

COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE

COM (94) 134 def.
Bruxelles, 13.04.1994

94/0113 (PRT)

Proposta di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

sulla istituzione di un Comitato europeo
o di una procedura per l'informazione e la consultazione
dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese
di dimensioni comunitarie

(Presentata dalla Commissione)

RELAZIONE

L'INTRODUZIONE

1. Il 5 dicembre 1990 la Commissione ha adottato una "proposta di direttiva del Consiglio riguardante la costituzione di Comitati aziendali europei o di una procedura nelle imprese o gruppi di imprese di dimensioni comunitarie a fini di informazione e consultazione dei lavoratori" ⁽¹⁾.

Il Comitato economico e sociale ha formulato un parere il 18 marzo 1991 ⁽²⁾.

Il 10 luglio 1991 il Parlamento europeo ha adottato a sua volta un parere sulla proposta presentata al Consiglio ⁽³⁾.

Il 10 settembre 1991, la Commissione ha approvato una proposta modificata ai sensi dell'articolo 149, paragrafo 3, del Trattato CEE ⁽⁴⁾.

2. Il Consiglio dei Ministri ha discusso le proposte successive della Commissione in 14 riunioni tenutesi nell'ambito del suo gruppo delle questioni sociali (tra il 3 luglio 1991 e il 6 settembre 1993) e in 5 riunioni del Consiglio dei Ministri dell'occupazione e degli affari sociali (tenutesi rispettivamente il 6 maggio 1991, il 3 dicembre 1991, il 6 aprile 1993, il 1° giugno 1993 e il 12 ottobre 1993).

Durante queste riunioni il Consiglio non ha raggiunto un accordo unanime sulla proposta della Commissione, come era invece richiesto dalla base giuridica su cui si fondava la stessa (articolo 100 del Trattato CEE). Nella sua riunione del 12 ottobre 1993 il Consiglio ha comunque potuto constatare l'esistenza di un ampio consenso tra la grande maggioranza delle delegazioni su un testo che gli era stato trasmesso dalla Presidenza belga. In tale sede la Commissione ha informato il Consiglio della propria intenzione di dare avvio - dall'entrata in vigore del Trattato sull'Unione europea (1° novembre 1993) alle procedure previste dall'Accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo sulla politica sociale, allegato al Trattato che istituisce la Comunità europea, in base al testo trasmesso dalla Presidenza belga e alle considerazioni espresse nel corso della discussione presso il Consiglio.

3. Il 17 novembre 1993 la Commissione ha deciso di dare il via a tali procedure. Il 18 novembre 1993 si è quindi aperto un periodo di consultazione delle parti sociali a livello europeo, per un periodo di 6 settimane, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, dell'Accordo sulla politica sociale, con l'invio di un primo documento di consultazione sul possibile orientamento di una azione comunitaria nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione

⁽¹⁾ Doc. COM(90) 581 def., GU C 39 del 15.2.1991.

⁽²⁾ GU n. C 120 del 6.5.1991.

⁽³⁾ GU n. C 240 del 16.9.1991.

⁽⁴⁾ Doc. COM(91) 345 def., GU C 336 del 31.12.1991.

comunitaria. Le associazioni, le federazioni e le confederazioni dei datori di lavoro e dei sindacati hanno trasmesso alla Commissione un parere generale sulle domande che erano state loro rivolte (cfr. allegato 1).

L'8 febbraio 1994, in conformità dell'articolo 3, paragrafo 3, dell'Accordo sulla politica sociale, la Commissione ha deciso di consultare le parti sociali a livello comunitario riguardo al contenuto della proposta presa in considerazione, compresa la base giuridica su cui tale proposta avrebbe potuto essere fondata.

