

ARCHIVES HISTORIQUES DE LA COMMISSION

COLLECTION RELIEE DES
DOCUMENTS "COM"

COM (75)429

Vol. 1975/0165

Disclaimer

Conformément au règlement (CEE, Euratom) n° 354/83 du Conseil du 1er février 1983 concernant l'ouverture au public des archives historiques de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO L 43 du 15.2.1983, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 1700/2003 du 22 septembre 2003 (JO L 243 du 27.9.2003, p. 1), ce dossier est ouvert au public. Le cas échéant, les documents classifiés présents dans ce dossier ont été déclassifiés conformément à l'article 5 dudit règlement.

In accordance with Council Regulation (EEC, Euratom) No 354/83 of 1 February 1983 concerning the opening to the public of the historical archives of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (OJ L 43, 15.2.1983, p. 1), as amended by Regulation (EC, Euratom) No 1700/2003 of 22 September 2003 (OJ L 243, 27.9.2003, p. 1), this file is open to the public. Where necessary, classified documents in this file have been declassified in conformity with Article 5 of the aforementioned regulation.

In Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG, Euratom) Nr. 354/83 des Rates vom 1. Februar 1983 über die Freigabe der historischen Archive der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 43 vom 15.2.1983, S. 1), geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1700/2003 vom 22. September 2003 (ABl. L 243 vom 27.9.2003, S. 1), ist diese Datei der Öffentlichkeit zugänglich. Soweit erforderlich, wurden die Verschlussachen in dieser Datei in Übereinstimmung mit Artikel 5 der genannten Verordnung freigegeben.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

COM(75) 429 def.

Bruxelles, 25 luglio 1975

Proposta modificata

di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

relativa all'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari
degli Stati membri perquanto riguarda il mantenimento dei diritti
e dei vantaggi dei lavoratori in caso di fusioni di società, di
trasferimenti di aziende e di concentrazioni di imprese

(presentata dalla Commissione al Consiglio
a norma dell'articolo 149, paragrafo 2
del Trattato C.E.E.)

COM(75) 429 def.

RELAZIONE

A. INTRODUZIONE

1. Lo sviluppo economico ha come risultato, sia a livello nazionale che sul piano comunitario, un rapido incremento del processo di concentrazione delle imprese. Vari dati statistici ne confermano l'entità : tra il 1962 e il 1970 il numero delle concentrazioni effettuate ogni anno nella Comunità costituita dai sei Stati membri originari è passato da 173 a 612, corrispondente ad una moltiplicazione per 3,5 nell'arco di nove anni. Per il solo periodo 1966 - 1970, il tasso d'incremento è raddoppiato rispetto a quello del periodo 1962 - 1966. In alcuni Stati membri, l'incremento della concentrazione è stato tale che il 50 % della cifra d'affari globale del settore industriale proviene dalle 100 più importanti imprese industriali.

2. Tale processo di concentrazione si traduce o in fusioni di società o in trasferimenti di aziende oppure in un controllo che un'impresa assume nei confronti di un'altra.

3. Questa evoluzione ha richiesto che si crei sul piano comunitario un apposito quadro giuridico. A tal fine, sono stati elaborati alcuni strumenti giuridici, fra cui, in particolare, la proposta di terza direttiva concernente le fusioni di società, il progetto preliminare di convenzione sulla fusione internazionale delle società per azioni, la proposta di regolamento sul controllo delle concentrazioni di imprese e la proposta di uno statuto delle società per azioni europee.

Questi strumenti giuridici sono volti a disciplinare i problemi posti dal processo di concentrazione di imprese rispetto al diritto delle società e della concorrenza.

4. Bisogna, tuttavia, constatare che le modifiche apportate alla struttura delle imprese dal processo di concentrazione pregiudicano spesso profondamente la situazione sociale dei lavoratori nell'impresa interessata e che la normativa giuridica degli Stati membri applicabile a tali operazioni non prende in considerazione in misura sufficiente gli interessi dei lavoratori. Ciò si verifica, in particolare, quando i cambiamenti hanno luogo secondo le norme del diritto civile e commerciale, le quali non danno al lavoratore alcun ricorso per esigere dal nuovo datore di lavoro il mantenimento dei precedenti rapporti di lavoro.

5. Questi problemi, nonché la necessità di risolverli a livello comunitario, sono già stati riconosciuti: i già citati strumenti giuridici comunitari hanno riveduto alcune disposizioni al fine di tutelare meglio gli interessi dei lavoratori in caso di modifica della struttura delle imprese. Tuttavia, bisogna constatare che, tenuto conto del campo d'applicazione di tali strumenti e del carattere specifico delle disposizioni sociali ivi previste, essi apportano solo una soluzione parziale ai problemi cui si trovano di fronte i lavoratori in caso di modifica delle strutture della impresa.

