione operata dalla Corte europea ha da un lato comportato la modifica delle direttive sui licenziamenti collettivi e sui trasferimenti d’azienda, dall’altro ha contribuito allo sviluppo della

⁵ Zito 2018.

⁶ Guarriello 2002.

successiva produzione legislativa comunitaria in materia di diritti di informazione e consultazione individuali e collettivi⁷.

Questi ultimi sono stati introdotti per la prima volta con la direttiva 1994/45, attraverso la costituzione di un organismo collettivo, appunto, di rappresentanza dei lavoratori europei. Alla direttiva sui Comitati Aziendali Europei (CAE) è seguita l'adozione delle direttive 2001/86, sulla partecipazione dei lavoratori nella Società Europea (SE)⁸ e della direttiva 2002/14, la quale istituisce un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese nazionali⁹.

In tale ultimo caso, il legislatore europeo ha istituito un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle imprese nazionali che impiegano in uno stato membro almeno 50 dipendenti o negli stabilimenti che impiegano in uno stato membro almeno 20 addetti. Essa fissa una serie di prescrizioni minime, comuni agli stati membri, per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione da parte dei rappresentanti dei lavoratori, al fine di impedire che decisioni importanti riguardanti i lavoratori siano prese senza essere state

⁷ Il *corpus* normativo introdotto è finalizzato a garantire l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione nell'impresa transnazionale, aggiungendosi alla normativa nazionale che già procedimentalizza i doveri del datore di lavoro di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori in determinate circostanze, riconoscendo la costituzione di organismi di rappresentanza transnazionale dei lavoratori ulteriori rispetto a quelli nazionali.

⁸ In questo caso, lo schema di coinvolgimento dei lavoratori all'interno della SE comprende diritti di informazione e consultazione sostanzialmente identici a quelli previsti per i CAE, integrati, nel caso del CAE-SE, da diritti di partecipazione, che consentono ai rappresentanti dei lavoratori di far parte del consiglio di amministrazione o di sorveglianza della società. Una delle differenze più importanti tra la legislazione sui CAE e quella sui CAE-SE consiste nel fatto che mentre la costituzione di un CAE si ha su iniziativa di una delle parti (lavoratori o direzione), una SE non può (in determinate circostanze) essere legalmente registrata senza un accordo sulla partecipazione dei lavoratori.

⁹ Nella direttiva 2002/14 si ritrovano delle definizioni migliorate, rispetto alle direttive che si susseguono, di informazione e consultazione: *informazione* è la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata ed esaminata; *consultazione* è lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

preventivamente osservate le procedure appositamente previste, attribuendo alla contrattazione collettiva il compito di individuare soluzioni applicative tenendo conto delle varie prassi nazionali e dei differenti sistemi di relazioni industriali¹⁰.

Gli obblighi di informazione e consultazione cui sono tenute le imprese nazionali, rispetto a quelli a cui sono assoggettate le imprese e i gruppi che operano a livello transnazionale, hanno finalità diverse. L'adozione, nel 1994, della direttiva CAE ha consentito lo sviluppo di relazioni industriali transnazionali basate sulla cooperazione e sul confronto fra le rappresentanze dei lavoratori e le organizzazioni sindacali di paesi diversi con le direzioni delle imprese transnazionali, e favorendo il consolidamento del dialogo sociale europeo.

I CAE: strumenti di coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese multinazionali

La direttiva 1994/45, modificata dalla direttiva 2009/38 (cd. direttiva rifiuta), prevede l'obbligo per le imprese o i gruppi di imprese multinazionali con più di mille dipendenti in paesi europei e almeno 150 dipendenti in due stati membri diversi, di riconoscere il diritto all'informazione e alla consultazione su materie strategiche, economiche e sociali rilevanti ed alla istituzione, sulla base di un accordo costitutivo negoziato fra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori, di un organismo collettivo transnazionale di rappresentanza: il comitato aziendale europeo.

La direttiva CAE del 2009 (attualmente in vigore) è stata recepita in ritardo in quasi tutti i paesi dell'UE¹¹. La **Spagna** ha recepito la direttiva per prima, mentre per **Italia** e **Paesi Bassi** la

¹⁰ La direttiva 2002/14/CE ha avuto un'applicazione diversa nei paesi membri in ragione delle differenti prassi nazionali in materia di relazioni industriali e di contrattazione collettiva e non è stata recepita alla lettera nemmeno negli ordinamenti più avanzati. Le maggiori differenze nella trasposizione riguardano l'utilizzo delle clausole di riservatezza, più favorevoli per le aziende, o la formulazione restrittiva dei termini "informazione" e "consultazione".

¹¹ Jagodzinski 2015.

Commissione europea ha avviato una procedura di infrazione. La **Bulgaria**, oltre ad aver recepito la direttiva con un apposito atto interno di trasposizione, ha integrato le nuove disposizioni anche nel codice del lavoro. In **Macedonia del Nord**, quale paese candidato all'UE, una legislazione nazionale sui CAE è stata adottata nel 2012 e modificata nel 2015 al fine di incorporare le disposizioni della direttiva 2009/38 nella legislazione nazionale, ma non è mai stata attuata¹².

La direttiva rivista del 2009/38 ha lasciato invariata la disciplina prevalente ma ha sostanzialmente precisato una serie di concetti molto importanti che nella precedente direttiva erano rimasti vaghi. Primo fra tutti, il concetto di transnazionalità, non considerato nella direttiva del 1994: la nuova normativa chiarisce come la competenza del CAE e le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori siano limitate alle *questioni transnazionali*, ovvero quelle questioni riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi. Ciò comporta che tutte le decisioni riguardanti un altro stato prese dalla direzione sovranazionale e che vanno oltre la gestione locale, devono essere considerate transnazionali e, quindi, di competenza del CAE¹³.

¹² La legge nazionale che regola i rapporti di lavoro disciplina le procedure di informazione e consultazione dei lavoratori all'art. 94-a. I diritti di informazione e consultazione sono considerati dei meri strumenti per scambiare informazioni e coordinare il processo di rappresentanza dei lavoratori nelle aziende. Si tratta di un obbligo applicabile solo alle imprese commerciali, alle imprese pubbliche e alle altre persone giuridiche con più di 50 dipendenti e alle istituzioni con più di 20 dipendenti, ma non sono previste multe nel caso in cui i datori di lavoro non rispettino o non seguano il processo di consultazione e informazione. Sebbene vi siano diverse aziende multinazionali con sede legale nella Repubblica della Macedonia del Nord, i CAE non sono riconosciuti come strumento efficace dalla legislazione nazionale. Nell'aprile 2021, sono state proposte delle modifiche all'attuale disciplina sui lavoratori autonomi ma non alle disposizioni di attuazione della disciplina sui CAE ai fini dell'avvicinamento della legislazione nazionale a quella dell'UE.

¹³ A tal proposito, nel considerando 16 della direttiva rivista, si precisa che “è opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato

Altra novità importante della direttiva rivista 2009/38 consiste nella introduzione delle nuove definizioni di informazione e consultazione, il rapporto con il sindacato, la comunicazione con i lavoratori dei singoli siti produttivi, la formazione dei membri e l'assistenza degli esperti.

I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori costituiscono elementi essenziali non solo nei sistemi nazionali di relazioni industriali, ma dello stesso modello sociale europeo. Ma cosa intende la direttiva europea per *informazione* e *consultazione*? E a cosa serve l'esercizio di questi diritti? Si tratta di due prerogative da tenere ben distinte. L'obiettivo del diritto all'informazione è quello di permettere ai rappresentanti dei lavoratori nel CAE di formarsi un'idea comune su una questione di interesse transnazionale in tempo utile al fine di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori a livello locale e di realizzare uno scambio tra loro. Mentre la finalità del diritto alla consultazione è quello di offrire ai rappresentanti dei lavoratori nel CAE la possibilità di esprimere un'opinione comune e di influenzare il processo decisionale aziendale.

Accanto alle direttive europee e alle leggi nazionali di recepimento, la fonte principale di disciplina del funzionamento del CAE è l'accordo costitutivo. Secondo la direttiva, l'istituzione del CAE e la definizione delle procedure di informazione e consultazione vengono rimesse all'accordo negoziato tra la direzione centrale dell'impresa (o dell'impresa controllante) e la delegazione speciale di negoziazione (DSN), formata da rappresentanti dei lavoratori delle filiali o imprese controllate¹⁴. Il

prendendo in considerazione la portata degli effetti potenziali della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine, sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due stati membri. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero dei paesi membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra stati membri".

¹⁴ La DSN è l'organismo che negozia con la direzione centrale dell'impresa per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori. Essa agisce in veste di rappresentante negoziale dei lavoratori e firma l'accordo. Tuttavia, rispetto alla direttiva 1994/45, la direttiva

contenuto dell'accordo viene deciso dalla DSN e dalla direzione aziendale in sede di negoziazione: qui si decide cosa prevede l'accordo, su quali questioni il CAE deve essere informato e consultato, su come si svolge l'informazione e la consultazione, sui tempi, sui modi, su quante riunioni, su come si svolgono le riunioni, sulla figura dell'esperto, sulla riservatezza. Tutto si decide in sede di negoziazione e tutto dipende dalla capacità delle parti di negoziare. Nel caso in cui l'accordo non dovesse essere raggiunto nonostante lo svolgimento della fase di negoziazione, si applicano le prescrizioni accessorie di cui alla direttiva rifiuta¹⁵, se le parti negoziali decidono in tal senso, oppure se la direzione centrale rifiuta l'apertura del negoziato, o ancora se il negoziato fallisce dopo tre anni dalla richiesta scritta avanzata da almeno cento lavoratori o loro rappresentanti di almeno due imprese o stabilimenti situati in almeno due stati membri diversi.

Più genericamente, all'art. 1, allegato 1, direttiva 2009/38/CE, la norma stabilisce che il CAE ha diritto ad essere informato e consultato su questioni riguardanti la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, la situazione occupazionale e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le

2009/38 introduce un criterio di proporzionalità nella composizione della DSN, prevedendo che i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro 1 seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri. Dopo aver previsto tale criterio, la direttiva rimanda agli Stati membri la discrezionalità nella scelta delle modalità di elezione o designazione dei membri della DSN nel loro territorio.

¹⁵ Le prescrizioni accessorie prevedono un contenuto minimo di diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle multinazionali per assicurare un funzionamento del CAE *ex lege* in assenza di accordo negoziato fra le parti per la costituzione del comitato.

fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

Durante la pandemia da Covid-19, di fronte all'aumento di casi di mancata informazione e consultazione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori, e al fine affrontare le sfide imminenti legate alle ristrutturazioni e ai cambiamenti strutturali delle attività economiche quali conseguenza della crisi, è emersa la necessità di garantire una maggiore democrazia nei luoghi di lavoro. Il Parlamento europeo, il 16 dicembre 2021, ha adottato una risoluzione con cui si invita la Commissione a riformare la direttiva CAE al fine di rafforzare i diritti di informazione, consultazione e partecipazione, consentendo agli organismi europei di rappresentanza dei lavoratori nelle multinazionali l'accesso effettivo alla giustizia, prevedendo sanzioni dissuasive contro l'abuso della riservatezza quale mezzo per limitare l'accesso all'informazione e alla partecipazione effettiva e garantendo il coordinamento efficiente dell'informazione, consultazione e partecipazione a livello locale, nazionale ed europeo.¹⁶ Dalla risoluzione, sembra che il Parlamento europeo qualifichi la partecipazione dei lavoratori come strumento legale per decisioni condivise verso la realizzazione della sostenibilità sociale e ambientale.