Le parti sociali hanno comunicato alla Commissione, fino al termine ultimo stabilito per questa seconda fase di consultazione (30 marzo 1994), il loro parere sul documento di consultazione che era stato loro trasmesso (cfr. allegato 2). Malgrado gli sforzi compiuti in tal senso, le parti sociali a livello comunitario non sono riuscite a mettersi d'accordo per avviare la procedura prevista all'articolo 4 dell'Accordo sulla politica sociale.

4. Il 13 aprile 1994, stimando che si giustificava comunque una iniziativa comunitaria nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione comunitaria, la Commissione ha deciso di adottare la presente proposta, in vista della sua presentazione al Consiglio, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, dell'Accordo sulla politica sociale.

II. GIUSTIFICAZIONE GENERALE DELL'INIZIATIVA

A. Conseguenze del mercato interno

5. L'articolo 8A del Trattato CEE definisce il mercato interno quale "uno spazio senza frontiere interne, in cui è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni del presente Trattato". All'eliminazione delle frontiere interne conseguono già grandi riorganizzazioni di imprese nella Comunità e questa tendenza dovrebbe confermarsi, in particolare attraverso fenomeni di concentrazione. Il ritmo sempre più rapido dei movimenti di ristrutturazione economica transfrontaliera collegata a questo procedimento e che comporta un aumento del numero di fusioni, acquisizioni di controllo, cessioni e associazioni, provocherà inevitabilmente una sempre maggiore dipendenza dei lavoratori da decisioni strategiche prese al di fuori dello Stato in cui sono situate le imprese o gli stabilimenti in cui essi svolgono la loro attività.

A causa di queste ristrutturazioni di imprese, le procedure di consultazione e di informazione dei lavoratori non sono spesso più compatibili con queste nuove strutture. Le imprese sono divenute più complesse, dato che hanno accresciuto o ampliato le loro attività attraverso la creazione di filiali o di stabilimenti in vari Stati membri, mentre i lavoratori continuano ad essere informati e consultati in base a procedure settoriali che riflettono il campo di applicazione delle normative e delle prassi nazionali.

Le procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori sul piano nazionale non si applicano che nel quadro normativo di un determinato paese, per cui avvantaggiano solo i lavoratori che vi operano e si riferiscono in generale soltanto ad attività effettuate all'interno dei confini nazionali.

Lo stesso vale per le procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori previste dalle direttive comunitarie che contengono norme in materia di informazione e consultazione in caso di licenziamenti collettivi e di trasferimento di imprese. La direttiva 75/129/CEE del Consiglio del 17 febbraio 1975, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi⁽⁵⁾ e la direttiva 77/187/CEE del Consiglio del 14 febbraio 1977, riguardante il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti degli stessi⁽⁶⁾ prevedono procedure per l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori interessati dalle operazioni suddette. Tuttavia, questi obblighi in materia di informazione e di consultazione non si applicano in modo specifico ed efficace ai casi in cui il centro decisionale non è situato negli Stati membri in cui sono impiegati i lavoratori interessati dalle decisioni.

B. Crisi economica attuale, competitività delle imprese comunitarie e liberalizzazione del commercio internazionale

6. La necessità di istituire meccanismi di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione comunitaria è divenuta ancor più urgente a seguito dell'aggravamento della crisi economica cui devono far fronte tutti gli Stati membri dell'Unione europea.

Da un lato, questa crisi genera la necessità che le imprese si adattino al nuovo contesto economico, spesso caratterizzato da un movimento di recessione, che esige assai spesso l'adozione di provvedimenti di ristrutturazione che, nel caso delle imprese e dei gruppi di imprese a struttura complessa che possiedono stabilimenti o filiali in vari Stati membri, passano attraverso la presa di decisioni, a livello centrale dell'impresa o del gruppo, le quali riguardano uno o più di questi stabilimenti e hanno conseguenze sugli interessi dei loro dipendenti.

Il contesto esige quindi che queste ristrutturazioni avvengano in condizioni socialmente accettabili e che i lavoratori interessati ne siano almeno informati e consultati in via preliminare.