6. Nella sua risoluzione del 21 gennaio 1974, relativa ad un programma di azione sociale, il Consiglio ha espresso la volontà politica di adottare le misure necessarie per raggiungere l'obiettivo del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro che ne consenta la parificazione nel progresso, tra l'altro, proteggendo gli interessi dei lavoratori, segnatamente per quanto riguarda il mantenimento dei diritti e vantaggi acquisiti in caso di fusione, concentrazione e razionalizzazione.

Va osservato, d'altro lato, che gli esperti governativi dei sei Stati membri originari, incaricati dell'elaborazione di un progetto preliminare di convenzione sulla fusione internazionale delle società per azioni, avevano già constatato, a nome dei rispettivi governi, in una dichiarazione comune nel 1972, la necessità di prevedere uno strumento particolare di portata generale che disciplini sul piano giuridico la tutela dei lavoratori contro gli effetti di tutti i tipi di concentrazione.

7. Questo è l'obiettivo della presente proposta di direttiva che la Commissione si era impegnata a presentare al Consiglio.

Con l'introduzione di disposizioni in materia di protezione e di garanzia, la proposta di direttiva è volta a far sì che il lavoratore, in caso di trasferimento di un'azienda o di concentrazione di imprese, non perda i diritti e vantaggi che aveva acquisito prima di cambiare datore di lavoro.

Questo obiettivo è conseguito con i seguenti mezzi :

- trasferimento dei rapporti di lavoro dal cedente all'acquirente, nel caso di cambiamento del datore di lavoro;
- tutela dei lavoratori contro il licenziamento motivato unicamente dal trasferimento di aziende o di concentrazioni di imprese;
- informazione, consultazione e negoziato con i rappresentanti dei lavoratori per quanto riguarda gli interessi di detti lavoratori.

8. Conformemente all'articolo 117 del Trattato che istituisce la CEE, la presente direttiva è volta a promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera che consenta la loro parificazione nel progresso, grazie al ravvicinamento delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri.

B. COMMENTO DELLE DISPOSIZIONI

Articolo 1

Questo articolo definisce il campo di applicazione della proposta di direttiva.

Esso riguarda il trasferimento di aziende o di parti di aziende ad un altro datore di lavoro, attraverso una fusione o una trasformazione di società o di altri tipi contrattuali di cessione.

Si è rinunciato, al riguardo, a dare proprie definizioni nella proposta di direttiva, che rimanda, dunque, alle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative vigenti negli Stati membri, nonchè alle disposizioni future del diritto comunitario; per quanto riguarda queste ultime, si tratta, da un lato, della proposta di terza direttiva relativa alle fusioni di società per azioni e, dall'altro, del progetto di convenzione sulla fusione internazionale di società per azioni.

Questo articolo comprende tutti i tipi di trasferimenti contrattuali, ossia tanto le cessioni quanto le locazioni, gli affitti e le costituzioni di usufrutto; esso include non solo tutti i casi in cui si ha trasferimento di un'impresa nella sua totalità, ma anche i casi in cui alcune aziende sono staccate da un'impresa e trasferite ad un'altra.

Per quanto concerne la nozione di società, la proposta di direttiva rimanda all'articolo 58, paragrafo 2, del Trattato CEE ed include, quindi, tutte le società civili e commerciali, comprese le cooperative e le altre persone di diritto pubblico e privato, ad eccezione, però, di quelle che non perseguono scopi di lucro.

Mentre tutte le forme del trasferimento contrattuale conducono ad un cambiamento del proprietario e, quindi, del datore di lavoro, le concentrazioni di imprese si effettuano, di norma, senza che le imprese perdano la loro autonomia giuridica e senza cambiamento del datore di lavoro. Viene semplicemente instaurato un controllo di un'impresa su di altre.