La comprensione e l'interpretazione delle informazioni economico-finanziarie

La direttiva rifusa 2009/38, quando definisce all'art. 2 i concetti di informazione e consultazione, dispone che *“l'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto”*, mentre la consultazione deve avvenire *“nei tempi, secondo modalità e con*

¹⁶ Risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro: quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2021/2005).

contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, [...], un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce”.

Nel successivo art. 6, relativo al contenuto dell'accordo, non vengono elencate le specifiche attribuzioni del CAE, né l'oggetto dell'informazione e consultazione¹⁷, lasciando le parti libere di definirne i temi nell'accordo. Solo nelle prescrizioni accessorie (All. I), al punto 1 (a), che si applicano in assenza di accordo, si legge che *“l'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi”.*

L'informazione sulla situazione economico-finanziaria è essenziale per i rappresentanti dei lavoratori e per il CAE poiché rispecchia lo stato sì “salute”, attuale e in prospettiva dell'impresa, fornisce un quadro sulla situazione occupazionale e dei lavoratori e costituisce oggetto di discussione e negoziazione con la direzione aziendale.

Le imprese multinazionali, nelle quali i CAE sono attivi, sono strutture complesse, operanti in più paesi generalmente attraverso una capogruppo che controlla società stabilite in stati diversi. Queste entità, pur essendo giuridicamente autonome, danno vita ad un gruppo aziendale che si caratterizza per l'esistenza di una pluralità di imprese, il controllo, diretto o indiretto, da parte di un

¹⁷ All'art.1.3 (“Oggetto”), il legislatore europeo si limita ad indicare le questioni transnazionali quali oggetto dell'informazione e della consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, mentre nel successivo punto 4, specifica il concetto di transnazionalità.

unico soggetto economico, l'unità di indirizzo strategico. La società capogruppo (holding) è l'unico soggetto tenuto alla redazione del bilancio consolidato. Esso considera il gruppo aziendale come un'unica entità, registrando solo i rapporti intercorsi tra il gruppo aziendale e il sistema economico esterno. Nello specifico, il bilancio consolidato è un insieme di documenti che dà informazioni sulla struttura patrimoniale e finanziaria del gruppo (investimenti, debiti, crediti), nonché sulla formazione del risultato economico complessivo (ricavi, costi, utili, perdite) e sui flussi finanziari (entrate, uscite) ai diversi portatori di interesse (stakeholders): azionisti e comunità finanziaria, investitori, dipendenti, rappresentanze sindacali, clienti, fornitori, comunità locali, istituzioni e pubbliche amministrazioni.

Per una completa comprensione dello stato economico-finanziario di un gruppo è necessario integrare l'analisi dei dati dei prospetti economici con le informazioni che si possono estrarre dalla relazione sulla gestione e dalle note esplicative. Tutti questi concetti, oltre ai principi utilizzati per la redazione di bilanci chiari e comparabili, sono indicati e formalizzati nella direttiva 2013/34/UE relativa ai bilanci d'esercizio, ai bilanci consolidati e alle relative relazioni di talune tipologie di imprese¹⁸. La direttiva stabilisce dei principi generali di bilancio, quali il divieto di

¹⁸ Il testo della direttiva è disponibile in tutte le lingue dell'UE al seguente link <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034>.

La direttiva è stata recepita, in tutti i paesi coinvolti nel progetto Power: Italia, Spagna, Paesi Bassi e Bulgaria; in Italia e in Bulgaria con più provvedimenti legislativi nazionali. Più recentemente, la direttiva 2013/34/UE è stata modificata dalla direttiva 2021/2101/UE (da recepire entro giugno 2023), la quale inserisce un nuovo capitolo (10a) concernente la comunicazione delle informazioni sull'imposta sul reddito da parte di gruppi multinazionali con un bilancio consolidato dell'esercizio di oltre 750 milioni di euro: l'impresa capogruppo di tali gruppi sarà tenuta a dichiarare in una relazione specifica pubblicata sul proprio sito web, i rispettivi ricavi, gli utili realizzati, l'imposta sul reddito delle società pagata e il numero di dipendenti per Stato membro e per paese terzo che non collabora con l'Unione su questioni fiscali o che non soddisfa tutti i requisiti e si è impegnato ad attuare riforme; i registri delle imprese forniranno inoltre accesso pubblico a tali relazioni; i gruppi multinazionali di paesi terzi che conducono affari dell'Unione devono parimenti presentare relazioni.

modificare i principi contabili e i criteri di valutazione da un esercizio all'altro, mentre norme dettagliate riguardano la presentazione dello stato patrimoniale, del conto economico e della nota integrativa, nonché delle relazioni sulla gestione, delle informazioni non finanziarie, delle relazioni sul governo societario e di quelle consolidate.

Dal prospetto della situazione economico-finanziaria è possibile avere una fotografia della situazione patrimoniale, dei debiti e dei crediti in un certo istante (generalmente, al 31/12). In esso vengono esposti i dati sulle attività, sulle passività e sul patrimonio netto¹⁹ e, di conseguenza, la comprensione di tale documento consente alle parti interessate di comprendere se il gruppo è in crescita o in contrazione, dal punto di vista strutturale, quale è l'andamento degli investimenti del gruppo e di che natura (se produttiva o finanziaria, ad esempio), se vi sono stati disinvestimenti importanti e di quale natura, se sono state acquisite partecipazioni in nuove società o vendute partecipazioni in società, se il gruppo è indebitato e da cosa è dipeso l'indebitamento (investimenti, acquisizioni, scarsa liquidità, scarso autofinanziamento).

Dall'analisi di questi documenti è possibile capire come si evolvono le performance economiche e produttive nei diversi segmenti (geografici e/o di business) in cui opera il gruppo, dove cresce o meno, dove guadagna o perde, quale è l'andamento delle quote di mercato nei diversi segmenti, o quali criteri sono stati adottati per valutare le voci esposte nei prospetti di bilancio. Ecco perché assumono importanza nel processo di informazione e consultazione con i rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli.

¹⁹ Per maggiori dettagli sull'analisi dei prospetti contabili menzionati, si rinvia al Fascicolo 5 de *La Biblioteca Essenziale* di SindNova, disponibile, anche in EN.

Le informazioni non-finanziarie e la direttiva 2014/95/CE

Secondo quanto affermato dalla Commissione Europea, le informazioni di natura non-finanziaria sono quelle informazioni essenziali a identificare i rischi di sostenibilità e aumentare la fiducia di investitori e consumatori ²⁰. Di conseguenza, la divulgazione delle informazioni non-finanziarie è fondamentale per gestire il cambiamento verso un'economia globale sostenibile, combinando la redditività a lungo termine con la giustizia sociale e la tutela dell'ambiente. Essa aiuta la misurazione, il monitoraggio e la gestione delle prestazioni delle imprese e del loro impatto sulla società.

Con la direttiva 2014/95/CE, definita anche *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD), accanto ai tradizionali obblighi di rendicontazione finanziaria, il legislatore europeo ha introdotto per le grandi aziende degli obblighi di rendicontazione non-finanziaria, i quali non si traducono nell'obbligo di realizzare delle politiche in materia di responsabilità sociale d'impresa (RSI), bensì nella trasparenza e comunicazione di informazioni - corrette e complete - relative alle azioni realizzate in favore del territorio e della comunità, dell'ambiente, dei consumatori, dei lavoratori e in materia di diversità riguardo alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza²¹.

Ai sensi dell'art. 1 della direttiva sulle informazioni non-finanziarie attualmente in vigore si stabilisce che le imprese di grandi dimensioni, con un numero di dipendenti occupati in media

²⁰ European Commission 2014(a).

²¹ In sede di recepimento della direttiva 2014/95, alcuni paesi dell'UE, tra cui Italia, Bulgaria e Spagna, hanno aggiunto requisiti ulteriori nelle rispettive normative nazionali, relativi alla pubblicazione di informazioni sulla diversità del Consiglio di amministrazione, sulla distribuzione dei dipendenti in termini di età e sesso e sulla remunerazione dei dirigenti. Altri, si sono limitati a recepire testualmente la direttiva.

durante l'esercizio pari a 500²², devono obbligatoriamente includere nella relazione sulla gestione una dichiarazione di carattere non-finanziario contenente *“almeno informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, in misura necessaria alla comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività, tra cui: a) una breve descrizione del modello aziendale dell'impresa; b) una descrizione delle politiche applicate dall'impresa in merito ai predetti aspetti, comprese le procedure di dovuta diligenza applicate; c) il risultato di tali politiche; d) i principali rischi connessi a tali aspetti legati alle attività dell'impresa anche in riferimento, ove opportuno e proporzionato, ai suoi rapporti, prodotti e servizi commerciali che possono avere ripercussioni negative in tali ambiti, nonché le relative modalità di gestione adottate dall'impresa; e) gli indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario pertinenti per l'attività specifica dell'impresa”*²³. Per le imprese che non applicano politiche in relazione a uno o più dei predetti

²² La direttiva sulle informazioni non-finanziarie stabilisce come campo di applicazione minimo quello dei grandi enti di interesse pubblico con più di 500 dipendenti durante l'esercizio finanziario. In sede di recepimento, tuttavia, alcuni paesi hanno introdotto degli standard più severi abbassando, ad esempio, la soglia dei dipendenti delle aziende tenute agli obblighi di *disclosure*.

²³ Nel giugno 2017, la Commissione europea ha fornito delle linee guida sulla rendicontazione non-finanziaria per aiutare le imprese a divulgare i dati rilevanti in modo più coerente e comparabile. Nel giugno 2019, a integrazione delle linee guida del 2017, la Commissione europea ha pubblicato delle linee guida sulla rendicontazione delle informazioni relative al clima che integrano le raccomandazioni della Task Force sull'informativa finanziaria relativa al clima (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*, TCFD). Inoltre, l'art. 8 del regolamento sulla tassonomia (Regolamento I(UE) 2020/852) impone alle organizzazioni finanziarie e non finanziarie che rientrano nella direttiva NFRD di includere, nelle loro dichiarazioni di informazioni non-finanziarie, informazioni su come e in che misura le loro attività sono “associate” ad attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale. Tra le iniziative legislative dell'UE merita di essere menzionata anche la proposta di direttiva sulla *due diligence* di sostenibilità delle imprese (aprile 2022), al fine di identificare, prevenire, mitigare e contabilizzare gli impatti negativi delle attività aziendali sui diritti umani e sull'ambiente lungo tutta la catena del valore e disporre di una governance, sistemi di gestione e misure adeguate a tal fine.

*aspetti, la dichiarazione di carattere non finanziario fornisce una spiegazione chiara e articolata del perché di questa scelta*²⁴.

Con l'entrata in vigore della direttiva sulle informazioni non-finanziarie, gli obiettivi sociali e ambientali diventano obbligatori e verificabili, con la conseguenza che se non è stata adottata alcuna politica in una delle tematiche previste dalla direttiva, l'azienda deve spiegarne le ragioni: si tratta del principio del *comply or explain*, il quale garantisce che se un'impresa non prevede delle politiche in merito ai temi di natura non-finanziaria, ciò sarà reso pubblico, a scapito di una cattiva reputazione.