7. D'altro canto, come è sottolineato nel Libro Bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione, l'aumento di competitività delle imprese europee, che è divenuto un fattore vitale se si intende trovare una risposta positiva alle difficoltà attuali, esige l'aumento della produttività e un maggiore impegno dei lavoratori nell'attività e nel funzionamento dell'impresa dove essi sono occupati. La creazione e lo sviluppo di meccanismi adeguati di informazione e di consultazione dei lavoratori a livello di imprese e gruppi di imprese di dimensione comunitaria costituisce una condizione preliminare di questo maggiore impegno, tanto più nel difficile contesto sociale dei nostri giorni.
8. Infine, la liberalizzazione del commercio mondiale e la mondializzazione stessa dell'economia creano anche condizioni più favorevoli alla ristrutturazione delle imprese e dei gruppi di imprese, il cui margine di manovra diviene sempre più ampio, in

⁽⁵⁾ GU n. L 48 del 22.2.1975.

⁽⁶⁾ GU n. L 61 del 5.3.1977.

particolare per quanto riguarda il trasferimento di unità di produzione tra gli Stati membri e verso i paesi terzi. Anche in tale caso l'informazione e la consultazione preventiva dei lavoratori costituisce una condizione minima per far sì che siano adottate e poste in atto queste decisioni, in un contesto sociale accettabile.

III. CONTESTO STORICO

A. Iniziative precedenti della Commissione

9. Le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle imprese di dimensioni europee sono state oggetto di varie proposte comunitarie. Le proposte iniziali della Commissione del 1970⁽⁷⁾ e del 1975⁽⁸⁾ relative alla definizione di uno statuto di società europea, prevedevano sia la partecipazione dei lavoratori ad un consiglio di vigilanza, che la rappresentazione dei loro interessi in un comitato aziendale europeo o in un comitato aziendale di gruppo.

Il Libro Bianco del 1985 sul "Completamento del mercato interno" prevedeva comunque la preparazione di un nuovo statuto di società europea, oltre all'esame della nuova proposta del 1975 che era stata sospesa dal Consiglio nel 1982. Di conseguenza, una proposta di regolamento del Consiglio recante lo statuto di società europea⁽⁹⁾ e una proposta di direttiva del Consiglio che completava lo statuto della stessa, in riferimento alla posizione dei lavoratori nella società europea⁽¹⁰⁾ sono state presentate dalla Commissione al Consiglio il 25 agosto 1989. Il progetto di direttiva stabilisce i provvedimenti necessari a far sì che i lavoratori "partecipino alla sorveglianza e allo sviluppo delle strategie" delle società che si sono costituite spontaneamente nell'insieme della Comunità, sotto forma di società anonima europea (Societas Europae, "SE"). Sono escluse dalla direttiva suddetta le imprese che operano in più Stati membri e non sono costituite in società europea, dato che tale forma giuridica ha carattere facoltativo per le imprese in questione. Queste proposte non sono ancora state adottate dal Consiglio.

Nello stesso spirito, è opportuno sottolineare l'importanza della proposta modificata, denominata "quinta direttiva" (19 agosto 1983), ancora in corso di esame da parte del Consiglio, che prevede la partecipazione dei lavoratori nelle imprese con almeno 1000 dipendenti (ma non nei gruppi di imprese) per tramite di un consiglio di sorveglianza o di un consiglio di amministrazione, o di un organo rappresentativo dei lavoratori o dei sistemi previsti nelle convenzioni collettive.

⁽⁷⁾ GU n. C 124 del 10.10.1970.

⁽⁸⁾ Doc. COM(75)150 def.

⁽⁹⁾ GU n. C 263 del 16.10.1989.

⁽¹⁰⁾ GU n. C 263 del 16.10.1989.

