

COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE

COM(91) 292 def.

Bruxelles, 13 novembre 1991

Proposta di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

a modifica della direttiva 75/129/CEE
sul ravvicinamento delle legislazioni
degli Stati membri
relative ai licenziamenti collettivi

(presentata dalla Commissione)

MEMORANDUM ESPLICATIVO

Introduzione

1. Nel contesto della instaurazione del Mercato Unico Europeo, i Consigli europei di Hannover, Rodi e Madrid hanno stabilito che doveva essere attribuita agli aspetti sociali non minore importanza che a quelli economici, e che gli uni e gli altri dovevano pertanto essere sviluppati in maniera equilibrata. Il Parlamento europeo (in numerose risoluzioni di iniziativa propria) e il Comitato Economico e Sociale (nel parere da esso espresso il 22 febbraio 1989) hanno anch'essi adottato una posizione analoga.

2. Sviluppando detto orientamento, la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori ha sancito nel suo paragrafo 7, punto 7, che:

"La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea...

Tale miglioramento deve consentire, dove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo...."

3. Hanno inoltre rilevanza in merito alla questione dei licenziamenti collettivi anche i punti 17 e 18 della medesima Carta. Essi stabiliscono che:

"Occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri.

Ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri della Comunità europea.

L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare... in occasione di procedure di licenziamenti collettivi..."

4. Sulla base di tutto ciò il Programma di Azione della Commissione riguardante la messa in opera della Carta stessa proponeva una revisione della Direttiva del Consiglio 75/129/CEE del 17 febbraio 1975 sul ravvicinamento delle leggi degli Stati membri relative ai licenziamenti collettivi. Il testo del Programma d'Azione affermava che:

"L'applicazione della direttiva per un certo numero di anni, le trasformazioni socio-economiche avvenute e l'instaurazione di un mercato europeo unico rendono necessaria una revisione della direttiva stessa".

In particolare il testo del Programma d'Azione poneva in rilievo la necessità di conferire alla direttiva esistente una dimensione transnazionale:

"E' opportuno che la direttiva sui licenziamenti collettivi sia completata in modo da comprendere anche i casi nei quali la decisione di licenziamento viene presa da un centro decisionale o da un'impresa situata in un altro Stato membro.

..... Vi saranno sicuramente casi di ristrutturazione riguardanti più paesi, i quali, per quanto giustificati essi possano essere, dovranno essere accompagnati da un'appropriata informazione e consultazione. Una risposta al livello comunitario appare il modo di procedere meglio appropriato, soprattutto in considerazione del fatto che la direttiva sarebbe applicata in casi nei quali la decisione in merito a licenziamenti collettivi viene presa da un centro decisionale o da un'impresa avente la sua sede in un altro Stato membro.

E' bene che sia posta fine a questa scappatoia legale."

Gli effetti del mercato interno

5. Secondo i termini dell'Articolo 8a del Trattato CEE, il mercato interno è "un'area senza frontiere interne nella quale è garantita la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, in conformità con le disposizioni del Trattato". L'abbattimento delle frontiere interne sta già dando luogo a importanti operazioni di riorganizzazione di imprese nell'ambito della Comunità, che si traducono in un aumento cospicuo del numero delle fusioni, degli assorbimenti di società, dei passaggi di proprietà e delle associazioni in partecipazione, e portano ad una sempre più larga concentrazione della proprietà delle imprese. Il numero complessivo delle acquisizioni (portafogli maggioritari o fusioni) effettuate dalle 1.000 imprese industriali più importanti d'Europa è in costante aumento. Una recente relazione della Commissione⁽¹⁾ indica che nel corso degli anni Ottanta il numero delle operazioni di cui è questione è raddoppiato ogni tre anni, salendo dalle 208 del 1984-85 alle 492 del 1988-89.

6. Inoltre, le operazioni di fusione nell'ambito della Comunità hanno in sempre maggior misura carattere plurinazionale. Nella medesima relazione della Commissione si legge che:

"Nel periodo 1983-1987 sono state ampiamente predominanti le operazioni di tipo nazionale (fra due imprese appartenenti ad un medesimo Stato membro). Erano basati su detto tipo di operazione quasi due-terzi del numero delle acquisizioni avvenute. Successivamente al 1987 si è osservato un aumento più rapido del numero delle acquisizioni che riguardavano imprese comunitarie appartenenti a due Stati membri diversi.

(1) "Gli effetti del mercato interno per settori industriali: la posta in gioco per gli Stati membri", Edizione speciale di "Economia europea/l'Europa sociale", 1990

Nel 1988-89 le operazioni di quest'ultimo tipo hanno costituito il 40% del numero complessivo delle acquisizioni effettuate. Hanno a loro volta rappresentato intorno al 15% del numero complessivo delle operazioni avvenute le operazioni di tipo internazionale, riguardanti un'impresa comunitaria ed una non comunitaria. Queste ultime cifre sono rimaste più o meno le stesse nel periodo in esame".