Nella comunicazione dell'11 dicembre 2019 sul *Green Deal* europeo²⁵, la Commissione si è impegnata a rivedere la direttiva sulla rendicontazione non-finanziaria nell'ambito della strategia volta a rafforzare le basi per gli investimenti sostenibili. In linea con tale impegno, il 20 febbraio 2020 la Commissione ha avviato una consultazione pubblica sulla revisione della direttiva 2014/95. Il 21 aprile 2021 la Commissione europea ha adottato un pacchetto di misure che comprende una proposta di direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità da parte delle imprese (la cosiddetta *Corporate Sustainability Reporting Directive*, CSRD), al fine di colmare le carenze esistenti in materia di divulgazione di informazioni non-finanziarie, insufficiente a consentirne la corretta considerazione da parte degli investitori, ostacolando la transizione verso un'economia sostenibile.

La proposta della Commissione modificherebbe gli attuali requisiti di rendicontazione non-finanziaria definiti dalla direttiva 2014/95, ampliando il novero dei destinatari dell'obbligo di

²⁴ Il testo della direttiva è disponibile in tutte le lingue dell'UE al seguente link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>.

Essa apporta modifiche alla direttiva 2013/34/UE poiché richiede alle società interessate di includere le dichiarazioni non finanziarie nelle relazioni annuali o in un documento separato.

²⁵ Il *Green Deal* richiede una profonda revisione delle politiche energetiche e climatiche dell'UE, finalizzate alla riduzione delle emissioni del 55% invece che del 40%. Per realizzare tali obiettivi, il 14 luglio 2021 la Commissione ha adottato il *Fit for 55*, un pacchetto di proposte di regolamenti e direttive da negoziare con Parlamento e Consiglio europeo attraverso cui dare attuazione al piano di interventi per la sfida climatica.

rendicontazione, fino a ricomprendere tutte le società di grandi dimensioni (siano esse quotate o meno) e, a partire dal 1° gennaio 2026, anche alle PMI quotate (escluse le microimprese), ma amplia anche gli obblighi informativi, che riguardano gli impatti ambientali, sociali e di governance dell'impresa. Tale obbligo si applica anche alle imprese extra-UE che generano un fatturato netto di 150 milioni di euro all'interno del territorio europeo, dove hanno almeno una filiale o una succursale. La proposta di direttiva sulla reportistica di sostenibilità (CSRD) chiarisce ulteriormente l'obbligo di rendicontazione secondo la prospettiva della doppia materialità: le imprese, cioè, devono rendicontare le informazioni necessarie a comprendere come le questioni di sostenibilità le influenzino, nonché le informazioni necessarie a comprendere l'impatto che esse hanno sulle persone e sull'ambiente. Inoltre, mentre secondo la direttiva 2014/95 il report non-finanziario può essere integrato nella relazione sulla gestione oppure in una relazione distinta, nella proposta di direttiva CSRD è previsto l'obbligo di integrare il report nella relazione sulla gestione, quindi considerato parte integrante della *financial reporting*.

In tema di informazione e consultazione dei lavoratori, sebbene la direttiva sulle informazioni non-finanziarie rafforzi il ruolo dei CAE e i diritti di informazione e consultazione nel momento in cui prevede che le imprese siano tenute a comunicare alle parti interessate, tra cui le parti sociali, informazioni rilevanti anche su aspetti non propriamente economici, l'attuazione di tali disposizioni normative non può che trovare risposta nella contrattazione collettiva e nella stipula di accordi CAE²⁶, che contemplino un coinvolgimento effettivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti anche attraverso la conoscenza e la comprensione della cosiddetta reportistica di sostenibilità. E' la capacità negoziale delle parti sociali che consente di alzare il livello del

²⁶ Ad esempio, l'accordo CAE del gruppo multinazionale belga Solvay S.A., attualmente in vigore (2019), prevede la competenza del comitato ad essere informato e consultato anche sulle politiche ambientali del gruppo, consentendo alle parti di negoziare a livello transnazionale su questioni di particolare importanza, come già avvenuto in tema di sviluppo sostenibile. Competenze analoghe per il CAE sono contenute nell'accordo del gruppo Buzzi Unicem.

coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, promuovendo o ampliando il dialogo sociale²⁷ e il contenuto dell'informazione e della consultazione, nella definizione delle politiche e delle strategie di impresa su determinati questioni e nella partecipazione alle decisioni aziendali. Ed in effetti, sui temi legati alla sostenibilità e, più nello specifico, alla protezione dell'ambiente e alla lotta al cambiamento climatico, tematiche tipicamente estranee alle relazioni industriali, non mancano esempi di cooperazione tra sindacati e multinazionali, attraverso gli strumenti della contrattazione collettiva transnazionale, finalizzati ad affrontare le sfide legate alla transizione verde, digitale e giusta²⁸.

La riservatezza nella vita quotidiana dei CAE

Quando si parla di riservatezza, le esigenze da contemperare sono due: se da un lato le aziende ricorrono alle clausole di riservatezza come strumento per evitare che i *competitors* conoscano in anticipo le strategie aziendali, dall'altro, le informazioni riservate rappresentano un problema per il CAE e i rappresentanti dei lavoratori poiché contrastano con il diritto all'informazione e con l'obbligo di riferire ai lavoratori e, quindi, con il corretto funzionamento del CAE. Riservatezza che coinvolge anche gli esperti di cui eventualmente il CAE o la DSN si avvalgono nell'esercizio delle loro funzioni.

Fondamentalmente, le possibilità sono due: l'azienda può fornire poche informazioni al CAE, chiarendo che si tratta di

²⁷ Spesso la reportistica non-finanziaria rappresenta l'unica fonte ufficiale di informazioni sulle politiche aziendali: nel gruppo Inditex, i rappresentanti dei lavoratori utilizzano l'analisi del reporting non-finanziario come strumento per monitorare l'applicazione dell'accordo quadro globale. In altri casi, per le informazioni relative al personale e al numero di dipendenti in ciascun paese, quando le informazioni sulla struttura aziendale non sono disponibili, la reportistica non-finanziaria può essere utile per valutare la sussistenza dei requisiti per la costituzione del CAE.

²⁸ Zito 2022.

informazioni riservate, oppure l'azienda può non fornire delle informazioni perché ritenute riservate e in quanto tali non divulgabili al CAE. In entrambi i casi, il diritto all'informazione e consultazione non è pienamente esercitato. Ecco perché assume importanza ciò che è stabilito nell'accordo su questo punto, o cosa si va a stabilire nell'accordo in fase di negoziazione/rinegoziazione, in modo che sia chiaro cosa, come e per quanto tempo le clausole di riservatezza possono essere utilizzate dal management.

Nello specifico, la direttiva 2009/38²⁹ stabilisce, all'art. 8, che *“1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata [...] 2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare rilevanti difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno. L'art. 8, perciò, è piuttosto vago lasciando la multinazionale libera di usare come meglio crede la clausola di riservatezza e su cosa deve considerarsi riservato o cosa no, mentre si limita soltanto ad individuare le modalità di informazione³⁰”*.

La norma europea che disciplina le *informazioni riservate* è stata recepita negli ordinamenti nazionali in diversi modi. In **Italia**, è stata prevista una durata massima di tre anni per il divieto di trasmettere informazioni ricevute in via riservata per i lavoratori e per gli esperti di cui il CAE (o la DSN) eventualmente si avvale; mentre il legislatore nazionale ha limitato la possibilità per l'azienda di rifiutarsi di comunicare informazioni alle sole ipotesi in cui, *“sulla base di criteri obiettivi, siano di natura tale da creare*

²⁹ Prima della cd. direttiva rifiuta, sul tema della confidenzialità si erano espresse già la direttiva 2001/86 sulle Società Europee e la direttiva quadro sui diritti di informazione e consultazione 2002/14, nonché la stessa Direttiva 1994/45.

³⁰ Per approfondimenti, si rinvia al Fascicolo 7 de *La Biblioteca Essenziale* di SindNova, disponibile, anche in EN..

notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o da arrecare loro danno". In **Bulgaria**, è sancito espressamente il divieto per cui chi ha ricevuto informazioni riservate dalla direzione non può divulgarle né ai lavoratori, né a terzi e, come per l'Italia, la direzione non è tenuta a comunicare le informazioni richieste solo laddove esse, sulla base di criteri obiettivi, siano di natura tale da creare difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecare loro danno, prevedendo la possibilità di ricorrere alla procedura di mediazione o arbitrato nel caso di rifiuto dell'azienda di comunicare le informazioni. In **Spagna** l'art. 8 è stato recepito testualmente. Nei **Paesi Bassi**, il *European Works Council Act* prevede che i membri del CAE mantengano la riservatezza sui segreti commerciali di cui vengono a conoscenza come rappresentanti dei lavoratori, su tutte le informazioni ritenute riservate, oltre che per tutte quelle informazioni la cui natura riservata deve essere da loro intuiva alla luce delle esigenze di riservatezza imposte dall'azienda e per prevenire distorsioni nei mercati regolamentari. Il legislatore olandese, inoltre, riconosce ai rappresentanti dei lavoratori la possibilità di attivare procedure di controllo in caso di uso improprio della riservatezza delle informazioni da parte delle aziende.

Manca, a livello statale, un sistema sanzionatorio adeguato a tutte le ipotesi in cui l'azienda non consente di realizzare l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori o abusa delle clausole di riservatezza. Così come manca, sia a livello europeo³¹ che nelle normative nazionali, una definizione di riservatezza e dei limiti del segreto commerciale, che consenta di individuare con precisione quando dei dati devono essere considerati segreti o riservati a tutela dell'azienda e dei lavoratori stessi. In proposito, merita di essere menzionata la direttiva

³¹ La stessa Direttiva non precisa quali siano gli argomenti da considerare riservati e questo genera non pochi interrogativi in merito ai limiti all'esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e all'utilizzo da parte del management della confidenzialità delle informazioni che, se inflazionato nell'intento di salvaguardare gli interessi aziendali, può bloccare l'attività del CAE.

2016/943 del Parlamento europeo e del Consiglio, adottata sulla base dell'art. 114 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) al fine di tutelare il *know-how* e i segreti industriali contro l'appropriazione illecita, il furto, lo spionaggio economico o la violazione degli obblighi di riservatezza, sia all'interno che all'esterno dell'Unione Europea. Essa, in effetti, fornisce una definizione di segreto commerciale ed interviene al fine di bilanciare il diritto alla riservatezza delle aziende con l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, anche se non fornisce una definizione univoca di riservatezza. In sostanza, il legislatore europeo ha voluto legittimare la divulgazione delle informazioni cosiddette riservate tutte le volte in cui questo avvenga nell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori; di conseguenza, di fronte ad una richiesta di tutela delle informazioni riservate su segreti industriali e commerciali da parte dell'azienda, nel bilanciamento dei diritti prevale quello dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'esercizio della libertà di espressione e di informazione, e all'esercizio efficace degli strumenti di rappresentanza collettiva degli interessi de lavoratori³².