10. D'altra parte, la proposta di direttiva del Consiglio sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese a struttura complessa, in particolare in quelle transnazionali⁽¹¹⁾, presentata al Consiglio il 24 ottobre 1980 e modificata il 13 luglio 1983⁽¹²⁾, si applicata a tutte le imprese e a tutti i gruppi di imprese aventi uno o più stabilimenti o una o più filiali nella Comunità, che impiegano complessivamente almeno 1000 lavoratori nell'ambito della stessa. La proposta prevedeva che le imprese o le imprese madri stabilite o meno nella CE e aventi stabilimenti o filiali nella CE sono tenute ad informare e a consultare regolarmente, attraverso la direzione locale, gli organismi di rappresentanza dei lavoratori previsti dalla legislazione o dalla pratica degli Stati membri. Non era prevista la creazione di alcun organismo specifico di rappresentanza dei lavoratori e le procedure di informazione e di consultazione erano quindi incanalate attraverso le strutture nazionali esistenti. Dopo lunghe discussioni, la proposta modificata di direttiva del Consiglio sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese a struttura complessa, in particolare in quelle transnazionali, non ha trovato un appoggio sufficiente da parte degli Stati membri.

Al termine di questo esame, in base ad una proposta modificata di direttiva presentata dalla Commissione, il Consiglio ha adottato una risoluzione⁽¹³⁾ con la quale, pur riconoscendo l'importanza politica ed economica del problema, sottolineava l'importanza dello spazio sociale nell'ambito della realizzazione del mercato interno e la "necessità di una più ampia convergenza tra i diritti alla informazione e alla consultazione dei lavoratori negli Stati membri, per quanto riguarda le decisioni essenziali nelle imprese interessate". La stessa risoluzione invitava la Commissione a proseguire i suoi lavori al riguardo e a trasmettere, se del caso, al Consiglio un'altra proposta in materia, pur richiamando l'attenzione delle parti sociali nella Comunità sull'interesse di arrivare, al debito livello, ad accordi che prevedano l'informazione e la consultazione dei lavoratori ai sensi delle disposizioni dell'articolo 118B del Trattato.

B. Parere delle altre istanze comunitarie

11. Tenuto conto della risoluzione del Consiglio sopra citata, la Commissione ha esaminato i pareri formulati dalle parti sociali a livello comunitario nel quadro del dialogo sociale, il parere del Comitato economico e sociale sulle conseguenze sociali delle fusioni/concentrazioni transfrontaliere⁽¹⁴⁾, nonché i pareri e le risoluzioni del Parlamento europeo.
12. A livello europeo, nell'ambito del dialogo sociale di Val Duchesse, malgrado la complessità del problema e nonostante le divergenze dei punti di vista, le parti sociali sono state in grado di delimitare un terreno di intesa in merito alla legittimità dell'informazione e della consultazione dei lavoratori al momento dell'introduzione di nuove tecnologie. In particolare, il CES, l'UNICE e il CEEP hanno adottato ufficialmente il seguente parere comune:

(11) GU n. C 297 del 15.11.1980. Supplemento 3/80 del Bollettino CE.

(12) GU n. C 217 del 12.8.1983. Supplemento 2/83 del Bollettino CE.

(13) GU n. C 203 del 12.8.1986.

(14) GU n. C 329 del 30.12.1989.

"I partecipanti sottolineano la necessità di motivare il personale a tutti i livelli di responsabilità nelle imprese e di sviluppare la propria attitudine al cambiamento, in particolare attraverso prassi corrette di informazione e di consultazione".

"Essi ritengono che questa motivazione sarà tanto più forte quanto più l'insieme del personale sarà in grado di comprendere la necessità economica e sociale del cambiamento strutturale e tecnologico e il potenziale che tale cambiamento offre alle imprese e ai dipendenti ...".

"Le parti sociali ritengono che, al momento dell'introduzione nell'impresa di innovazioni tecnologiche comportanti notevoli conseguenze sui lavoratori dipendenti, questi ultimi e/o i loro rappresentanti devono essere informati e consultati conformemente alla legislazione vigente, agli accordi e alla prassi in vigore negli Stati membri. L'informazione e la consultazione devono aver luogo in tempo utile".