7. Nella tabella che segue sono riportate le cifre in dettaglio:

Fusioni e acquisizioni secondo la nazionalità delle imprese			
Anni	Operazioni nazionali	CE	Operazioni internazionali
1983-84	101 (65,2)	29 (18,7)	25 (16,1)
1984-85	146 (70,2)	44 (21,2)	18 (8,7)
1985-86	145 (63,7)	52 (23,0)	30 (13,3)
1986-87	211 (69,6)	75 (24,8)	17 (5,6)
1987-88	214 (55,9)	111 (29,0)	58 (17,8)
1988-89	233 (47,4)	197 (40,0)	62 (12,6)

NB: Le cifre entro parentesi indicano la percentuale sul totale delle operazioni considerate.

Fonte: Commissione europea

8. Nel contesto della sempre più rapida ristrutturazione collettiva al di là delle frontiere di cui si è detto, sarà sempre più grande il numero dei dipendenti sui quali si faranno sentire gli effetti di decisioni-chiave delle società da cui essi dipendono, prese ad un livello più alto di quello del loro datore di lavoro immediato, ossia a livello della direzione centrale dell'impresa, qualora basata in un altro paese, oppure a livello di tutto il gruppo, da parte di imprese controllanti aventi le loro sedi all'interno del paese in cui la loro azienda o la loro impresa è situata, ovvero, in misura sempre maggiore, fuori di esso. Nonostante la sempre più grande complessità dell'organizzazione, della proprietà e del controllo delle società, le procedure in vigore per l'informazione e la consultazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti continuano ad essere limitate a livello di impresa (sebbene in alcuni Stati membri vi siano legislazioni in merito a consigli o ad organi equivalenti degli stabilimenti al livello dei gruppi nazionali). Inoltre, sebbene i dipendenti possano far parte di un'impresa la cui direzione centrale è situata in un altro paese, o che fa parte di un gruppo di imprese la cui impresa controllante ha la sua sede all'estero, la portata e la validità dei loro diritti all'informazione e

alla consultazione potrebbero essere posti in pericolo, qualora il centro decisionale scelga di non fornire al datore di lavoro le informazioni richieste.

9. La direttiva del 1975 sui licenziamenti collettivi fa obbligo ai datori di lavoro che intendano procedere a licenziamenti di informare e di consultare i rappresentanti dei lavoratori con l'obiettivo di arrivare ad un accordo e di darne notifica alle competenti autorità pubbliche. Tuttavia, il documento in questione non contempla norme specifiche per i casi in cui i licenziamenti collettivi presso un'impresa siano proposti dalla relativa impresa controllante, sia nel caso in cui quest'ultima abbia sede nello stesso Stato membro in cui ha sede l'impresa controllata, cioè il datore di lavoro, sia nel caso in cui abbia sede in uno Stato diverso. Non si può tuttavia presumere che "tutte le informazioni utili" (Articolo 2(3)) detenute da una impresa controllante in rapporto ai licenziamenti proposti, siano sempre trasmesse al datore di lavoro ai fini della consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

10. Analogamente, qualora l'amministrazione centrale di una impresa con più sedi di produzione proponga licenziamenti collettivi in una delle sue sedi, la direttiva in vigore non stabilisce alcun criterio specifico per la comunicazione alla direzione locale di tutte le informazioni utili in possesso dell'amministrazione centrale, ove essa abbia sede al di fuori dello Stato membro in cui si trova l'impresa in questione.

Applicazione della direttiva in vigore

11. Nel passare in rassegna l'attuazione della direttiva esistente da parte degli Stati membri, si noterà il fatto che le disposizioni di taluni di essi riguardo ai licenziamenti collettivi possono non essere interamente in armonia con particolari aspetti della direttiva, mentre sono state avviate o sono in corso di esame presso la Commissione procedure per inadempienza degli obblighi.

Cambiamenti proposti alla direttiva

12. A seguito dell'esame da essa effettuato della portata, dell'applicazione e dell'efficacia della direttiva 1975 nelle circostanze attuali, la Commissione propone una serie di emendamenti alla medesima.

(i) Assicurare l'attuazione della direttiva nei casi in cui la decisione di licenziamento collettivo è presa da una impresa diversa dal datore di lavoro

13. La direttiva si applica a tutti i licenziamenti collettivi in programma riguardanti i dipendenti nell'ambito geografico di applicazione del trattato, anche nei casi in cui il datore di lavoro in questione sia una impresa controllata o faccia parte di una impresa multisedi, la cui amministrazione centrale è situata in un altro stato e i licenziamenti da attuare siano proposti dall'impresa controllante o, se del caso, dall'amministrazione centrale dell'impresa multisedi.