L'unico strumento che, nella pratica, i delegati CAE hanno per delineare l'oggetto e le modalità di informazione e consultazione, nonché i limiti all'utilizzo delle clausole di riservatezza, è l'accordo, al fine di non lasciare ampi margini di discrezionalità

³² L'art. 3, par. 1, della direttiva 2016/943, prevede l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione da parte dei lavoratori o dei rappresentanti dei lavoratori, come strumento lecito di acquisizione dei segreti commerciali. Tale disposizione è avvalorata dal successivo art. 5 che impone all'autorità giudiziaria di non considerare eventuali richieste di tutela da parte dell'azienda per illecita acquisizione, utilizzo e divulgazione di segreti commerciali quando questo sia avvenuto: “[...] a) nell'esercizio del diritto alla libertà di espressione e d'informazione come previsto dalla Carta, compreso il rispetto della libertà e del pluralismo dei media; b) per rivelare una condotta scorretta, un'irregolarità o un'attività illecita, a condizione che il convenuto abbia agito per proteggere l'interesse pubblico generale; c) con la divulgazione dai lavoratori ai loro rappresentanti nell'ambito del legittimo esercizio delle funzioni di questi ultimi, conformemente al diritto dell'Unione o al diritto nazionale, a condizione che la divulgazione fosse necessaria per tale esercizio; d) al fine di tutelare un legittimo interesse riconosciuto dal diritto dell'Unione o dal diritto nazionale”.

alle politiche aziendali in termini di riservatezza. Oltre alla capacità dei delegati di far rispettare quanto statuito nell'accordo in sede di confronto con la direzione. Normalmente, gli accordi si limitano a richiamare le disposizioni delle direttive europee, con la conseguenza che tutte le difficoltà sui confini della riservatezza delle informazioni permangono.

PARTE II

Premessa

Le pratiche di dialogo sociale messe in atto nei vari paesi dell'UE e che consentono ai rappresentanti dei lavoratori di ottenere informazioni chiave sulle politiche di gestione adottate dalle imprese multinazionali riflettono le tradizioni dei sistemi di relazioni industriali e dei quadri giuridici nazionali, anche rispetto alle rappresentanze dei lavoratori nelle multinazionali. Nelle pagine che seguono verranno evidenziati i risultati dell'indagine condotta nei paesi coinvolti nella ricerca POWER, con particolare attenzione non solo al contesto normativo di riferimento in tema di diritti di informazione e consultazione nelle multinazionali, ma anche con riferimento alle pratiche effettive di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, realizzate nelle multinazionali oggetto di studio. Il quadro che emerge è variegato, anche in considerazione del fatto che i paesi partner del progetto hanno culture e sistemi differenti di relazioni industriali. In alcuni casi, le relazioni industriali sono favorite da quadri normativi più evoluti; in altri, sono proprio le relazioni avviate o consolidate tra le parti sociali a favorire l'attuazione di buone pratiche di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle decisioni aziendali, a prescindere dal contesto normativo di riferimento più o meno favorevole. Ciò che assume rilevanza è, in ogni caso, un necessario riconoscimento del CAE, nel caso specifico, come interlocutore privilegiato da parte della multinazionale e, dall'altro, un maggiore presa di coscienza e di posizione da parte dello stesso organismo delle proprie potenzialità. E' qui che assume rilevanza anche il ruolo del sindacato nel mettere a disposizione tutti gli strumenti – comunicativi, culturali, formativi – idonei a favorire una maggiore consapevolezza del ruolo svolto dalle istanze rappresentative dei lavoratori a tutti i livelli.

In Italia, le rappresentanze nei luoghi di lavoro sono disciplinate dallo statuto dei lavoratori (Legge n. 300 del 1970) che prevede la rappresentanza sindacale a livello aziendale (RSA). I successivi

accordi tra le parti sociali, nel 1993 e nel 2014, hanno creato una nuova struttura di rappresentanza, la RSU, che riunisce tutti i sindacati nei luoghi di lavoro. Tuttavia, in alcune aziende continua a esistere la struttura prevista dallo statuto dei lavoratori, dove ogni sindacato ha un proprio organo di rappresentanza a livello aziendale, la RSA. A livello europeo, i rappresentanti italiani del CAE (e della DSN) sono nominati dai sindacati firmatari dell'accordo di settore che si applica all'azienda e dall'organo di rappresentanza sindacale in azienda (RSU), laddove esistente. In assenza, il sindacato e la direzione aziendale concordano una procedura adeguata ai fini della nomina. In Bulgaria, il sindacato locale rimane l'organo principale di rappresentanza dei lavoratori in azienda. Ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del codice del lavoro, i lavoratori hanno la facoltà di eleggere i propri rappresentanti in azienda, indipendentemente dal numero di dipendenti, nell'ambito di un'assemblea generale nella quale si stabilisce il numero dei delegati e le modalità attraverso le quali si svolgeranno le votazioni. Stesse modalità di elezione vengono utilizzate per l'elezione dei membri della DSN e del CAE a livello europeo. Nel 2006, sono state introdotte delle disposizioni al codice del lavoro al fine di rafforzare e promuovere il dialogo sociale e definire i diritti di informazione e consultazione in ipotesi come i licenziamenti collettivi o le cessioni d'azienda. Nei Paesi Bassi, ogni impresa con almeno 50 dipendenti è tenuta a istituire un comitato aziendale (*Works council* - WC) titolare di una serie di diritti di informazione e consultazione, anche se non tutte le aziende soggette a tale obbligo istituiscono, di fatto, una rappresentanza dei lavoratori aziendale. Ai sindacati viene riconosciuto il diritto di assemblea nei luoghi di lavoro ma, a differenza dell'Italia e della Spagna, non sono previsti degli organismi specifici per legge. La legge riconosce ai comitati aziendali diritti di informazione, consultazione e approvazione, oltre che di iniziativa sulle questioni economico-finanziarie e sociali, sia di coinvolgimento nella contrattazione collettiva sulle retribuzioni o l'orario di lavoro. Sono i WCs a scegliere i rappresentanti dei lavoratori nei CAE; in assenza, i lavoratori eleggono i membri con i sindacati, i quali hanno diritto di nomina.

L'art. 4 dello statuto dei lavoratori spagnolo stabilisce che i lavoratori hanno il diritto all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione nei luoghi di lavoro. La rappresentanza aziendale in Spagna ha un quadro giuridico ben definito (*Estatuto de los Trabajadores*, articoli 61-76, e *Ley Orgánica de Libertad Sindical*) e, oltre alle strutture sindacali sul posto di lavoro, la legge prevede rappresentanti eletti di tutta la forza lavoro in tutte le aziende, tranne quelle più piccole. I membri spagnoli dei CAE sono nominati dai sindacati che, insieme o separatamente, hanno la maggioranza dei consensi nelle aziende interessate¹.

Sono molteplici le sfide che le parti sociali devono affrontare nella Repubblica della Macedonia del Nord: alcune endogene, legate alla capacità di azione delle parti sindacali, altre dipendenti dal contesto legale di riferimento, modificato e integrato più volte dopo l'indipendenza per soddisfare le esigenze della società attuali². Il primo tentativo di regolamentare in maniera sistematica i diritti di informazione e consultazione risale al 2010. Si tratta soltanto di una definizione formale di rappresentanze dei lavoratori e di diritti di informazione e consultazione poiché, di fatto, la legislazione macedone non prevede alcuna procedura per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori o per l'informazione e la consultazione, né distingue le loro prerogative da quelle dei rappresentanti sindacali. Ciò porta alla conclusione che l'unica rappresentanza dei lavoratori effettivamente esistente è quella di origine sindacale, competente per la contrattazione collettiva, il dialogo sociale bipartito e tripartito, le controversie di lavoro, e l'informazione e la consultazione. Gli stessi concetti di informazione e consultazione sono svuotati di significato poiché sono concepiti come mere modalità per lo scambio di informazioni,

¹ La stragrande maggioranza dei rappresentanti eletti è proposta dai sindacati e circa tre quarti di essi provengono da CCOO e UGT.

² In Macedonia del Nord, le questioni relative all'occupazione e ai rapporti di lavoro sono regolate dalla Costituzione e dalla legge sui rapporti di lavoro (*Law on Labor Relations*, 2005). La legge è stata emendata 17 volte e l'ultima modifica risale al febbraio 2016. Essa regola i diritti fondamentali e del lavoro, la retribuzione, le condizioni di lavoro sicure, la parità di retribuzione e la rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro attraverso i sindacati o altre organizzazioni, la contrattazione collettiva.

mentre non viene riconosciuto alcun ruolo al comitato aziendale europeo.

La rendicontazione finanziaria e non finanziaria: un'analisi comparativa

Nel sistema giuridico italiano, il tema della reportistica finanziaria nelle multinazionali ha subito un'evoluzione con l'adozione della direttiva 2013/34/UE, recepito con d.lgs. 139/2015. Il codice civile disciplina come deve avvenire la redazione del bilancio di esercizio (art. 2423), e già prima della riforma del 2015 erano previsti obblighi di comunicazione delle informazioni finanziarie³. Esiste poi il codice di autodisciplina delle società quotate, redatto nel 1999⁴ dal Comitato per la *corporate governance* e promosso da Borsa Italiana, contenente raccomandazioni che costituiscono un modello di *best practice* per l'organizzazione ed il funzionamento delle società quotate italiane. Le raccomandazioni del codice non sono vincolanti, ma le società quotate devono tenere informati, sia il mercato, sia i propri azionisti, in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al codice. A tal fine, le società quotate sono tenute alla pubblicazione di una apposita relazione, in occasione della pubblicazione dei dati di bilancio, che viene messa a disposizione dell'assemblea dei soci e contestualmente trasmessa a Borsa Italiana, che la mette a disposizione del pubblico. Sulla reportistica non-finanziaria, fino al 2007 non vi erano obblighi di *disclosure* delle informazioni di natura sociale e/o ambientale. Essa

³ Prima della novella legislativa, il rendiconto finanziario costituiva parte della nota integrativa del bilancio di esercizio. Con la riforma della disciplina del bilancio di esercizio è stato introdotto il nuovo art. 2425-ter del codice civile, il quale prevede che *dal rendiconto finanziario risultano, per l'esercizio a cui è riferito il bilancio e per quello precedente, l'ammontare e la composizione delle disponibilità liquide, all'inizio e alla fine dell'esercizio, ed i flussi finanziari dell'esercizio derivanti dall'attività operativa, da quella di investimento, da quella di finanziamento, ivi comprese, con autonoma indicazione, le operazioni con i soci.*

⁴ Rivisitato nel 2003 dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate e nel 2020, dove si parla per la prima volta di "successo sostenibile".

era rimessa alla iniziativa volontaria di quelle imprese maggiormente orientate ai valori della sostenibilità. Una prima previsione della possibilità di inserire nella relazione sulla gestione anche gli indicatori non-finanziari sull'attività della società, comprese le informazioni attinenti all'ambiente e al personale, risale al d.lgs. n. 32/2007, atto di recepimento della direttiva 2003/51/CE (*Accounts Modernisation Directive*)⁵. Con il d.lgs. n. 254/2016 l'obbligo di rendicontazione non-finanziaria e di comunicazione di informazioni sulla diversità degli organi aziendali nel settore privato ha una portata più ampia⁶. Secondo l'atto di recepimento italiano (d. Lgs. 254/2016, entrato in vigore il 25 gennaio 2017), le informazioni da fornire riguardano i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta alla corruzione attiva e passiva, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa. Il legislatore italiano ha ammesso la possibilità di non fornire informazioni ritenute sensibili. L'omissione di queste informazioni deve avere carattere eccezionale e la confidenzialità non può essere invocata quando possa pregiudicare la comprensione dell'andamento dell'impresa e dei suoi risultati.