13. Il Comitato economico e sociale, nel suo parere del 18 ottobre 1989 sulle conseguenze sociali delle fusioni/concentrazioni transfrontaliere di imprese⁽¹⁵⁾ dichiara: "Indipendentemente [dallo statuto della società europea], è assolutamente necessario che i rappresentanti del personale dell'impresa fruiscano del diritto di informazione e di partecipazione, tenuto conto delle operazioni di concentrazione transfrontaliera. E' opportuno stabilire in materia un quadro di riferimento comunitario, che dovrebbe essere basato sulle disposizioni nazionali applicabili alla rappresentanza del personale e prevedere una informazione e una consultazione a scadenze regolari dei rappresentanti, su scala europea. Inoltre, nello stesso parere, il Comitato economico e sociale propone che nelle imprese e nei gruppi transfrontalieri, sia creato un "comitato consultivo europeo dei rappresentanti dei lavoratori, a livello della direzione dell'impresa o del gruppo" e che la legislazione comunitaria regoli le questioni quali la composizione di questo comitato, la necessità che siano chiaramente definiti i diritti di informazione e di consultazione, la frequenza delle riunioni e il pagamento delle spese di funzionamento del comitato da parte dell'impresa o del gruppo.
14. La Commissione ha preso in considerazione le varie risoluzioni del Parlamento, in particolare quella del 16 marzo 1989⁽¹⁶⁾ sul memorandum della Commissione riguardante lo statuto della società europea, in cui il Parlamento europeo richiede l'inserimento di disposizioni che prevedano la costituzione di comitati aziendali (come era previsto inizialmente nelle proposte del 1970 e del 1975) e quella del febbraio 1990 sulle iniziative legislative prioritarie in materia sociale da inserire nel programma di lavoro della Commissione per il 1990⁽¹⁷⁾ che raccomanda, fra l'altro, "la creazione di comitati consultivi europei nell'ambito delle imprese multinazionali".

⁽¹⁵⁾ GU n. C 239 del 30.12.1989.

⁽¹⁶⁾ GU n. C 96 del 17.4.1989.

⁽¹⁷⁾ GU n. C 68 del 19.3.1990.

C. Situazione giuridica sul piano nazionale e internazionale

15. La Commissione ha preso in considerazione una serie di altri fattori, in particolare gli obiettivi perseguiti da taluni strumenti internazionali a carattere non vincolante, come i principi orientativi dell'OCSE e la dichiarazione tripartita dell'OIL, oltre al ruolo della legislazione nella promozione della partecipazione dei lavoratori.
16. Per quanto riguarda i regimi giuridici nazionali, è possibile individuare una netta linea di demarcazione tra le forme indirette o rappresentative di partecipazione dei lavoratori (p.es. i comitati aziendali, la rappresentazione dei lavoratori nel consiglio di amministrazione) e le forme individuali o dirette (p.es. i gruppi di comunicazione, l'interessamento dei salariati, l'azionariato).

Uno studio recente⁽¹⁸⁾ dimostra che queste due forme distinte di partecipazione dei lavoratori non svolgono soltanto funzioni diverse ma si fondano anche, a livelli molto diversi, su disposizioni giuridiche. Gli autori dello studio concludono che le disposizioni legali hanno svolto un ruolo limitato nello sviluppo delle forme dirette di partecipazione, ma che la legislazione è stato un presupposto necessario per costituire su vasta scala comitati aziendali e per garantire la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione praticamente in tutti gli Stati membri in cui tali forme esistono (ad eccezione della Danimarca in cui i comitati di cooperazione non hanno alcuna base giuridica).