Benché in tali concentrazioni di imprese l'identità del proprietario o del datore di lavoro resti immutata, l'impresa dominante può esercitare, in virtù del suo diritto di controllo, un'importante influenza sul modo in cui vengono configurati i rapporti di lavoro nelle imprese dominate, con possibili ripercussioni negative sulle condizioni di lavoro dei lavoratori. E' perciò necessario tutelare i lavoratori come nel caso del trasferimento di azienda. Tuttavia, dato che l'identità giuridica del datore di lavoro rimane immutata, vanno escluse tutte le conseguenze giuridiche connesse ad un mutamento di datore di lavoro. Perciò, a norma del paragrafo 2, sono applicabili per analogia soltanto quelle disposizioni della proposta di direttiva che garantiscono i diritti alle prestazioni dei regimi complementari di sicurezza sociale (articolo 5), che riguardano la tutela dei lavoratori contro un licenziamento ingiustificato e nel caso di una sostanziale modifica delle loro condizioni di lavoro (articolo 6), che disciplinano i trasferimenti (articolo 7) e che prescrivono una consultazione dei lavoratori (articolo 9).

Il progetto di direttiva rinuncia anche a dare una definizione del concetto di controllo e rimanda all'articolo 2 della proposta di regolamento del Consiglio sul controllo delle concentrazioni di imprese.

Sul piano territoriale, sembra necessario tutelare i diritti dei lavoratori non solo nei casi in cui il trasferimento o la concentrazione riguardino aziende o imprese situate sul territorio di uno Stato membro o sul territorio di più Stati membri, ma anche le operazioni che riguardano aziende o imprese situate sul territorio di uno o più Stati membri e su quello di uno o più paesi terzi. Dato che è giuridicamente impossibile imporre a

degli Stati terzi l'obbligo del rispetto della regolamentazione comunitaria, il paragrafo 3 prevede l'applicazione della direttiva in quest'ultimo caso soltanto qualora le operazioni si riferiscano ad aziende od imprese situate nella sfera di applicazione territoriale del Trattato CEE.

Articolo 2

La definizione delle nozioni "cedente" ed "acquirente" di cui al paragrafo 1 ha un significato puramente tecnico nel caso di cambiamento di proprietà, e il loro utilizzo è destinato unicamente a semplificare il testo della direttiva proposta.

Si precisa al paragrafo 2 che il termine "rappresentanti dei lavoratori" designa i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legislazione in vigore negli Stati membri. La proposta di direttiva non pregiudica, dunque, l'organizzazione e le strutture della rappresentanza dei lavoratori quali esse sono previste dalle disposizioni in vigore in ciascun Stato membro.

Articolo 3

Questa disposizione, che prevede il trasferimento automatico dei rapporti di lavoro all'acquirente, è l'elemento principale della proposta di direttiva. Essa è volta ad impedire all'acquirente di far valere le disposizioni di diritto civile relative alle cessioni di crediti per rifiutare di continuare ad occupare i lavoratori o convenire con il cedente di non riprendere i rapporti di lavoro in corso. Il cedente non potrebbe, allora, fare altro che licenziare i lavoratori esclusi dal beneficio del trasferimento. Tale risultato sarebbe in contraddizione con l'obiettivo della tutela degli interessi dei lavoratori.

Secondo la concezione dominante in tutti gli ordinamenti giuridici, gli usi all'interno dell'impresa diventano parte integrante della relazione di lavoro qualora essi generino diritti ed obblighi per le parti.

Il paragrafo 1 indica chiaramente che il trasferimento dei diritti ed obblighi si riferisce anche a quelli derivanti da usi propri all'impresa.

Per quanto si riferisce al trasferimento dei diritti ed obblighi derivanti da contratti collettivi di lavoro, bisogna fare alcune distinzioni : quando il cedente era lui stesso vincolato da un contratto collettivo, sembra logico decidere che i diritti ed obblighi derivanti da tale contratto siano trasferiti automaticamente all'acquirente, come stabilito dal paragrafo 2, fintantoché le parti non abbiano concluso un altro contratto collettivo.

La situazione è diversa nel caso di contratto collettivo concluso tra organizzazioni professionali, che vincoli, certo, il cedente, ma non l'acquirente, e che non è stato reso obbligatorio. Sarebbe in tal caso contrario al principio costituzionale degli Stati membri della libertà di associazione, di imporre all'acquirente di aderire contro la propria volontà ad un contratto collettivo. Tuttavia, per evitare che i lavoratori, qualora l'acquirente non sottoscriva di sua iniziativa il contratto collettivo, cessino di beneficiare della protezione delle proprie condizioni di lavoro previste dal contratto, si è cercato, al paragrafo 3, di trovare una soluzione, la quale, pur non essendo l'acquirente parte al contratto collettivo, l'obblighi, tuttavia, a rispettare le condizioni ivi fissate, fino al momento in cui le parti avranno concluso un nuovo contratto collettivo, tale soluzione non potendo però essere di applicazione al di là di un anno a decorrere dalla data di trasferimento dell'azienda; se, alla scadenza di questo termine, le parti non hanno concluso un nuovo contratto e se l'acquirente è tenuto ad osservare un altro contratto, allora quest'ultimo diviene applicabile.