In Spagna, la pubblicazione delle relazioni sulla corporate governance da parte delle aziende è relativamente recente. Il primo codice sulla gestione aziendale (*corporate governance*) è stato pubblicato nel 1998 (*Codigo Olivenza*), mentre nel 2003 è stata pubblicata la legge sulla trasparenza delle informazioni (legge 206/2003), che obbliga le società per azioni quotate a pubblicare una relazione annuale sul governo societario. Sempre del 2003 è il

⁵ Il legislatore, tuttavia, non ha indicato indicatori standard in tema di informativa sull'ambiente e sul personale, in ragione della diversità delle imprese interessate per attività economica, dimensione/territorio e grado di impegno e sensibilità verso la sostenibilità.

⁶ Esempi di rendicontazione non-finanziaria obbligatorie esistevano già per gli Enti del Terzo Settore (D. Lgs. 117/2017), per le Imprese sociali (D. Lgs. 112/2017) e per le Fondazioni bancarie (D. Lgs. 153/1999). Più di recente sono state introdotte in Italia le Società Benefit (L. n. 208/2015), società a scopo di lucro orientate per statuto alla realizzazione di benefici comuni, che si obbligano a rendicontare la realizzazione (o la mancata realizzazione) dei benefici di natura sociale e/o ambientale di cui si fanno promotori.

nuovo codice sulla *corporate governance*, il quale ha avuto un impatto maggiore sulla trasparenza nelle multinazionali, rendendo obbligatoria la pubblicazione (sui siti web aziendali) delle informazioni sulle assemblee generali e sulle delibere adottate e prevedendo la società in generale come destinataria di queste informazioni. Il codice prevede già il principio del “*comply or explain*”. Il recepimento della direttiva europea 2014/95 è avvenuto attraverso due leggi: dapprima nel 2017 (legge 18/2017) e successivamente nel 2018, con una legge più ambiziosa (legge 11/2018). Questo secondo intervento normativo è avvenuto secondo l’ordinaria procedura parlamentare, con un governo di diverso orientamento politico e con un contenuto che va oltre la direttiva europea 2014/95/UE⁷. In primo luogo, si stabilisce, in una norma transitoria, una applicazione progressiva dell’obbligo di rendicontazione alle aziende con più di 250 lavoratori, a partire dal terzo anno successivo all’entrata in vigore della legge. Inoltre, la nuova legge stabilisce procedure per la selezione dei membri del consiglio di amministrazione a tutela della diversità. Altri esempi di rendicontazione obbligatoria non-finanziaria (e anche finanziaria) sono quelli previsti dalla legge 2/2011 per l’economia sostenibile, dalla legge 13/2013 sulla trasparenza, l’accesso alle informazioni e il buon governo, e dalla legge 26/2013 per le casse di risparmio e le fondazioni bancarie.

Nei Paesi Bassi, ai sensi del libro II del codice civile, ogni azienda ha l’obbligo di depositare una relazione sulla gestione presso la Camera di commercio. Ciò significa che, per disposizione normativa, le informazioni sono pubbliche. Il modello sociale ed economico olandese (*polder model*) è noto per l’intervento “soft” dello Stato nelle questioni aziendali, preferendo l’applicazione di linee guida, codici o accordi non vincolanti concordati tra le parti sociali. Ne sono un esempio il codice sul governo societario, nato come codice volontario, e il coinvolgimento del comitato

⁷ È degno di nota il fatto che il procedimento legislativo non abbia previsto l’intervento dell’organo consultivo per le questioni di responsabilità sociale di impresa, il Consiglio di Stato per la Responsabilità Sociale (CERSE). Si tratta di un organo creato nel 2008, che fa capo al Ministero del Lavoro e di cui fanno parte, tra gli altri, le organizzazioni datoriali e sindacali.

economico e sociale bipartito (SER) nelle relazioni industriali e nelle politiche di responsabilità sociale di impresa (RSI). Tuttavia, nel 2004 il legislatore ha individuato il codice sul governo societario come codice di condotta a cui le società quotate in borsa devono fare riferimento nella loro relazione annuale. Anche nel caso olandese, esse devono indicare in che misura si sono conformate ai principi e alle disposizioni sulle migliori pratiche (il principio del “*comply or explain*”). Rispetto alle informazioni non-finanziarie, la direttiva 2014/95/UE è stata recepita con il decreto del 22 dicembre 2016 (*Diversity Policy Disclosure Decree*). La relazione sulle informazioni non-finanziarie si aggiunge alla relazione sulla gestione, cui sono tenuti i grandi enti di interesse pubblico, e che insieme integrano il *reporting* sul governo societario, già obbligatorio per le società quotate. Il legislatore olandese non amplia i temi oggetto di informazione non-finanziaria rispetto a quelli previsti dalla direttiva. Tuttavia, in conformità alle politiche del paese in tema di tutela dell’ambiente, amplia il contenuto dell’informativa sulle politiche ambientali aziendali fino a comprendere anche l’uso delle risorse naturali o le politiche aziendali in termini di economia circolare e riutilizzo delle materie prime, oltre agli aspetti relativi alla tutela degli animali. Rispetto all’informativa sulla diversità, la direttiva 2014/95/UE non prevede contenuti diversi e ulteriori rispetto a quanto già previsto dal codice sul governo societario olandese. Infine, la direttiva si applica solo alle grandi società quotate, mentre il codice si applica a tutte le società quotate.

In Bulgaria, il recepimento della direttiva sulle informazioni non-finanziarie (in vigore dal 9 giugno 2021) è avvenuto con due successivi atti: la legge integrativa del codice del lavoro e la legge sulla contabilità (*Law on Amendment and Supplementation of the Labour Code – LC e Accountancy Act*), dove, agli artt. 48, par. 1-3, 51 e 52, si statuisce che il reporting di natura non-finanziaria deve contenere le informazioni necessarie a comprendere lo sviluppo, i risultati, la condizione dell’impresa e l’impatto delle sue attività, almeno per quanto riguarda le questioni ambientali e sociali, relative ai dipendenti, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione e la concussione. Degno di nota è, a livello

nazionale, l'adozione, nel 2019, della strategia per la responsabilità sociale delle imprese per il periodo 2019-2023. Nel programma, il governo bulgaro prevede gli obiettivi prioritari e l'impegno a promuovere la capacità delle imprese di integrare le pratiche socialmente responsabili nelle loro attività al fine di aumentare la competitività, la sostenibilità aziendale, fino a comprendere le questioni etiche, la tutela dei consumatori e dei diritti umani, e sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Infine, nella Repubblica della Macedonia del Nord, la presentazione e il contenuto dei bilanci annuali o consolidati, la loro revisione e pubblicazione e la responsabilità del management per quanto dichiarato è regolata dalla legge nazionale sulle società, entrata in vigore nel 2004. Le società macedoni non hanno l'obbligo di divulgare informazioni di natura sociale e/o ambientale e questo tipo di rendicontazione è lasciata all'iniziativa volontaria delle aziende più orientate ai valori della sostenibilità. Diverse sono le iniziative, su questi temi, promossi anche dalle organizzazioni datoriali, ma non essendo informazioni obbligatorie, non vengono condivise con i lavoratori; né sono previste autorità competenti per la valutazione e l'applicazione di sanzioni in caso di inadempimento. Tuttavia, per le multinazionali presenti nel paese vigono regole diverse: oltre ad essere assoggettate al diritto societario nazionale, le multinazionali europee con filiali in Macedonia del Nord sono soggette alle direttive europee in base al paese della casa madre.

Come le informazioni finanziarie e non-finanziarie possono migliorare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle decisioni aziendali

La lettura e l'interpretazione della reportistica finanziaria consente di conoscere l'andamento dei mercati, le performance e le strategie del gruppo, la situazione finanziaria e patrimoniale, gli investimenti, le risorse umane, le informazioni sugli assetti

proprietari e sul governo societario. Mentre mediante la comunicazione non-finanziaria, le aziende divulgano, nei bilanci annuali, di sostenibilità e integrati, dati ed informazioni allo scopo di aiutare le parti interessate a comprendere e monitorare i risultati delle politiche aziendali attinenti alle questioni ambientali, agli aspetti sociali e dei dipendenti, al rispetto dei diritti umani, alla lotta alla corruzione e alla concussione, attinenti alla diversità nel consiglio di amministrazione.

Ma perché tali informazioni tecniche assumono importanza per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione? Perché sapere è partecipare e partecipare è democrazia.

Dal punto di vista sindacale assume importanza l'acquisizione completa e tempestiva delle informazioni economico-finanziarie, ma anche la loro capacità di saperle interpretare e di intercettare eventuali dubbi o complessità che necessitano un confronto produttivo con la direzione, prima dell'adozione di determinate decisioni strategiche. Tra le parti interessate, i rappresentanti dei lavoratori e, nello specifico i membri del CAE, sono i destinatari principali di tali informazioni ai sensi della direttiva 2009/38, ovvero quando si tratta di dover prendere decisioni che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori europei. Così come avviene per l'informativa sui dati economico-finanziari, anche in tema di informazioni non-finanziarie la disciplina sui CAE non ha fornito alcuna indicazione specifica rispetto all'oggetto dei diritti di informazione e consultazione, né rispetto a cosa deve prevedere in merito l'accordo, lasciando libere le parti di negoziare su quali aspetti il CAE merita di essere attenzionato ed esprimere un parere. Così come è importante prevedere, negli stessi accordi, i limiti all'utilizzo delle clausole di riservatezza, la formazione dei delegati sulle tematiche oggetto di informazione e consultazione e/o prevedere la possibilità di ricorrere a degli esperti a supporto della lettura e comprensione di relazioni tecniche e complesse, al fine di consentire uno scambio efficiente con la direzione aziendale.

Le legge olandese conferisce ai rappresentanti dei lavoratori e ai delegati CAE, ampi diritti di informazione e consultazione utili all'esercizio del proprio ruolo, con l'obbligo esplicito per il datore di lavoro di fornire (almeno due volte l'anno) le informazioni sui

risultati economici attuali e sulle prospettive future, così come tutte quelle informazioni sul governo societario, sui dipendenti e sulla struttura, utili per verificare la sussistenza dei requisiti previsti per la costituzione/rinnovo del CAE. Tra le multinazionali analizzate nell'ambito della ricerca POWER, tre dei CAE assoggettati alla legge olandese⁸ possono essere considerate *best practices* per l'efficienza del ruolo svolto dai delegati e per il riconoscimento della direzione aziendale dell'importanza delle procedure di informazione e consultazione. Per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione sono previste minimo due riunioni formali annuali (in inglese) e le comunicazioni non formali tra la direzione e i delegati. Sono previste risorse sufficienti per la formazione, anche linguistica, per la traduzione di documenti, se necessario, e per la possibilità di ricorrere ad un esperto.