17. D'altra parte, la Commissione intende stimolare un processo di informazione e di consultazione su scala europea, evitando di imporre vincoli eccessivi alle imprese. Essa desidera istituire queste procedure soltanto nelle grandi imprese. Benché queste ultime siano recensite nelle statistiche ufficiali a partire da un effettivo di 500 persone, la Commissione intende limitare l'applicazione della sua proposta alle imprese o ai gruppi di imprese con almeno 1000 dipendenti nella Comunità e comprendenti stabilimenti o imprese con almeno 100 lavoratori in non meno di due Stati membri.

In base alle statistiche per il 1986 le grandi imprese (cioè quelle con più di 500 dipendenti) rappresenterebbero meno del 1% del totale delle imprese, pur offrendo il 28% dei posti di lavoro⁽¹⁹⁾.

La proposta ha l'obiettivo di superare i limiti territoriali delle normative nazionali sulle procedure per l'informazione e la consultazione, attraverso l'istituzione di un Comitato europeo; le imprese e i gruppi nazionali comprendenti più stabilimenti non rientrano nel campo di applicazione della proposta. Inoltre, in virtù delle legislazioni nazionali che attuano le direttive 75/129 e 77/187 concernenti rispettivamente le procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori nei casi di licenziamenti collettivi e di trasferimenti di imprese e le imprese nazionali con più stabilimenti, sono sottoposte agli stessi obblighi o ad obblighi simili a quelli delle imprese nazionali che dispongono di un

⁽¹⁸⁾ Gold e Hall, "La partecipazione dei salariati nei paesi della Comunità europea nella legislazione e nella prassi", Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Dublino (1990).

⁽¹⁹⁾ Le imprese nella Comunità europea, Lussemburgo (1990), pag. 37.

solo stabilimento e, nella maggior parte degli Stati membri, esse sono parimenti sottoposte a procedure di informazione e di consultazione analoghe a quelle previste dalla presente proposta.

Per quanto riguarda i gruppi nazionali, è opportuno aggiungere che esistono normative concernenti i comitati di gruppo nazionali in quattro Stati membri (Francia, Germania, Paesi Bassi e Portogallo) e, in molti Stati membri, esiste una abbondante giurisprudenza relativa alla determinazione del vero datore di lavoro in una struttura di gruppo.

D. Esperienze pratiche di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori

18. La Commissione ha inoltre preso nota della costituzione di organismi o di procedure per l'informazione e la consultazione su scala europea in alcune (circa 30) delle più grandi imprese o dei maggiori gruppi transnazionali che operano in Europa e, in sede di elaborazione delle sue proposte, ha raccolto i pareri dei rappresentanti della direzione e dei lavoratori che hanno stipulato alcuni di questi accordi. In altre società o gruppi si applicano in modo informale altri tipi di accordi. In base alle informazioni raccolte dalla Commissione, sono in corso discussioni sulla costituzione di comitati di informazione e di consultazione a livello europeo in taluni altri grandi gruppi europei transnazionali di imprese che impiegano un numero considerevole di lavoratori nella Comunità.

IV. ELEMENTI DELLA PROPOSTA

A. Osservazioni generali

19. Ricordiamo innanzitutto che la presente proposta è tributaria, oltre che dei fattori, delle iniziative e delle prese di posizione sopra citate, anche dell'evoluzione delle discussioni tenutesi su questo tema, nell'ambito delle istituzioni comunitarie e in altre sedi, fin dall'inizio del 1991 (cfr. punto 1), in particolare per quanto riguarda:
- la proposta iniziale della Commissione del 15 dicembre 1990,
 - i pareri espressi su questa proposta dal Parlamento europeo e dal Comitato economico e sociale,
 - la proposta modificata della Commissione del 10 settembre 1991,
 - i risultati della discussione nell'ambito del Consiglio, in particolare le valutazioni di cui al Consiglio dei Ministri dell'occupazione e degli affari sociali, del 12 ottobre 1993,
 - i pareri espressi dalle parti sociali a livello europeo nel corso delle due fasi di consultazione appena terminate.
20. La Commissione ha analizzato in profondità l'evoluzione del testo iniziale della sua proposta del 1990, alla luce degli obiettivi che l'hanno condotta a intraprendere questa iniziativa legislativa e in conseguenza dell'evoluzione della realtà economica, sociale e istituzionale intervenuta frattanto, nonché degli orientamenti generali della politica sociale comunitaria definiti a grandi linee nel Libro Bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione e nel Libro Verde sulla politica sociale europea (opzioni per l'Unione).