Le disposizioni dei paragrafi 2 e 3 relative al mantenimento dei contratti collettivi corrispondono essenzialmente al punto di vista espresso al riguardo dal Comitato economico e sociale.

Articolo 4

Secondo tale articolo, l'assunzione da parte dell'acquirente dell'anzianità che il lavoratore ha maturato nell'azienda o nell'impresa del cedente fa parte, tra l'altro, dei diritti acquisiti protetti. In tal modo, è garantita al lavoratore la continuità del suo periodo lavorativo, senza dover esaminare se le disposizioni legislative, le clausole dei contratti collettivi e le clausole dei contratti individuali di lavoro applicabili al precedente rapporto di lavoro abbiano o meno determinate conseguenze giuridiche sulla durata dell'appartenenza del lavoratore all'azienda o all'impresa.

Articolo 5

I diritti acquisiti dai lavoratori alle prestazioni dei regimi complementari (professionali o interprofessionali) di sicurezza sociale, che si tratti della pensione di vecchiaia, dell'assicurazione malattia o di altre prestazioni, sono per il lavoratore un importante elemento del rapporto di lavoro. Tuttavia, le condizioni, le forme e i tipi di tali prestazioni sono apparsi variabili e i modi della loro organizzazione così diversi, che si rende impossibile l'inclusione nella proposta di direttiva di disposizioni comunitarie caso per caso. D'altronde, tali disposizioni non sono indispensabili ai fini degli obiettivi della direttiva. Perciò, la proposta di direttiva si limita in questo caso a stabilire che gli Stati membri hanno l'obbligo di adottare le misure necessarie onde evitare ai lavoratori la perdita dei loro diritti lasciando agli Stati stessi la scelta dei mezzi i più idonei.

Articolo 6

La protezione dei diritti acquisiti dei lavoratori, che la presente proposta di direttiva intende realizzare, potrebbe essere elusa se il cedente o l'acquirente licenziasse i lavoratori adducendo come motivo il trasferimento d'azienda. La legislazione vigente in alcuni Stati membri vieta già una tale prassi, ma in altri Stati membri sono considerati legittimi i licenziamenti cui si è proceduto in tali occasioni. Bisognava,

perciò, stabilire, in maniera uniforme, che i licenziamenti in occasione di un trasferimento di azienda sono leciti soltanto se giustificati da imperative necessità interne.

Quest'ultima limitazione era dettata da una corretta valutazione delle realtà economiche. Essa ha come obiettivo di lasciare all'imprenditore la facoltà di procedere, in occasione di un trasferimento d'azienda, a modifiche dell'organizzazione dell'impresa o nel sistema della produzione, nonchè di prendere provvedimenti di razionalizzazione o di altra natura. Questa facoltà può, ad esempio, avere una certa importanza nei casi in cui il trasferimento d'azienda avviene allo scopo di sanare imprese in difficoltà. In tali circostanze ne potrebbero risultare incidenze d'ordine quantitativo e qualitativo sull'occupazione nelle aziende interessate e il licenziamento di alcuni lavoratori potrà risultare inevitabile.

E' deliberatamente che gli autori della proposta hanno rinunciato ad elencare le necessità interne. Infatti, queste possono, a seconda delle circostanze, assumere forme talmente diverse che un elenco sembra impossibile e che il tentativo di stabilire questo elenco nel corpo della direttiva potrebbe dare adito a confusione. Spetterà, dunque, agli Stati membri di precisare ciò che si debba intendere per necessità interne imperative, con un intervento sia del legislatore, o delle giurisdizioni o ancora dei contratti collettivi.

Per tener conto degli obiettivi della proposta di direttiva, queste necessità interne non dovranno, tuttavia, essere fatte valere per giustificare dei licenziamenti che solo dopo aver considerato tutte le altre possibilità esistenti nell'impresa, come, ad esempio, l'assegnazione ad un altro posto di lavoro adeguato alle qualifiche del lavoratore, e eventualmente accompagnata da misure di adattamento o di riconversione. Si può ragionevolmente pensare che la procedura di informazione e di consultazione con i rappresentanti del personale di cui all'articolo 9 offra un quadro appropriato per la conclusione di accordi a tale proposito fra gli interessati, al fine di risolvere i problemi che emergono.

Alla fattispecie dei licenziamenti collettivi è peraltro applicabile la direttiva del Consiglio del 17 febbraio 1975, relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (1), che prevede la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, la notifica obbligatoria dei licenziamenti collettivi e l'intervento dei pubblici poteri.