14. Le modifiche principali proposte sono volte a realizzare l'obiettivo di assicurare l'attuazione della direttiva esistente nei casi di imprese transnazionali e delle loro filiali. Pertanto, si è stabilito che le esigenze nel campo dell'informazione e della consultazione di cui alla

direttiva si applichino indipendentemente dal fatto che le decisioni che comportano licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro stesso, da una impresa controllante o dalla amministrazione centrale di un'impresa multisedi. Al fine di definire con energia ancora maggiore questo obbligo fondamentale, si è anche stabilito che qualora un datore di lavoro violi le norme previste dalla direttiva, non potrà in alcun modo essere giustificato se l'impresa che ha preso la decisione di licenziamento collettivo non lo ha informato in tempo debito.

15. Inoltre, i licenziamenti collettivi effettuati senza che siano state rispettate le norme in materia di informazione, consultazione e notifica stabilite dalla direttiva, possono essere annullati dai tribunali competenti su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori o dei lavoratori interessati. Questa norma particolare farà sì che le esigenze di informazione, consultazione e notifica siano rispettate qualunque sia l'entità dell'impresa che prende le decisioni di licenziamento collettivo.

16. E' opportuno sottolineare che il testo modificato non impone direttamente alcun obbligo alle imprese controllanti in quanto tali. Sono pertanto evitati i problemi di extraterritorialità. Si deve anche notare che la Commissione non propone un meccanismo (come preso in considerazione nella versione originale della direttiva "Vredeling") attraverso il quale i lavoratori avrebbero il diritto di attuare una consultazione con l'amministrazione centrale dell'impresa o con la direzione di un'impresa controllante (cosiddetto sistema "by-pass").

(ii) Equipaggi di navi marittime

17. Le esigenze di informazione, consultazione e notifica specificate nella direttiva sono del tutto compatibili con la natura particolare del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro degli equipaggi delle navi marittime. La loro esclusione dalla protezione concessa dalla direttiva non è giustificabile, salvo il caso in cui siano coperti da altre forme di garanzie equivalenti a quelle fornite dalla direttiva. Non si può argomentare che la natura temporanea dell'occupazione di alcuni marittimi non è compatibile con l'applicazione della direttiva, poiché l'articolo 1(2)(a) esclude dal campo di applicazione della direttiva "i licenziamenti collettivi effettuati nel quadro di contratti di lavoro a tempo determinato o per un compito determinato, a meno che tali licenziamenti non avvengano prima della scadenza del termine o dell'espletamento del compito previsto nei suddetti contratti". Va respinta l'argomentazione in base alla quale la notifica alle autorità pubbliche e l'osservanza del periodo di 30 giorni prima che abbiano effetto i licenziamenti collettivi previsti siano incompatibili con la necessaria flessibilità e le esigenze del settore di attuare decisioni immediate. L'articolo 4(1), secondo capoverso, stabilisce che: "gli Stati membri possono accordare alla autorità pubblica competente la facoltà di ridurre il termine fissato al primo comma". Poiché la direttiva non si applica alle imprese che di norma hanno meno di 20 dipendenti e poiché la procedura di consultazione non è imposta alle imprese che hanno meno di 50 dipendenti; ciò garantisce un'adeguata flessibilità nei confronti di un gran numero di imprese nel settore della pesca. Va osservato che la direttiva del Consiglio 80/987/CEE⁽²⁾, relativa alla protezione dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro, si applica agli equipaggi delle navi marittime salvo il caso in cui godano

(2) GU n. L 283 del 28.10.1980, pag. 23

di "altre forme di garanzia che offrano al lavoratore una protezione equivalente a quella risultante da questa direttiva" (articolo 1(2)). Sono stati espressamente esclusi dalla Grecia, dall'Irlanda e dal Regno Unito soltanto i membri dell'equipaggio di un peschereccio nel caso e nella misura in cui siano retribuiti con una partecipazione al guadagno; questa esclusione è motivata dalla natura speciale del rapporto di lavoro cui si riferisce l'articolo 1(2) della direttiva.

(iii) Decisioni giudiziarie

18. L'esclusione in forma generale della direttiva attualmente in vigore nei casi in cui viene posta fine alle attività di un'azienda per effetto di una decisione giudiziaria, non sembra più giustificabile. Non vi è a quel che sembra alcuna ragione per cui i diritti del personale all'informazione e alla consultazione (al contrario delle dilazioni imposte per quel che riguarda l'attuazione dei licenziamenti ai sensi dell'articolo 4 della direttiva in vigore) non debbano applicarsi in tali casi. La legislazione destinata all'applicazione della direttiva è in generale già applicabile ai licenziamenti dovuti a decisioni giudiziarie in sei Stati membri (Francia, Germania, Regno Unito, Spagna, Paesi Bassi, Portogallo).