In Spagna, ai rappresentanti dei lavoratori ogni tre mesi vengono fornite informazioni sulla situazione economica dell'azienda, mentre, a intervalli appropriati, vengono date informazioni su bilancio, conto economico, relazione annuale e altra documentazione fornita ai soci. Uno strumento molto utile per l'accesso dei lavoratori alle informazioni sulla diversità è il registro delle retribuzioni, previsto dalla legge sulla parità di retribuzione tra uomini e donne (2020). Esso contiene informazioni sulle misure adottate per promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini in azienda e, se è stato stabilito un piano di parità, sull'applicazione dello stesso. Tali informazioni vengono messe a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori almeno una volta l'anno. Un buon flusso di informazioni all'interno del CAE è rappresentato dall'esistenza del comitato ristretto e dalla costituzione di gruppi di lavoro tematici con riunioni ricorrenti nel corso dell'anno, oltre alla

⁸ In uno dei 3 accordi CAE menzionati viene prevista una procedura molto forte per la consultazione: esso può esprimere un parere sulla questione su cui è stato consultato, al termine della/e riunione/e, o entro un termine ragionevole dopo la riunione. I pareri espressi dal CAE saranno presi in considerazione dalla direzione centrale nel processo decisionale. Inoltre, la direzione centrale è tenuta a comunicare al CAE in che misura il parere è stato considerato e preso in considerazione nel processo decisionale finale, o le ragioni per cui non è stato considerato il parere del CAE. A quel punto, solo dopo aver completato la procedura di consultazione la direzione centrale attuerà le decisioni assunte.

riunione annuale del CAE in sessione plenaria. Come per i CAE “italiani” intervistati, le riunioni plenarie congiunte hanno un calendario programmato per almeno tre giorni. Due dei tre giorni, i rappresentanti dei lavoratori si riuniscono separatamente: uno prima della riunione congiunta e un altro dopo, a scopo di valutazione e sintesi. In particolare, gli intervistati italiani dei CAE che possono essere considerate *best practices* hanno precisato che in una o più giornate dedicate alla riunione plenaria vengono organizzate delle formazioni specifiche su temi attuali e generali, ma anche sulla lettura dei bilanci, tutti temi concordati dalla direzione. In altri, poca formazione viene riservata a tematiche quali quelle relative alle informazioni economiche e non economiche. Queste ultime, sia secondo gli intervistati italiani che quelli spagnoli, non sono considerate informazioni rilevanti da trattare nel corso delle riunioni annuali. In uno dei casi italiani attenzionati, la formazione locale non è assolutamente contemplata, né la possibilità di avvalersi di un esperto durante le riunioni. Inoltre, in assenza di accordo nel caso specifico, il funzionamento dell’organismo è rimesso all’applicazione delle prescrizioni accessorie della direttiva rifiuta. E’ evidente che, in situazioni simili, i diritti di informazione e consultazione del comitato europeo sono fortemente compromessi.

In Macedonia del Nord, per la maggior parte delle multinazionali la comunicazione di informazioni non-finanziarie non è una pratica obbligatoria. Tuttavia, tali informazioni vengono condivise su base volontaria grazie alle politiche di RSI: questioni ambientali e questioni sociali, il trattamento dei dipendenti, il rispetto dei diritti umani, la lotta alla corruzione e alla concussione, nonché la diversità nei consigli di amministrazione. La maggior parte delle grandi aziende macedoni, parte di organizzazioni datoriali, partecipano ad iniziative su questi temi e redigono dei rapporti (non obbligatori), condivisi con i dipendenti solo su richiesta. Inoltre, è frequente che le aziende macedoni organizzino sessioni formative nell’ambito delle quali ai dipendenti vengono erogate informazioni proprio su tematiche di natura non-finanziaria.

In Bulgaria, i processi di informazione e consultazione nelle imprese senza sindacati si sviluppano relativamente lentamente. In tutte e quattro le imprese multinazionali intervistate esistono strutture sindacali che partecipano al dialogo sociale a livello aziendale e il flusso delle informazioni finanziarie e non-finanziarie possono definirsi soddisfacenti a livello aziendale. Solo in una di esse non è attivo il CAE. Oltre alle procedure di informazione e consultazione, il CAE è coinvolto anche in gruppi di lavoro tematici il cui programma, obiettivi e responsabilità sono definiti congiuntamente dal CAE e dalla direzione. Frequente è il ricorso alla figura dell'esperto esterno e all'assistenza di coordinatori sindacali appartenenti alla Federazione europea di settore. Durante le riunioni del CAE, la direzione informa sulle condizioni finanziarie dell'azienda e sui nuovi progetti di investimento in fase di avvio, nonché sulla gestione efficace dell'azienda e ulteriori informazioni possono essere apprese grazie alla pubblicità della reportistica aziendale. Un ruolo importante sulla comprensione di queste tematiche viene svolto dalla formazione periodica. Tra le multinazionali attenzionate, quelle senza CAE lamentano assenza di informazione e consultazione su questioni transnazionali. Le informazioni economiche non sono oggetto di discussione, così come non c'è confronto sulle informazioni non-finanziarie e sulle politiche aziendali di RSI.

Sul fronte aziendale è necessario considerare l'utilizzo delle clausole di riservatezza da parte della direzione per controllare il flusso delle comunicazioni ed evitare di danneggiare l'azienda e i propri dipendenti rendendo pubbliche determinate informazioni. Non mancano ipotesi, soprattutto negli accordi più recenti, in cui si è cercato di regolamentare in maniera più puntuale la definizione di riservatezza; in altri viene definito il procedimento di acquisizione e utilizzo delle informazioni riservate; in altri ancora, l'accordo stesso definisce le procedure da seguire in caso di disaccordo tra l'azienda e il CAE circa le informazioni da considerare riservate.

Sul punto, tutti i membri dei CAE olandesi intervistati concordano sul fatto che, se il CAE deve essere informato sin dall'inizio di un qualsiasi progetto o strategia, è necessario

mantenere le informazioni riservate per un certo periodo di tempo. In tutti gli accordi sono presenti clausole di riservatezza. Tra le esperienze più virtuose, si segnalano quegli accordi dove, nel caso in cui la direzione aziendale voglia mantenere riservate determinate informazioni, essa sarà chiamata a rilasciare tempestivamente ai membri del CAE una dichiarazione nella quale indicherà il motivo per cui le informazioni sono considerate riservate e la durata, oltre i soggetti con i quali, invece, la riservatezza può non essere osservata. In altre ipotesi di accordo, ad esempio delle multinazionali spagnole, viene specificato quando le informazioni non possono essere considerate riservate, ovvero: il delegato può dimostrare che le informazioni sono già diffuse pubblicamente, quando tali informazioni vengono di rivelate con un provvedimento giurisdizionale, oppure quando le informazioni si riferiscono ad una violazione di legge da parte dell'azienda. Sempre nelle multinazionali spagnole è frequente la creazione di un "dipartimento europeo" per migliorare il flusso di informazioni tra l'azienda e il CAE e che informazioni per paese dalla direzione locale. Secondo gli intervistati italiani, la riservatezza non viene disciplinata puntualmente negli accordi e ciò lascia ampio margine alla direzione, che spesso etichetta come riservati tutti documenti e tutte le informazioni condivise, rendendo impossibile l'esercizio del ruolo dei delegati CAE.

Migliori pratiche ed esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali

Dall'analisi dei dati forniti e dalle interviste condotte con i rappresentanti aziendali e i membri dei CAE nell'ambito del progetto europeo POWER, sono emerse diverse pratiche di coinvolgimento dei lavoratori, ma anche esigenze condivise. I casi studio italiani hanno riguardato multinazionali del settore tessile-moda, costruzioni, informatico, chimico, energia e infrastrutture. L'azienda del settore tessile-moda intervistata è l'unica tra le

multinazionali analizzate a non avere un CAE ma a vantare buone pratiche di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. L'ultimo accordo integrativo, siglato per far fronte ai nuovi scenari derivanti dalla pandemia, conferma l'esistenza di solide relazioni industriali, dove le rappresentanze sindacali (RSU) sono parte attiva nella trasformazione aziendale. Qui il coinvolgimento dei lavoratori si realizza attraverso lo scambio di informazioni e l'istituzione di gruppi di lavoro tematici. Tutte le multinazionali sperimentano iniziative volontarie di RSI. In generale, la formazione viene considerato lo strumento essenziale per realizzare efficienti processi di informazione e consultazione, da incrementare anche nelle esperienze che rappresentano già delle buone pratiche sul punto. Tra le migliori esperienze, gli intervistati italiani hanno affermato che il processo di informazione e consultazione si realizza meglio di quanto previsto dall'accordo quando il coinvolgimento del CAE avviene sin dalla fase iniziale di un progetto, al fine di avere da subito la loro opinione. In altri casi, i delegati CAE hanno proposto la definizione di criteri più precisi che definiscano il contenuto e la portata del processo di informazione e consultazione.

Livelli diversi di coinvolgimento del CAE nelle pratiche di informazione, consultazione e partecipazione esistono nelle aziende spagnole analizzate. Allo stesso modo, la portata delle informazioni sulle questioni non-finanziarie è più ampia in alcuni CAE rispetto ad altri. Tra gli strumenti vengono privilegiati, negli accordi, la formazione e il supporto degli esperti, compresa la partecipazione di un rappresentante della federazione europea di settore, anche se nella pratica il loro supporto è piuttosto limitato. Molto spesso la reportistica non-finanziaria rappresenta l'unica fonte ufficiale di informazioni sulle politiche aziendali: in uno dei gruppi multinazionali spagnoli analizzate, i rappresentanti dei lavoratori utilizzano l'analisi del report non-finanziario come strumento per monitorare l'applicazione dell'accordo quadro globale siglato con la federazione mondiale di settore. In altri casi, per le informazioni relative al personale e al numero di dipendenti in ciascun paese, quando le informazioni sulla struttura aziendale non sono disponibili, la reportistica non-finanziaria può essere utile

per valutare la sussistenza dei requisiti per la costituzione (o ricostituzione) del CAE.

Anche nelle imprese bulgare il livello di dialogo sociale europeo è diverso tra le aziende coinvolte nella ricerca, così come l'implementazione delle procedure di informazione e consultazione. In generale, nella maggior parte dei casi esaminati, la direzione centrale riconosce le rappresentanze europee dei lavoratori come loro interlocutori: c'è disponibilità nell'organizzazione delle riunioni e partecipazione aziendale. Oltre alle procedure di informazione e consultazione, il CAE è coinvolto anche nei gruppi di lavoro istituiti per la discussione di specifiche questioni europee. Nelle multinazionali in cui manca il CAE, le informazioni finanziarie e non-finanziarie vengono fornite ai rappresentanti sindacali aziendali durante le riunioni mensili per discutere le questioni relative alla produzione; dove il CAE esiste, l'informativa avviene normalmente durante le riunioni periodiche. Gli intervistati hanno dichiarato che tutte le volte in cui vengono chiesti dei chiarimenti, la direzione è disponibile nel fornire tutte le informazioni aggiuntive possibili.

Nonostante la normativa sia molto favorevole in tema di diritti di informazione e consultazione, la maggiore parte dei CAE di multinazionali olandesi ha comunque difficoltà a gestire le informazioni finanziarie. Gli intervistati hanno sottolineato la differenza tra le informazioni ordinarie e quelle fornite in seno ai processi di ristrutturazioni o nuovi progetti. I membri del CAE vengono informati e consultati tempestivamente dalla direzione centrale aziendale; le difficoltà maggiori si verificano quando sono altri livelli dirigenziali a prendere le decisioni. Durante una procedura di consultazione su un importante progetto di ristrutturazione di un'impresa del settore bancario e creditizio, il CAE ha voluto analizzare le motivazioni alla base del progetto. La valutazione è stata possibile grazie all'esistenza di un gruppo ad hoc competente per le questioni di rischio economico-finanziario che è stato in grado di effettuare un'analisi dei rischi e di consigliare il CAE. In generale, al CAE viene data la possibilità di prendere parte dei gruppi appositamente costituiti per la valutazione di determinati progetti su temi specifici, quali la salute e la sicurezza,

le questioni di RSI o l'equilibrio vita-lavoro. In altri casi, il CAE si è fatto osservatore e portatore delle istanze dei dipendenti extra-europei. Infine, sebbene la maggior parte delle aziende olandesi pubblichino rapporti sulla RSI, che includono questioni relative ai diritti umani e del lavoro, la maggior parte dei CAE non sono direttamente coinvolti nell'elaborazione di queste politiche sociali, attinenti all'ambiente o alla governance.