Se il lavoratore desidera far cessare il rapporto di lavoro con l'acquirente, poichè il trasferimento d'azienda ha implicato una sostanziale modifica e a suo svantaggio delle sue condizioni di lavoro, sembra equo, come previsto dal paragrafo 2, considerare il licenziamento del lavoratore in quanto avvenuto ad opera del datore di lavoro.

La proposta di direttiva non stabilisce, sul piano del diritto comunitario, le conseguenze giuridiche di un licenziamento illecito a norma del paragrafo 1 o del paragrafo 2, ma, al paragrafo 3, rinvia alle disposizioni previste dalle legislazioni degli Stati membri in caso di licenziamento.

Articolo 7

Questa disposizione riguarda il caso in cui a un lavoratore sia imposto un cambiamento a causa del trasferimento d'azienda e prevede che in tal caso l'articolo 6 si applichi *mutatis mutandis*. Ciò significa che un cambiamento può essere imposto solo qualora lo richiedano imperative necessità interne e che il lavoratore può in tal caso rescindere il proprio contratto di lavoro, conformemente alle disposizioni del paragrafo 2 dell'articolo 6, se il cambiamento rappresenta una sostanziale modifica e a suo svantaggio delle sue condizioni di lavoro.

Questa disposizione non potrebbe applicarsi quando nel contratto di lavoro è prevista l'accettazione da parte del lavoratore di un mutamento, a meno che questo mutamento, dopo il trasferimento d'azienda, risponda alle condizioni esistenti al momento della conclusione del contratto di lavoro.

(1) G.U. n° L 148 del 22.2.1975.

Articolo 8

Questa disposizione è intesa a garantire che lo statuto e la funzione dei rappresentanti dei lavoratori (secondo la definizione di cui all'articolo 2, paragrafo 2) non siano pregiudicati a seguito del trasferimento d'azienda. Se l'azienda viene trasferita nella sua totalità, i rappresentanti dei lavoratori che sono in carica al momento del trasferimento continuano ad esercitare la loro funzione anche dopo che questo è avvenuto. Tuttavia, questa soluzione non è realizzabile quando il trasferimento di azienda riguarda soltanto una parte di un'azienda, che viene staccata dalla vecchia azienda e incorporata in una nuova, nel qual caso sono competenti i rappresentanti dei lavoratori della nuova azienda.

In alcuni Stati membri sono in vigore norme che prevedono che, in caso di cambiamento nella composizione del personale, devono aver luogo nuove elezioni per la rappresentanza dei lavoratori. Tale circostanza può presentarsi, ad esempio, quando v'è fusione di società di cui ciascuna possedeva fino ad allora il proprio comitato di impresa e quando è necessario costituire un comitato di impresa unico per la nuova società. Il paragrafo 2 tiene conto di questa nuova situazione giuridica.

Articolo 9

Le disposizioni di merito relative alla tutela dei diritti maturati dai lavoratori devono essere completate da norme procedurali che garantiscano l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sulle conseguenze di un trasferimento d'azienda. Tali disposizioni figurano già nella proposta di terza direttiva relativa alle fusioni di società per azioni, per quanto concerne le fusioni che hanno luogo sul territorio di un solo e stesso Stato membro.

Per impedire che vi siano interferenze tra due direttive, il paragrafo 5 esclude l'applicazione di queste disposizioni alle fusioni di società per azioni, che cadono sotto la terza direttiva. D'altra parte, per evitare nella pratica l'applicazione concorrente di una moltitudine di disposizioni procedurali differenti tanto per la loro struttura che per il loro orientamento, si è cercato di dare a queste disposizioni una forma

largamente identica nelle due proposte di direttiva, compatibilmente con le particolarità inerenti ai fenomeni disciplinati.

Anzitutto, si tratta di obbligare tanto il cedente quanto l'acquirente ad informare, in maniera esauriente, i rappresentanti dei lavoratori sui motivi del trasferimento d'azienda, sulle conseguenze previsibili di tali operazioni per i lavoratori e sui provvedimenti previsti nei loro confronti, nonché a negoziare sui provvedimenti da prendere con i rappresentanti dei lavoratori, e cioè su loro richiesta. In linea di massima, quest'informazione deve aver luogo per iscritto due mesi prima che venga attuato il trasferimento d'azienda. Per rendere più elastica questa disposizione, consentendone l'applicazione in tutte le circostanze previste dalla proposta di direttiva, è stato disposto che, in via eccezionale, è possibile rinunciare tanto all'osservanza del termine di due mesi che al requisito della forma scritta. Tuttavia, i rappresentanti dei lavoratori debbono, in ogni caso, essere informati tempestivamente, la valutazione di quest'ultima nozione essendo funzione delle caratteristiche del caso considerato.