(iv) Esigenze per quanto riguarda l'informazione e la consultazione

19. Viene proposta una serie di chiarificazioni e di miglioramenti per quanto riguarda il momento dell'effettuazione e gli obiettivi delle consultazioni in merito a progetti di licenziamento e alla natura delle informazioni da trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori (e di conseguenza alle pubbliche autorità), chiarificazioni e miglioramenti che riflettono tra l'altro le disposizioni corrispondenti della direttiva sui trasferimenti di imprese, quelle della Convenzione OIL 158 e l'articolo 2 del Protocollo aggiuntivo alla Carta sociale europea del Consiglio d'Europa.

(v) Designazione dei rappresentanti dei lavoratori ai fini di una consultazione per un licenziamento

20. La Direttiva del Consiglio 75/129/CEE impone agli Stati membri l'obbligo di far sì che vi siano rappresentanti dei lavoratori nel senso stabilito dalle norme di informazione e di consultazione di cui allo stesso documento, tuttavia lascia la definizione dei rappresentanti dei lavoratori "alla legislazione e alle prassi nazionali". Per questo motivo e in base alla Direttiva, la Commissione ha avviato una procedura d'infrazione nei confronti di uno Stato membro. Per alleggerir i vincoli legali imposti sulle piccole imprese e per garantire una adeguata flessibilità, ai sensi del testo modificato, gli Stati membri non sono obbligati a stabilire che visiano rappresentanti dei lavoratori nelle imprese che di norma impiegano meno di 50 persone. Inoltre, qualora si prevedano licenziamenti in imprese siffatte, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere in tempo utile ai lavoratori interessati le informazioni previste dall'articolo 2 (3) della direttiva, tuttavia non è imposto alcun obbligo di consultazione in tali casi. Questa norma ne rispecchia un'altra analoga stabilita dall'articolo 6 (4) e (5) della direttiva del Consiglio del 14 febbraio 1977 sulla

salvaguardia dei diritti dei lavoratori nel caso di trasferimenti di imprese o di parte di esse⁽³⁾. Nella tabella 1 sono indicati i sistemi di rappresentanza dei lavoratori nei 12 Stati membri.

(vi) Mancato adempimento

21. Anche se la direttiva è soggetta ai principi generali della legislazione comunitaria, tra cui quelli dell'efficacia e della non discriminazione, la Commissione propone un nuovo articolo che stabilisce una norma esplicita destinata ad assicurare l'applicabilità della direttiva.

Il nuovo articolo ora proposto ha un duplice obiettivo, in quanto stabilisce che siano poste in atto procedure giudiziarie su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori interessati in caso di mancato adempimento delle norme stabilite dalla direttiva (malgrado il ricorso eventuale ad altre procedure quali la mediazione, l'arbitraggio o la conciliazione), mentre tali procedure giudiziarie specifiche possono annullare i licenziamenti collettivi effettuati in contraddizione con la direttive.

I licenziamenti collettivi attuati in violazione degli obblighi di informazione, consultazione e notifica possono essere annullati nell'ambito dei sistemi legali esistenti in otto Stati membri (Portogallo, Germania, Italia, Grecia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Francia e Spagna).

(vii) Applicazione per accordo collettivo

22. E' infine proposto, in armonia con altre proposte recenti di direttive nel settore della legislazione sul lavoro, che sia introdotta nella direttiva una disposizione che ammetta in termini espliciti la possibilità dell'applicazione della direttiva stessa per mezzo di accordi collettivi.

Rapporti con altri strumenti comunitari

23. La Commissione si rende conto del fatto che, per molti e importanti motivi, le ragioni che giustificano la revisione della direttiva sui licenziamenti collettivi si applicano anche alla necessità di modificare la direttiva in vigore sui trasferimenti di imprese. Ciò comporta la necessità che i datori di lavoro di chi trasferisce e di chi è trasferito informino e consultino i rappresentanti dei rispettivi lavoratori riguardo alle indicazioni del trasferimento e facciano in modo da proteggere i diritti acquisiti dei lavoratori attraverso il trasferimento automatico dei rapporti di lavoro dal vecchio al nuovo datore di lavoro. Le due direttive riflettono pertanto obiettivi simili (p.es. l'esigenza di garantire ai lavoratori un grado adeguato di sicurezza occupazionale e di informazione e consultazione nei casi in cui l'impresa che li occupa sia sottoposta ad una ristrutturazione) e si basano su norme che potremmo definire a grandi linee parallele, sebbene la direttiva sui trasferimenti di imprese differisca da quella sui licenziamenti collettivi nel senso che essa obbliga gli Stati membri a riconoscere diritti sostanziali ai lavoratori. Al fine di garantire un approccio coerente, la Commissione sta anche esaminando se le

(3) GU n. L 61 del 5.3.1977, pag. 26

modifiche proposte alla direttiva sui licenziamenti collettivi debbano anche essere proposte, se del caso, in rapporto alla direttiva sui trasferimenti di imprese.