Tutte le multinazionali macedoni oggetto di analisi non dispongono di un CAE. Esse utilizzano diversi strumenti di coinvolgimento dei dipendenti nelle politiche aziendali. Tra questi, primeggiano le sessioni informative periodiche formali e informali, consultazioni dirette e indirette e riunioni tecniche incentrate su una migliore organizzazione della comunicazione. Oltre ai regolari incontri mensili, vengono programmati altri incontri in base alle esigenze specifiche dei lavoratori, dei sindacati o del datore di lavoro. In una delle aziende del settore delle costruzioni intervistate, i lavoratori vengono regolarmente consultati e informati, soprattutto in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Inoltre, una volta all'anno la direzione presenta i risultati dell'azienda, la produttività e i piani per l'anno successivo, nonché le politiche in tema di ecologia. A tal fine, sia la direzione che il sindacato di categoria organizzano regolarmente corsi di formazione; altri temi oggetto di formazione sono la leadership sindacale e gli strumenti della contrattazione collettiva. In tema di informazioni non-finanziarie, la direzione si è concentrata prevalentemente sui temi legali alla salute e sicurezza a lavoro in conseguenza della pandemia da Covid-19. Infine, in una delle aziende del settore del *gaming* analizzate, non essendo sindacalizzata, i lavoratori hanno istituito di propria iniziativa un'associazione di lavoratori il cui compito è quello di partecipare allo sviluppo dell'azienda e delle loro politiche attraverso un "laboratorio delle idee". In questo modo, i dipendenti hanno la possibilità di essere propositivi e coinvolti, informati e consultati su questioni relative ai loro diritti e doveri, ma non sono pienamente coinvolti nelle decisioni aziendali.

Il settore tessile- abbigliamento/moda e le micro, piccole e medie imprese nel contesto italiano ed europeo: quadro d'insieme

Tra i settori presi in analisi nell'ambito del progetto POWER può essere menzionato quello del tessile-moda, per il quale ci si è focalizzati anche sull'importanza che può assumere il tema legato alla reportistica non-finanziaria rispetto alle imprese di piccole e medie dimensioni italiane e al loro approccio al contesto europeo e a priorità quali lo sviluppo sostenibile e l'economia circolare.

Il settore tessile-moda europeo è un comparto diversificato che comprende i settori e le filiere del tessile e abbigliamento, tecnico ed industriale, e tessile-casa, prevalentemente composto da imprese di piccole dimensioni⁹. L'UE svolge un ruolo significativo come produttore, esportatore e importatore di semilavorati e prodotti finali a livello internazionale¹⁰.

Qual è il ruolo dell'Italia nella catena del valore tessile europea e globale?¹¹. La filiera italiana della moda e del tessile ha due caratteristiche predominanti che esprimono un vantaggio di competitività unico nel contesto globale: (i) è l'unica filiera al

⁹ Secondo Euratex (2022), in Europa il settore conta circa 160.000 aziende che impiegano circa 1.5 milioni di lavoratori e che producono un turnover di circa 162 miliardi di euro. L'88,8% di queste aziende sono microimprese, e l'11% sono PMI, presenti in diverse parti della catena del valore, dalla produzione, alla vendita al dettaglio e alla fornitura di servizi; <https://euratex.eu/>.

¹⁰ Analizzando la capacità produttiva della catena del valore tessile europea in termini di flussi di materiali, l'UE ha prodotto (dati UE-27 2020 nel 2018, in tonnellate) 2.405.518 milioni di tonnellate di fibre, 1.458.168 milioni di tonnellate di filati, 1.943.686 milioni di tonnellate di tessuti, 948.957 tonnellate di prodotti finiti, in Köhler *et al.* 2021.

¹¹ Secondo l'elaborazione dei dati ISTAT eseguita dal Centro Studi CNA, con un fatturato in costante incremento, 472.252 addetti che raggiungono il milione contando l'indotto della distribuzione, e quasi 58 mila imprese, il settore della moda costituisce una entità significativa nello scenario economico-produttivo italiano. Si evidenzia che il 98,1% della base produttiva della moda è composta da PMI che impiegano l'83,9% della forza lavoro e generano il 67,5% del fatturato.

mondo tutt'oggi intatta. Vi è un presidio imprenditoriale *in loco* per ogni fase della produzione, dove essa comprende PMI ed imprese artigiane che lavorano dalla materia prima, passando per le fasi del processo produttivo, fino alla distribuzione; (ii) ha una tradizione produttiva ed una creatività imprenditoriale fondata sui precetti della “circularità”. In Italia, come nel territorio euro-unitario, lo scenario economico è caratterizzato dalla prevalenza quantitativa di micro-piccolo-medie imprese ad alto tasso di artigianato, il cui contributo è determinante nelle azioni di cambiamento che interessano il settore tessile. La concentrazione delle imprese nei distretti industriali rappresenta una specializzazione produttiva nazionale. Luoghi geografici in cui le PMI sono storicamente agglomerate, i distretti hanno visto sorgere la specializzazione di una o più fasi di un processo produttivo in cui la qualità dell'operato è direttamente correlata alla rete di interrelazioni tra imprese. Queste, unite da una rete comune di condivisione delle conoscenze tecnico-produttive, operano per l'identificazione nei valori e negli obiettivi del distretto. La struttura reticolare mira quindi alla costante ricerca di forme di coordinamento che apportino ad un miglioramento e ad una analisi continua delle soluzioni più efficienti da adottare in base alle mutevoli richieste del mercato.

Tuttavia, la propensione al cambiamento non è solo una caratteristica, ma un'esigenza commerciale. Come componenti chiave della catena del valore globale, le PMI italiane devono conformarsi alle pratiche di sostenibilità sociale, economica ed ambientale, e alla gestione responsabile, soprattutto se operano nei settori B2B come clienti dei leader di settore. Le aziende che si trovano ad operare lungo la catena di produzione hanno un diverso potere contrattuale rispetto ai marchi committenti. Molto spesso la gestione di tale rapporto si traduce nell'adattamento da parte delle PMI a tempi di produzione sempre più stringenti, alla firma di capitolati di approvvigionamento contenenti standard sempre più complessi ed in continuo aggiornamento. Il mutamento e l'adattamento continuo sono divenuti delle costanti per le PMI: questo non sempre equivale al raggiungimento di standard operativi migliori, quanto piuttosto ad un adeguamento non

pianificato, non programmato, quindi non efficientemente gestito, e dettato dalla sola volontà di non perdere la quota di mercato conquistata. Pertanto, in molti casi, il risultato è nel depotenziamento di intere porzioni di filiera, poco stabili e con capacità di resilienza scarsa, che ai piccoli come ai grandi shock di mercato si trovano a sopperire lasciando dei consistenti vuoti nel PIL del Belpaese.

Il campo di applicazione della Direttiva 2014/95/UE: e le PMI?

La Direttiva 2014/95/UE relativa alla comunicazione di informazioni di carattere non-finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di imprese e gruppi di grandi dimensioni, ispirandosi alla necessità di migliorare la governance aziendale, in particolare nella trasparenza operativa delle grandi imprese d'Europa, richiede a queste ultime di comunicare le pertinenti informazioni non-finanziarie.

L'impresa obbligata è chiamata ad elaborare delle proprie linee guida strategiche in ambito economico, ambientale e sociale, identificando le priorità ed elaborando un piano di sostenibilità pluriennale; i dati raccolti riferiscono ad un modello di rendicontazione sulle quantità e sulle qualità di relazione tra l'impresa e gli stakeholder di riferimento. È di fatto riconosciuta l'importanza della rendicontazione aziendale circa le esternalità negative prodotte, ed i fattori sociali e ambientali connessi al fine di individuare i rischi per la sostenibilità e accrescere la fiducia degli investitori e dei consumatori, delineando l'interdipendenza tra i fattori economici e sociali in cui l'impresa opera.

Nel contesto di transizione verso un'economia globale sostenibile, la comunicazione di informazioni di carattere non-finanziario è riconosciuta come dirimente per la gestione dei processi industriali che coniughino la redditività a lungo termine, la giustizia sociale e la protezione ambientale. Pertanto, la normativa agisce prevalentemente per contribuire alla misurazione, al monitoraggio ed alla gestione dei risultati delle imprese e il

relativo impatto sulla società e sugli ecosistemi. Vengono descritte non solo le performance di un'organizzazione, ma anche il modo in cui essa gestisce gli aspetti maggiormente rilevanti nell'ottica della gestione delle esternalità negative.

Allo stesso tempo, la direttiva prevede una elevata flessibilità di azione, atta a considerare in tali processi di cambiamento la natura multidimensionale della responsabilità sociale delle imprese (RSI) e la diversità delle politiche in materia di RSI applicate dalle aziende, e la scelta di escludere le PMI dal raggio di azione legislativo ha delle motivazioni specifiche.

Nelle sue conclusioni del 24 e 25 marzo 2011, il Consiglio europeo ha chiesto di ridurre, a livello sia europeo che nazionale, l'onere regolamentare complessivo che grava in particolare sulle piccole e medie imprese (PMI) e ha proposto misure per aumentare la produttività, mentre la strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva mira a migliorare il clima imprenditoriale per le PMI e a promuoverne l'internazionalizzazione. Di conseguenza, secondo il principio “pensare anzitutto in piccolo”, è opportuno che i nuovi obblighi di informativa si applichino soltanto a talune imprese e a taluni gruppi di grandi dimensioni.

Inoltre, è opportuno definire la portata dell'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non-finanziario facendo riferimento al numero medio di dipendenti, al totale di bilancio e al fatturato netto. Le PMI dovrebbero essere esonerate da obblighi supplementari e l'obbligo di pubblicare informazioni non-finanziarie dovrebbe essere imposto soltanto alle imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico e agli enti di interesse pubblico che sono imprese madri di un gruppo di grandi dimensioni, in ciascun caso aventi in media più di 500 lavoratori, nel caso di un gruppo, da calcolarsi su base consolidata.

Ciò non dovrebbe impedire agli Stati membri di chiedere la comunicazione di informazioni non-finanziarie a imprese e gruppi diversi dalle imprese che sono soggette alla presente direttiva. Il D. Lgs n. 254/2016, che ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva comunitaria 2014/95/EU, ha introdotto la rendicontazione obbligatoria per talune grandi imprese e gruppi con più di 500

dipendenti al fine di fornire un'informativa integrata e complementare rispetto a quanto riportato nel bilancio d'esercizio, necessaria per comprendere l'attività svolta, l'andamento e i risultati conseguiti e porre lo stakeholder nella posizione di poter prendere decisioni consapevoli.

La rendicontazione di informazioni di carattere non-finanziario e di informazioni sulla diversità, come conseguenza, ha assunto sempre maggiore rilevanza anche su base volontaria, alla quale si orienta la policy di sostenibilità delle PMI e che di fatto investe trasversalmente la compliance aziendale rispetto diversi obblighi normativi.

Alla luce delle precedenti considerazioni circa le caratteristiche strutturali del settore tessile-moda italiano, si può affermare che l'effetto della direttiva che regola l'operatività di talune imprese e taluni gruppi di grandi dimensioni colpisce in maniera indiretta le PMI. Come si è già in precedenza ribadito, ciò è strettamente correlato alla reale strutturazione del settore, e delle caratteristiche dimensionali degli operatori.