Se i rappresentanti dei lavoratori giungono alla conclusione che le operazioni previste ledono gli interessi dei lavoratori, essi hanno la facoltà di avviare negoziati per giungere ad un accordo sulle misure da prendere per quanto concerne i lavoratori. Bisogna, tuttavia, indicare la procedura da seguire quando i negoziati avviati a richiesta dei rappresentanti dei lavoratori non sfociano in un accordo. Ciascuna parte deve avere allora la facoltà di chiedere un arbitrato e la sentenza degli arbitri in merito alle misure da prendere a favore dei lavoratori deve essere obbligatoria.

Non è possibile lasciare interamente al legislatore nazionale il compito di disciplinare l'istituzione dell'organismo arbitrale; bisogna viceversa fare in modo che tale organismo sia composto da persone aventi un'esperienza effettiva dei problemi da risolvere. Per tale motivo, i membri devono essere designati per il 50 % dai datori di lavoro e per il 50 % dai rappresentanti dei lavoratori. La designazione del presidente ha luogo successivamente per accordo fra le parti.

La giurisdizione competente dovrà intervenire solo qualora queste ultime non possano giungere ad un accordo.

Il paragrafo 4 stabilisce che né l'obbligo di avviare negoziati, in conformità del paragrafo 1, né la procedura di negoziato ed arbitrato, a norma del paragrafo 3, possono ostacolare l'esecuzione dell'operazione prevista.

Articoli da 10 a 13.

Queste disposizioni fissano le necessarie modalità di esecuzione.

Proposta modificata

di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

relativa all'armonizzazione delle disposizioni legislative
e regolamentari degli Stati membri per quanto riguarda
il mantenimento dei diritti e dei vantaggi
dei lavoratori in caso di fusioni di
società, di trasferimenti di aziende
e di concentrazioni di imprese

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

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

Vista la proposta della Commissione,

Visto il parere del Parlamento Europeo,

Visto il parere del Comitato economico e sociale,

Considerando che la creazione di un mercato unico per tutti i prodotti e la libera circolazione delle persone e dei mezzi di produzione all'interno della Comunità, non soltanto ha avuto l'effetto di ampliare il mercato per le imprese europee e d'intensificare la concorrenza sui mercati degli Stati membri, ma che l'unione economica così creata ha costretto le imprese a modificare le proprie strutture, metodi e dimensioni per adeguarsi alle nuove esigenze del Mercato comune, in particolare mediante la fusione, la concentrazione e la razionalizzazione,

Considerando che se, ai sensi dell'articolo 2 del Trattato, la Comunità ha il compito di promuovere, mediante l'instaurazione di un mercato comune ed il graduale ravvicinamento delle politiche economiche degli Stati membri, uno sviluppo armonioso delle attività economiche nell'insieme della Comunità, essa ha altresì il compito, secondo il medesimo articolo, di promuovere un miglioramento sempre più rapido del tenore di vita e che, peraltro, gli Stati membri, in virtù dell'articolo 117 del Trattato CEE, hanno convenuto sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera che ne consenta la parificazione nel progresso, in particolare mediante il ravvicinamento delle loro disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative,

Considerando che il Consiglio ha non soltanto riaffermato tale obiettivo nella sua risoluzione del 21 gennaio 1974 (1), relativa ad un programma d'azione sociale, ma che ha inoltre espresso la volontà politica di adottare le misure necessarie per conseguire tale obiettivo,

Considerando che le modifiche di struttura delle imprese non rispondono sempre a tale obiettivo, ma che anzi, rischiano di deteriorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda il mantenimento di loro diritti e vantaggi e che problemi identici sorgono a prescindere dalla natura della cessione dell'impresa,

Considerando che è pertanto necessario intraprendere un'azione a livello comunitario, onde garantire la protezione dei lavoratori in caso di modifiche della struttura delle imprese al fine di assicurare, nella misura del possibile, la stabilità e la sicurezza dell'occupazione, il mantenimento delle condizioni di lavoro e dei diritti maturati precedentemente, tanto sulla base di un contratto individuale quanto in virtù di contratti collettivi e pratiche comunemente ammesse, nonché dei regimi specifici vigenti nelle imprese,

Considerando che tale protezione deve essere garantita nel campo di applicazione geografico del Trattato quando l'operazione interessa una persona o un'impresa situata sul territorio di uno stato terzo,

(1) G.U. n° C/13 del 12 febbraio 1974.