24. Per quanto riguarda i rapporti tra i cambiamenti proposti alla direttiva sui licenziamenti collettivi e alle norme della proposta di direttiva sui Consigli europei del lavoro, sono importanti i seguenti punti. Mentre la direttiva sui licenziamenti collettivi si applica a tutte le imprese che occupano più di 20 dipendenti, la proposta di direttiva sui Consigli europei del lavoro si limita alle imprese o ai "gruppi di imprese di dimensioni comunitarie", cioè a quelli che contano almeno 1000 dipendenti nell'ambito della Comunità e che hanno almeno 100 dipendenti in ciascuno di almeno due Stati membri. Inoltre, tra le esigenze minime stabilite dalla direttiva, le competenze dei Consigli europei del lavoro sono limitate alle questioni transnazionali, cioè a quelle che riguardano le imprese o i gruppi di dimensioni comunitarie nel loro insieme o a quelle che interessano due o più imprese multisedi o gruppi situati in Stati membri diversi.

25. Pertanto, solo qualora i programmi di licenziamento riguardassero le sedi di un'impresa o di un gruppo in più di uno Stato membro, sarebbero quindi soggetti alla procedura di consultazione prevista dalla direttiva dei Consigli europei del lavoro. Inoltre, in tale caso, la portata, il contenuto e gli obiettivi delle esigenze in materia di informazione e di consultazione previste dai due provvedimenti differirebbero considerevolmente.

A livello di Consigli europei del lavoro, la consultazione sarebbe incentrata sugli aspetti transnazionali del programma di licenziamento. La proposta di direttiva sui Consigli europei del lavoro comprende inoltre, all'Articolo 11 la norma che "nessun aspetto di questa direttiva dovrà influire sul funzionamento delle legislazioni o delle prassi degli Stati membri in rapporto alla trasmissione di informazioni e alla consultazione degli addetti a livello di gruppo, di impresa e di stabilimento". In particolare, si afferma che "questa direttiva si applica fatto salvo quanto disposto dalla direttiva 75/129/CEE..." (cioè la direttiva sui licenziamenti collettivi).

26. Nell'ambito della direttiva sui licenziamenti collettivi, le esigenze nel campo dell'informazione e della consultazione sono imposte al datore di lavoro, si riferiscono ai rappresentanti degli addetti designati a livello nazionale, hanno un carattere più dettagliato e specifico e dovranno essere prese in considerazione "con l'obiettivo di raggiungere un accordo". Inoltre, la direttiva sui licenziamenti collettivi reca norme relative alla notifica alle autorità nazionali competenti e ai problemi attinenti ai tempi di notifica del licenziamento, che ovviamente non compaiono nella direttiva dei Consigli europei del lavoro. I due documenti suddetti svolgono pertanto funzioni diverse e differiscono in maniera sostanziale per quanto riguarda la loro portata, i loro limiti, le istituzioni che li rappresentano, i livelli e le procedure di applicabilità.

Fondamento giuridico

27. Il fondamento giuridico sul quale si basa la direttiva sui licenziamenti collettivi attualmente in vigore è fornito dall'Art. 100 del Trattato CEE, che costituirà quindi il fondamento giuridico anche per le modifiche proposte. Nella fattispecie non si applica l'Articolo 100 A, che costituisce una deroga dall'Art. 100, in quanto riguarda l'armonizzazione delle legislazioni per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'Art. 8(a); infatti non è possibile sostenere che la proposta è intesa a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione del mercato interno.

TABELLA I

SITUAZIONE NEGLI STATI MEMBRI PER QUANTO RIGUARDA L'ESISTENZA DI ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE CHE OCCUPANO PIU' DI 50 ADDETTI, CHE DEVONO ESSERE RICONOSCIUTI DAL DATORE DI LAVORO A FINI DI INFORMAZIONE E DI CONSULTAZIONE.

	PREVISTI DALLA LEGGE	PREVISTI IN BASE AD UNA CONVENZIONE COLLETTIVA
BELGIO	SI	-
PAESI BASSI	SI	-
SPAGNA	SI	-
FRANCIA	SI	-
GRECIA	SI	-
IRLANDA	*	
DANIMARCA	-	SI
ITALIA	SI	-
LUSSEMBURGO	SI	-
PORTOGALLO	SI	-
GERMANIA	SI	-
REGNO UNITO	*	-

* I rappresentanti dei lavoratori nominati in base alle norme in vigore in Irlanda e nel Regno Unito sono membri dei sindacati indipendenti dei lavoratori, che devono però essere riconosciuti volontariamente dal datore di lavoro.