Il modello produttivo del sistema moda italiano è organizzato sulla filiera e i suoi distretti che si articolano nei processi a valle e a monte della produzione, garantendo la capacità produttiva e la qualità del prodotto che rappresentano il vantaggio competitivo strategico che il Paese ha e che deve mantenere sui mercati globali; esso è quindi costituito dalle imprese committenti (solitamente di dimensioni maggiormente strutturate) che ideano e vendono il prodotto finito, e le micro, piccole e medie imprese che operano in conto terzi ed eseguono, a volte in regime di mono-committenza, ma più spesso di pluri-committenza, le lavorazioni sui materiali dei committenti, in base agli ordinativi ricevuti, riconsegnando loro il prodotto finito.

Tale dinamica lega in maniera diretta l'obbligo che è tenuta a rispettare l'impresa committente nella offerta al mercato del prodotto finito commissionato a terze parti alla produzione del bene implementata da queste ultime (non soggette alla disciplina), che tuttavia indirettamente sono tenute a rispettare i dettami esecutivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina.

È necessario sottolineare come tale modello produttivo produca dei severi squilibri di potere. Per le aziende della produzione, il cambiamento potrebbe tradursi in consistenti adempimenti, oltre che costi elevati. Le PMI non sono dotate internamente di capacità tecniche, economiche e logistiche in grado di affrontare direttamente e prontamente le nuove dinamiche legate alla rendicontazione non-finanziaria (e di sostenibilità), sia in termini di adempimenti, che di interpretazione normativa; diversamente una impresa maggiormente strutturata è dotata di uffici ed aree aziendali preposte allo scopo. Esse dovrebbero disporre di tempo e risorse sufficienti per prepararsi all'applicazione dell'obbligo di comunicare informazioni sulla sostenibilità, a causa delle loro minori dimensioni e delle risorse più limitate.

Con la proposta di direttiva sulla reportistica di sostenibilità (CSRD), si chiederà alle imprese europee di divulgare le informazioni circa i rischi e gli impatti relativi ai temi di sostenibilità delle proprie attività aziendali. La principale novità della proposta della Commissione europea riguarda l'estensione dell'obbligo di rendicontazione non-finanziaria a tutte le società quotate sui mercati regolamentati, quindi anche alle piccole e medie imprese. L'obbligo non riguarderà le microimprese che saranno totalmente escluse dall'obbligo di rendicontazione, e le PMI non quotate, che potranno redigere volontariamente delle informative strutturate in materia di sostenibilità sulla base di standard coerenti con le loro caratteristiche.

Le PMI e la rendicontazione non finanziaria

Mentre l'obiettivo strategico della evoluzione della disciplina è quello di permettere la redazione di report senza che questo impatti in maniera significativa sulla struttura amministrativa delle aziende, si può affermare che le PMI e le microimprese hanno adottato delle modalità e degli strumenti specifici per rendicontare e comunicare le informazioni di carattere non-finanziario, in particolare inerenti alla sostenibilità organizzativa globale che

attestano l'adesione delle PMI a pratiche di sostenibilità, economia circolare e, in generale, di gestione responsabile di impresa.

Nello specifico, si possono identificare due motivazioni principali per le quali i temi oggetto di obbligo di rendicontazione non-finanziaria sono divenuti operativi anche per le imprese meno strutturate: l'autodisciplina e l'attitudine all'organizzazione e gestione. Se da un lato la redazione di report sulle *non-financial information* e la conformità alle pratiche di sostenibilità sottese sono legate all'esigenza commerciale di mantenere la quota di mercato conquistata all'interno della catena del valore globale, dall'altro è necessario sottolineare la crescente contezza del ruolo dell'artigianato nell'attenzione all'impatto delle proprie produzioni.

La produzione artigianale è attenta a generare maggior valore rispetto a quanto essa ne distrugga. Le PMI e le microimprese operano secondo un'agenda sostenibile specchio dei valori del fondatore come responsabilità sociale e ambientale e rispetto della dignità del lavoro. Il tessile e la concia hanno adottato, per motivi storico-culturali, ma soprattutto di valorizzazione economica, delle pratiche artigianali e creative di rigenerazione degli scarti di lavorazione che, grazie ai processi di sviluppo dei settori industriali, sono divenute oggi la base per modelli di business ben consolidati.

In particolare, in base alla loro flessibilità strutturale, le PMI rappresentano casi pilota per la sperimentazione di modelli di business basati su nuovi *core*, come lo scambio di vestiti o rifiuti, o basati sull'*upcycling* dei rifiuti per utilizzarli come nuovo materiale.

Le caratteristiche strutturali delle PMI le rendono capaci di guidare il cambiamento: controllo diretto della direzione strategica, flessibilità nella sperimentazione, libertà nei processi decisionali, agende sostenibili rispecchiano i valori del fondatore come responsabilità sociale e ambientale e rispetto della dignità del lavoro, responsabilità nell'uso delle risorse attraverso un miglioramento continuo della qualità dei prodotti che fa della loro riparabilità una modalità attraverso la quale lungo la vita del bene.

Territorio, artigianalità e comunità, quindi la messa a sistema delle singole individualità, sono dirimenti in tal processo. Una azienda operante nel settore della pelle, calzature e pelletteria, appartenente al sistema CNA Federmoda, ubicata nel distretto di San Mauro Pascoli,¹² ha dichiarato a tal proposito che *“la vision della nostra organizzazione è esprimere il territorio della manifattura artigianale italiana attraverso la comunità di San Mauro Pascoli, un luogo dove arte, cultura e saper fare convivono con la tradizione. La sintesi è un servizio ‘fatto e pensato’ in Italia, ‘fatto e studiato’ col cuore, dedicato a chi non cerca solo un prodotto, ma un complemento di stile capace di caratterizzare un’identità”*. È quindi il fattore umano a produrre la sostenibilità. *“Il fattore umano esprime la centralità del nostro know-how. Sono le persone che contribuiscono a portare la giusta energia in azienda, e attraverso le persone si individuano le migliori soluzioni tecniche. Lo sviluppo intrapreso dalla nostra azienda mette al centro soluzioni rivolte al benessere delle risorse umane unitamente alla necessità di una formazione tecnica ed umanistica costante”*.

L’azienda opera nel pieno coinvolgimento degli operatori nei valori aziendali, oltre che negli obiettivi organizzativi, attraverso la costante condivisione delle informazioni in bacheca per una presa visione continua, sia individualmente o attraverso incontri collettivi quando si tratta di informazioni di carattere generale: *“...periodicamente i lavoratori vengono coinvolti nella condivisione degli obiettivi aziendali, come pure nelle soluzioni da intraprendere di fronte ad eventuali scelte che richiedono acquisizione di commesse straordinarie. Con i lavoratori sono condivisi i valori aziendali e agli stessi si chiede di adoperarsi al loro rispetto (sostenibilità, rispetto, team, partnership, problem solving...)”*.

Benessere individuale come cardine dell’organizzazione aziendale, giusto riconoscimento economico e sociale del lavoro operato, e, per una piena sostenibilità, pratiche di internalizzazione

¹² Intervista realizzata da CNA Federmoda (nell’ambito del progetto POWER) alla Smart Leather Sas <https://tomassinibags.com/>.

delle principali esternalità negative ambientali: “*in azienda, è nata una linea di merchandising museale per recuperare tutti gli scarti di lavorazione evitando, pertanto, di conferire a rifiuto speciale il pellame utilizzato come materia prima prevalente*”.

In conclusione, laddove una organizzazione è strutturata su elementi valoriali etici contigui alla visione individuale del suo fondatore, maggiore è la possibilità di un perfetto allineamento tra *story making* e *story telling*. Nelle micro, piccole e medie imprese, è sovente, difatti, osservare il bilanciamento tra chi produce sostenibilità e chi la comunica, con un riconoscimento sempre più consistente a ciò che afferisce alla rendicontazione non finanziaria. Ciò viene implementato attraverso vari percorsi e varie pratiche, ovvero attraverso standard coerenti con le loro caratteristiche e le esigenze commerciali.

È il caso delle imprese che si destreggiano tra le varie certificazioni di prodotto/servizio, e/o di processo, e/o dei sistemi di gestione; nella sottoscrizione dei diversi protocolli quali ad esempio la *Restricted Substances List* (RSL), la *manufacturing Restricted Substances List* (mRSL) ed il *Greenpeace Detox Commitment*, per la gestione responsabile delle sostanze chimiche nei prodotti e nei processi, come anche i capitoli attraverso cui i marchi committenti effettuano le richieste di approvvigionamento. Sono ravvisabili, inoltre, dei casi di reporting di sostenibilità volontari. Nel mare magnum venutosi a creare dalla sovrapproduzione regolatoria dei processi produttivi, tuttavia, anche in tal caso la flessibilità e l'organizzazione reticolare della filiera italiana hanno rappresentato l'impulso per rispondere efficientemente alla seria sottoscrizione e adesione delle sopracitate. La filiera ha risposto attraverso la concentrazione di tali specificità tecniche nella nascita di nuovi mestieri della catena di fornitura del settore tessile-abbigliamento-calzature atti a fornire servizi specializzati per rispondere alle mutevoli e sempre più tecniche richieste del mercato.

Note bibliografiche

De Spiegelaere S., Jagodziński R. (2016), *The right and duty of European Works Councils to report back to the workforce: broad uptake, little specificity*, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 2/216, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S. (2016), *Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive*, Report 138, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S., Meylemans L. (2020), *EWC Confidential Confidentiality in European Works Councils and how representatives deal with it: case study and survey insights*, Working Paper 2020.02, ETUI, Brussels

Kaliga A., Oberdieck A. (2020), *Non-financial reporting: how can it be a resource for workers?*, ETUI Policy Brief

Köhler A., Watson D., Trzepak S., Löw C., Liu R., Danneck J., Konstantas A., Donatello S. & Faraca G. (2021), *Circular Economy Perspectives in the EU Textile sector*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission (2014a), *Directive 2014/95/EU of the European Parliament and the Council of 22 October 2014 Amending Directive 2013/34/EU as Regards Disclosure of Non-Financial and Diversity Information by Certain Large Undertakings and Groups*, Brussels, Belgium

Guarriello F., Stanzani C., Zingone G. (2002), *L'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nel diritto dell'Unione Europea*, SindNova, Quaderno19

Jagodziński R. (2015), *Monitoring implementation of the EWC Recast Directive*, ETUI, Brussels.

Stoop S. (2004) *'Thriving on diversity' revisited*, in Fitzgerald I. and Stirling J. (eds.) *European Works Councils: pessimism of the intellect, optimism of the will?*, London, Routledge

Waddington J. (2011), *European Works Councils: a transnational industrial relations institution in the making*, London, Routledge

Zito M. (2022), *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle*

tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3/XXXII, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano

Zito M. (2018), *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali: il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e dei Global Works Councils nella contrattazione transnazionale*, in Guarriello F., Stanzani C. (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, Milano, Franco Angeli



POWER. Multinational companies: improving workers' expertise on financial and non-financial information to foster their rights

finalizzato ad indagare le pratiche di reporting delle informazioni economiche e non finanziaria quale

strumento di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle multinazionali dei diversi settori coinvolti in cinque paesi: Italia, Olanda, Spagna, Bulgaria e Macedonia del Nord.

Il progetto POWER è co-finanziato dalla Commissione Europea, DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione, nell'ambito del bando di finanziamento VP/2020/008 (Grant Agreement VS/2021/0066), Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese.

Per maggiori informazioni:

www.sindnova.it

SindNova

via Tagliamento 9

00198 Roma

0039 06491087