Considerando che è, d'altro lato, indispensabile che i lavoratori delle imprese interessate siano informati e consultati in merito alle ripercussioni nei loro confronti dell'operazione, e che è altresì necessario prevedere un'apposita procedura di negoziato,

Considerando che tale azione può risultare solo da un ravvicinamento nel progresso delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative che disciplinano negli Stati membri la protezione dei lavoratori in caso di modifica della struttura delle imprese,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA :

TITOLO 1

CAPITOLO D'APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

Articolo 1

1) La presente direttiva è applicabile ai trasferimenti di aziende o di parti di aziende ad un nuovo proprietario in seguito a fusione o trasformazione di società ai sensi dell'articolo 58, paragrafo 2 del Trattato che istituisce la Comunità economica europea, o ad altri tipi contrattuali di cessione.

2) Gli articoli 5, 6 e 9 della presente direttiva sono applicabili per analogia alle concentrazioni di imprese ai sensi dell'articolo 2 del regolamento del Consiglio N° del, fintantoché la concentrazione ha sull'impresa controllata o sull'impresa dominante gli stessi effetti di un trasferimento di azienda ai sensi del paragrafo 1.

3) La presente direttiva è applicabile quando l'azienda trasferita o l'impresa controllata si trovino nel campo d'applicazione geografico del Trattato che istituisce la Comunità economica europea o quando il trasferimento d'azienda o la concentrazione di imprese hanno effetti su un'impresa interessata situata in questo campo d'applicazione.

Articolo 2

1) Per cedente e acquirente ai sensi della presente direttiva, si intende rispettivamente ogni persona fisica o giuridica che perde la sua qualità di datore di lavoro in conseguenza di un trasferimento d'azienda di cui al precedente articolo 1, e ogni persona fisica o giuridica che si sostituisce al cedente.

2) Per rappresentanti dei lavoratori ai sensi della presente direttiva, si intendono i rappresentanti dei lavoratori quali essi sono definiti dalle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri o secondo la definizione che risulta dalla pratica di detti Stati membri.

TITOLO II

TRASFERIMENTO AUTOMATICO DEI RAPPORTI DI LAVORO

Articolo 3

1) I diritti e i doveri del cedente, risultanti dai rapporti di lavoro da esso sottoscritti, sono automaticamente trasferiti all'acquirente con il trasferimento d'azienda, quale esso è definito all'articolo 1. Ciò vale, altresì, per i diritti ed obblighi derivanti da usi propri all'impresa.

2) I diritti ed obblighi del cedente che risultano da un contratto collettivo da esso concluso sono automaticamente trasferiti all'acquirente con il trasferimento d'azienda di cui all'articolo 1, e continuano ad avere efficacia sino a quando le parti non abbiano concluso un nuovo contratto collettivo.

3) Qualora il cedente e l'acquirente non siano vincolati dai medesimi contratti collettivi e professionali, l'acquirente è tenuto ad ogni modo ad osservare, dopo il trasferimento d'azienda di cui all'articolo 1, le condizioni di lavoro fissate dai contratti collettivi cui era vincolato il cedente, fintantoché le parti non abbiano concluso un altro contratto collettivo, ma comunque per non più di un anno a decorrere dalla data del trasferimento d'azienda. Se, decorso tale termine, non è stato concluso un nuovo contratto e l'acquirente è vincolato da un contratto collettivo professionale, allora viene applicato quest'ultimo.

4) Le conseguenze giuridiche dei paragrafi da 1 a 3 non possono essere escluse o limitate da clausole contrattuali emanate dal cedente o dall'acquirente.

Articolo 4

L'anzianità maturata dal lavoratore nell'azienda o impresa e che risulta dal suo rapporto di lavoro con il cedente, sussiste nei confronti dell'acquirente.

TITOLO III

DIRITTI ACQUISITI IN VIRTU' DEI REGIMI COMPLEMENTARI DI SICUREZZA SOCIALE

Articolo 5

1) Gli Stati membri prendono tutte le misure necessarie per garantire che i diritti maturati dai lavoratori e in via di formazione alle prestazioni dei regimi complementari di sicurezza sociale non vengano pregiudicati dal trasferimento d'aziende di cui all'articolo 1.

2) Gli Stati membri prendono le stesse misure a favore degli aventi diritto che hanno già lasciato l'azienda al momento del trasferimento di cui all'articolo 1.