Proposta di
DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

a modifica della direttiva 75/129/CEE
sul ravvicinamento delle legislazioni
degli Stati membri
relative ai licenziamenti collettivi

Il Consiglio delle Comunità europee,

Visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea e in particolare l'Articolo 100,

Vista la proposta della Commissione⁽¹⁾

Visto il parere del Parlamento europeo⁽²⁾,

Visto il parere del Comitato economico e sociale⁽³⁾,

considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori sancisce al punto 7 che "la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea..... Tale miglioramento deve consentire, dove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo.....",

(1)

(2)

(3)

considerando che i paragrafi 17 e 18 della medesima Carta sanciscono inoltre che "Occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri.... L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare..... in occasione di procedure di licenziamenti collettivi....",

considerando che la direttiva 75/129/CEE del Consiglio⁽⁴⁾ ha promosso l'armonizzazione delle legislazioni nazionali in materia imponendo ai datori di lavoro che prevedano di effettuare licenziamenti collettivi, l'obbligo di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori al fine di raggiungere un accordo, nonché notificare il relativo progetto all'autorità pubblica competente;

considerando che, a causa della crescente concentrazione transnazionale di imprese che sta accompagnando la realizzazione del mercato interno, il licenziamento collettivo può essere deciso da una impresa diversa dal datore di lavoro;

considerando che è opportuno che la direttiva 75/129/CEE sia sottoposta a revisione per far sì che siano rispettate le esigenze di informazione, consultazione e notifica, indipendentemente dal fatto che le decisioni di licenziamento collettivo siano prese dal datore di lavoro, dall'impresa controllante o dalla amministrazione centrale di una impresa di cui fa parte il datore di lavoro;

considerando che, l'esigenza di assicurare l'efficacia della presente direttiva, induce a presumere che non sia tenuto conto dei mezzi di difesa basati sulla mancata trasmissione delle informazioni da parte dell'impresa controllante, che prende le decisioni determinanti i licenziamenti collettivi, al datore di lavoro;

(4) GU n. L 48 del 22.2.1975, pag. 29

considerando che i diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione di cui alla direttiva 75/129/CEE, devono essere estesi agli equipaggi di navi marittime - salvo che godano di una protezione equivalente - nei casi in cui le attività di uno stabilimento cessino a seguito di una decisione giudiziaria;

considerando che sono necessarie talune chiarificazioni e modifiche per quanto riguarda lo scadenziario e gli obiettivi delle consultazioni e la natura delle informazioni da comunicare ai rappresentanti dei lavoratori e alle autorità pubbliche, in particolare alla luce delle disposizioni corrispondenti della direttiva 77/187/CEE⁽⁵⁾ del Consiglio, della Convenzione 158 e della raccomandazione 166 dell'OIL;

considerando che, per consentire una maggiore flessibilità in rapporto alle piccole imprese, gli Stati membri non sono tenuti a fare in modo che siano nominati rappresentanti dei lavoratori nelle imprese con meno di 50 dipendenti;

considerando che è necessario prendere provvedimenti adeguati per far sì che l'attuazione e gli obblighi stabiliti da questa direttiva siano rispettati e, in particolare, per assicurare che siano stabilite procedure giudiziarie destinate all'annullamento dei licenziamenti collettivi effettuati in contrasto con le norme suddette;

considerando che, la direttiva 75/129/CEE del Consiglio sul ravvicinamento delle legislazioni nazionali in materia di licenziamenti collettivi deve essere modificata in conformità;

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

(5) G.U. n. L 61, del 5.3.1977, pag. 26

Articolo 1

La direttiva 75/129/CEE è così modificata:

1. All'Articolo 1, paragrafo 1, è aggiunta la seguente lettera c):

"(c) per datore di lavoro si intende la persona fisica o giuridica alla quale il lavoratore sia legato da un rapporto di lavoro.

2. All'articolo 1, paragrafo 2, lettera c) è aggiunto il seguente periodo:

c) "purché la normativa speciale cui sono soggetti assicurati una tutela equivalente a quella derivante dalla presente direttiva".

3. L'Articolo 1, paragrafo 2, lettera d) è soppresso e all'Articolo 1 è inserito il seguente nuovo paragrafo:

"3. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare l'Articolo 4 ai licenziamenti collettivi determinati dalla cessazione delle attività di uno stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria".

4. La sezione II e l'Articolo 2 sono sostituiti dal seguente testo:

"SEZIONE II

Informazione e consultazione

Articolo 2

1. Se un datore di lavoro, qualora intenda procedere ad un licenziamento collettivo, avvia consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori in tempo utile al fine di raggiungere un accordo.

2. Tali consultazioni riguardano quanto meno la possibilità di evitare il licenziamento o di ridurre al minimo il numero dei lavoratori interessati e di alleviare le conseguenze del licenziamento stesso.
3. Al fine di porre i rappresentanti dei lavoratori in condizione di formulare proposte costruttive, il datore di lavoro dovrà fornire loro in tempo utile tutte le informazioni del caso e dovrà comunque comunicare per iscritto le ragioni del progetto di licenziamento collettivo, il numero dei lavoratori impiegati di norma, le proposte del datore di lavoro in rapporto al numero e alle categorie di lavoratori da licenziare, i criteri proposti per la selezione dei lavoratori da licenziare, la base proposta per il pagamento delle indennità di licenziamento e il periodo in cui i progettati licenziamenti saranno effettuati.