TITOLO IV

LICENZIAMENTI E TRASFERIMENTI

Articolo 6

- 1) Il cedente o l'acquirente possono licenziare dei lavoratori in seguito ad un trasferimento d'azienda di cui all'articolo 1, soltanto per imperative necessità interne.
- 2) Se il lavoratore rescinde il proprio rapporto di lavoro, poichè il trasferimento d'azienda implica una sostanziale modifica a suo svantaggio delle sue condizioni di lavoro, la cessazione del rapporto di lavoro deve essere considerata come avente luogo ad opera del datore di lavoro.
- 3) Gli obblighi legali e le conseguenze giuridiche di un licenziamento illecito ai sensi del paragrafo 1, o di una cessazione del rapporto di lavoro di cui al paragrafo 2, sono determinati dalle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri. Ciò vale anche per gli indennizzi e le liquidazioni dovute in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 7

Le disposizioni dell'articolo 6 si applicano per analogia ai trasferimenti di personale da azienda ad azienda determinati da un trasferimento d'azienda. Tuttavia, tale applicazione è esclusa se il lavoratore è tenuto, ai sensi del suo contratto di lavoro, ad accettare un trasferimento in un'altra azienda e se questo trasferimento risponde alle condizioni esistenti al momento della conclusione del contratto di lavoro.

TITOLO V

RAPPRESENTANZA E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Articolo 8

- 1) Il trasferimento di azienda lascia impregiudicati lo statuto giuridico e la funzione dei rappresentanti dei lavoratori dell'azienda oggetto del trasferimento di cui all'articolo 1. Tale disposizione non è applicabile nel caso di trasferimento di parti di aziende.
- 2) Il paragrafo 1, primo periodo, non si applica quando, in virtù delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative o della prassi degli Stati membri, sussistono le condizioni per indire nuove elezioni.

Articolo 9

- 1) Il cedente e l'acquirente sono tenuti, prima di realizzare l'operazione progettata, ad informare i rappresentanti dei lavoratori dei motivi del trasferimento d'azienda di cui all'articolo 1, delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali che ne derivano per i lavoratori, nonché di tutte le misure previste nei loro confronti. A richiesta dei rappresentanti dei lavoratori, tali misure formano oggetto di negoziato tra le parti.
- 2) Le informazioni succitate debbono, di norma, esser comunicate per iscritto e dettagliatamente almeno 2 mesi prima della conclusione contrattuale del trasferimento d'azienda di cui all'articolo 1. Se particolari circostanze lo giustificano, in via eccezionale, un'informazione orale, fornita tempestivamente prima della conclusione contrattuale del trasferimento d'azienda di cui all'articolo 1, è considerata sufficiente.
- 3) A richiesta dei rappresentanti dei lavoratori, se a loro parere gli interessi dei lavoratori sono lesi dal trasferimento di cui all'articolo 1, il cedente e l'acquirente sono tenuti ad avviare negoziati al fine di giungere ad un accordo sulle misure da prendere nei confronti dei lavoratori.

Se al termine di tali negoziati, o al più tardi allo scadere di un periodo di due mesi, non si è giunti ad un accordo tra le parti, ciascuna di esse può far ricorso ad un organismo arbitrale, che delibera definitivamente nel termine di un mese sulle misure da prendere. Tale organismo arbitrale deve essere composto da membri designati per metà da ciascuna delle parti interessate e da un presidente designato di comune accordo dalle parti. Solo se una parte omette di designare gli arbitri o se non viene raggiunto un accordo sulla designazione del presidente, il tribunale procede a queste designazioni. Le regole di competenza sono fissate dagli Stati membri, la competenza territoriale essendo funzione del luogo in cui è situata l'azienda che è oggetto del trasferimento o dell'azienda che subisce gli effetti del trasferimento.

4) L'obbligo a negoziare di cui al paragrafo 1, e la procedura di negoziato e di arbitrato prevista al paragrafo 3, non pregiudicano l'attuazione del trasferimento di aziende.

5) Il presente articolo non è applicabile alle fusioni di società ai sensi della terza direttiva del Consiglio (CEE) n° del

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 10

La presente direttiva non limita la facoltà degli Stati membri di applicare o adottare disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 11

1) Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alle disposizioni della presente direttiva entro dodici mesi a decorrere dalla sua notifica e ne informano immediatamente la Commissione.

2) Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative da essi adottate nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 12

Entro 12 mesi dopo la scadenza del termine di dodici mesi di cui all'articolo 11, gli Stati membri forniscono alla Commissione tutte le opportune indicazioni per permetterle di predisporre una relazione al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 13

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.