Il datore di lavoro trasmette alle autorità pubbliche competenti una copia di tutte le comunicazioni scritte di cui al comma precedente.

4. Gli obblighi di cui ai paragrafi 1, 2, 3 e 5 sussistono indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da una impresa che lo controlli.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione stabiliti dalla presente direttiva, non si tiene conto dei mezzi di difesa basati sulla mancata trasmissione delle informazioni necessarie da parte dell'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo.

5. Ai fini dell'attuazione della presente direttiva, gli Stati membri possono astenersi dal prescrivere la rappresentanza dei lavoratori nelle imprese in cui siano occupati di norma meno di 50 dipendenti.

In tale caso, gli Stati membri fanno sì che i datori di lavoro siano obbligati a fornire in tempo utile ai lavoratori interessati dai progetti di licenziamento collettivo le stesse informazioni previste dall'articolo 2, paragrafo 3 per i rappresentanti dei lavoratori."

5. Al termine dell'Articolo 5 è inserita la seguente frase:

"o per promuovere o consentire l'applicazione di accordi collettivi più favorevoli ai lavoratori".

6. Dopo l'Articolo 5 è inserito il seguente articolo:

Articolo 5bis

Gli Stati membri provvedono affinché sussistano procedure giuridiziarie ad istanza dei rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori stessi per conseguire l'adempimento degli obblighi previsti dalla presente direttiva e in particolare l'annullamento dei licenziamenti collettivi; indipendentemente dalla esperibilità di altre procedure.

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 31 dicembre 1992 oppure provvedono affinché le parti sociali stabiliscano le disposizioni necessarie mediante accordo, fermo restando l'obbligo degli Stati membri di prendere tutti i provvedimenti necessari a garantire in ogni momento il rispetto delle prescrizioni della direttiva stessa.
2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Gli Stati membri comunicano immediatamente alla Commissione i provvedimenti adottati per conformarsi alla presente Direttiva.

Articolo 3

Gli Stati membri sono destinatari della presente Direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì

Per il Consiglio

QUESTIONARIO PER LA VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI

EFFETTI DELLA PROPOSTA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI)

Proposta di Direttiva del Consiglio a modifica della Direttiva 75/129/CEE sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative ai licenziamenti collettivi.

Proposta

1. Tener conto del principio di sussidiarietà. Per quale motivo è
necessaria una legislazione comunitaria in questo campo e quali ne sono
gli obiettivi principali?

La proposta tiene conto del presupposto di attuare un processo di ristrutturazione organica nel quadro della realizzazione del mercato interno, in particolare per quanto riguarda la transnazionalizzazione dell'organizzazione, della proprietà e del controllo delle imprese. In tal contesto, la direttiva in vigore sui licenziamenti collettivi deve essere aggiornata in modo da far sì che venga a contemplare anche i casi in cui la decisione di licenziamento è presa da un centro decisionale che non risulta essere il datore di lavoro diretto degli addetti interessati, in particolare nel caso in cui tale centro decisionale sia situato al di fuori dello Stato membro in cui ha sede il datore di lavoro. Dato il carattere transnazionale della questione e considerato il fatto che le procedure di licenziamento collettivo sono già regolate dalla legislazione comunitaria, è chiaro che una risposta a livello comunitario rappresenta la migliore soluzione per affrontare il problema.

L'obiettivo principale delle modifiche proposte alla direttiva consiste nell'assicurare che qualora le decisioni di licenziamento siano prese da centri decisionali del tipo sopracitato, questi siano obbligati a fornire tutte le informazioni utili al datore di lavoro in modo da consentirgli di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori e di trasmetterne notifica alle competenti autorità pubbliche. Altre modifiche (p.es. l'esigenza di informazione e di consultazione e l'obbligo di designare rappresentanti dei lavoratori a fini di consultazione in caso di licenziamento) sono proposte alla luce delle esperienze raccolte sull'applicazione e l'attuazione della direttiva del 1975, dal momento della sua entrata in vigore fino ad oggi.

Effetti sulle imprese

2. Chi sarà coinvolto dalla proposta?

Le modifiche alla direttiva - analogamente alla direttiva in vigore - si applicano alle imprese che hanno meno di 20 lavoratori e che propongono di licenziarne una parte. Le modifiche proposte alla direttiva impongono l'obbligo di fornire al datore di lavoro tutte le informazioni utili sulle imprese controllate e sull'amministrazione centrale di un'impresa multisedi, di cui fa parte il datore di lavoro in questione, qualora

l'amministrazione centrale sia situata al di fuori dello Stato membro in cui egli si trova, sempre che i licenziamenti in oggetto siano proposti da questi centri decisionali e non dal datore di lavoro stesso.

3. Cosa devono fare le imprese per mettersi in regola con la proposta?

E' proposta tutta una serie di chiarificazioni e di perfezionamenti in rapporto allo scadenziario e all'obiettivo delle consultazioni riguardo ai licenziamenti e alla natura delle informazioni da fornire ai rappresentanti dei lavoratori e alle autorità pubbliche. Inoltre, è proposta una nuova norma che prevede che, qualora i licenziamenti non siano proposti dal datore di lavoro diretto, bensì da una impresa controllata o dall'amministrazione centrale di una impresa multisedi di cui il datore di lavoro fa parte, nel caso in cui l'amministrazione centrale sia situata al di fuori dello Stato membro in cui egli si trova, i centri decisionali in questione dovranno trasmettere in tempo utile tutte le informazioni del caso al datore di lavoro, al fine di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori e di trasmetterne notifica alle competenti autorità pubbliche. Si propone di estendere la procedura di informazione e di consultazione ai licenziamenti determinati dalla chiusura di uno stabilimento in conseguenza di una decisione giudiziaria, mentre fino ad oggi i casi di questo tipo erano esclusi dal campo di applicazione della direttiva.

4. Quali saranno gli effetti probabili della proposta dal punto di vista economico?

- sull'occupazione

L'obiettivo della procedura di informazione e di consultazione, quale espresso nella direttiva attualmente in vigore e modificato dalla proposta di revisione, consiste nell'identificare i modi e i mezzi più opportuni per evitare i licenziamenti o ridurli al minimo.

- sugli investimenti e sulla creazione di nuove attività economiche

Nessuno.

- sulla competitività delle imprese

Gli emendamenti proposti alla direttiva sui licenziamenti collettivi possono comportare alcune spese indirette per le imprese, a seguito del rafforzamento della procedura di informazione e di consultazione. Il loro effetto sulla competitività delle imprese della CEE dovrebbe comunque rimanere marginale. D'altro canto, il paragrafo 2(5)(b) introduce una modifica che consente una maggiore flessibilità per le piccole imprese in quanto non saranno più tenute a consultare, bensì unicamente ad informare i lavoratori interessati.

5. La proposta contiene provvedimenti atti a tener conto della situazione specifica delle piccole e medie imprese (esigenze ridotte o diverse, ecc)?

In virtù della definizione dei "licenziamenti collettivi" la direttiva in vigore e la nuova direttiva modificata non si applicano alle imprese che impiegano 20 o meno di 20 addetti. Inoltre, la proposta prevede che

l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori non obblighino gli Stati membri a porre in atto procedure per la designazione di tali rappresentanti in imprese che danno lavoro a meno di 50 addetti. Qualora non vi siano rappresentanti dei lavoratori in imprese del genere, i lavoratori oggetto di proposte di licenziamento devono essere informati direttamente dal datore di lavoro.

Consultazioni

A. Con i datori di lavoro e i sindacati

19.03.91 UNICE/CEEP - ETUC

05.06.91 UNICE/CEEP - ETUC

22.05.91 Trasporti

23.05.91 Commercio

28.05.91 Pesca
Settore edile
Banche e assicurazioni

7.06.91 Agricoltura

B. Con singole organizzazioni

C.G.T. (Francia) (Confederazione generale del lavoro)

CEC (Confederazione europea dei professionisti)

Consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro da parte della DG XXIII:

Organizzazioni consultate:

- AECM (Associazione europea delle classi medie)
- Eurochambre
- Eurogroup
- UEAPME (Unione europea degli artigiani e delle PMI)
- UNICE (Unione delle industrie della Comunità europea)
- CECOP (Comitato europeo delle cooperative di produzione)
- EUROPME (Comitato europeo delle piccole e medie imprese indipendenti)
- EMSU (Unione europea delle classi medie)
- CECD (Confederazione europea del commercio al dettaglio)
- FEWITA (Federazione delle associazioni europee di commercio all'ingrosso e internazionale)
- CEDI (Centro europeo degli indipendenti)
- CCACC (Comitato di coordinamento delle associazioni delle cooperative della Comunità europea)

Le organizzazioni sindacali sono favorevoli alla revisione della direttiva 75/129 del Consiglio, tuttavia ritengono che la proposta della Commissione soddisfi solo parzialmente le loro aspettative, in particolare per quanto riguarda il piano sociale e l'intervento delle autorità pubbliche. Le organizzazioni dei datori di lavoro in linea generale sono favorevoli all'obiettivo di applicare la procedura di informazione e di consultazione anche ai licenziamenti collettivi di dimensione transnazionale, però pensano che la direttiva attualmente in vigore copra già questo caso; essi non appoggiano modifiche che introducono nuovi elementi nella proposta, quali la trasmissione di ulteriori informazioni ai lavoratori.

ISSN 0254-1505

COM(91) 292 def.

DOCUMENTI

IT

06 04

N. di catalogo : CB-CO-91-507-IT-C

ISBN 92-77-77503-3

Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee
L-2985 Lussemburgo