21. In fase di adozione della presente proposta, come è avvenuto di recente, la Commissione ha valutato con grande cura il fatto che si tratta della prima volta che l'Accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo sociale allegato al Trattato che istituisce la Comunità europea viene ad essere applicato. Tale accordo, che mira essenzialmente ad ampliare e a precisare le competenze comunitarie in materia sociale, attribuisce un ruolo maggiore nel processo legislativo alle parti sociali, che la Commissione ha cercato di aiutare e di incoraggiare, per tutta la durata della procedura di consultazione che ha preceduto questa proposta.

D'altra parte, le norme che questa proposta intende istituire a livello europeo si rivolgono, in primo luogo, alle parti sociali nel senso che proprio queste sono le destinatarie e le protagoniste dell'attuazione pratica dei meccanismi di informazione e di consultazione mirati dalla proposta.

La constatazione dell'importanza del ruolo delle parti sociali nello sviluppo futuro della politica sociale europea e - in particolare - in rapporto alla presente proposta, ha condotto la Commissione a compiere tutti gli sforzi possibili allo scopo di facilitare la ricerca e la conclusione di un accordo tra le parti sociali a livello comunitario, conformemente agli articoli 3 e 4 dell'Accordo sulla politica sociale.

Pertanto, il documento che la Commissione ha trasmesso alle istanze suddette nell'ambito della seconda consultazione, prevista dall'articolo 3, paragrafo 3 dell'accordo stesso, era intesa a ravvicinare le posizioni delle parti sociali, quali sono state espresse nel corso della prima consultazione. Questo orientamento, motivato esclusivamente dalla preoccupazione di incoraggiare una soluzione convenzionale, ha costretto la Commissione ad allontanarsi dall'ultima versione del testo esaminato dal Consiglio, nella misura in cui è sembrato necessario e utile tener conto dell'evoluzione non trascurabile della posizione delle principali organizzazioni dei datori di lavoro, pur rispettando le norme e i principi essenziali del testo e della sua proposta iniziale del dicembre 1990, che ne costituisce il punto di partenza.

Questo orientamento ha creato una dinamica tra le parti sociali a livello europeo, che ha consentito loro di confrontare le posizioni reciproche su questo importante argomento, per cui la Commissione ha continuato a ritenere possibile la conclusione di un accordo tra le stesse, in modo da avviare la procedura prevista all'articolo 4 dell'Accordo sulla politica sociale. Anche se non è stato possibile raggiungere tale accordo, ciò non significa, secondo la Commissione, che non si debba fare tutto quanto è necessario e possibile per sfruttare al massimo i punti su cui vi è un consenso o un possibile avvicinamento tra le posizioni delle parti sociali o che non si debba ricercare un adeguato equilibrio tra le loro posizioni, sui punti in cui esse divergono. Il fatto che ciò possa rimettere in discussione alcuni aspetti su cui si era già avuto un consenso nell'ambito del Consiglio sarebbe verosimilmente compensato in ampia misura dalle maggiori potenzialità della direttiva nel senso di un conformarsi alle realtà sociali esistenti e per il fatto che l'attuazione delle procedure istituite dalla direttiva nelle grandi imprese europee sarà tanto più facile, armoniosa ed efficace, quanto più le grandi organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello europeo - e nazionale - potranno riconoscersi nel testo definitivo.

La Commissione vorrebbe quindi attirare l'attenzione del Consiglio sull'importanza della discussione condotta dalle parti sociali negli ultimi mesi su questo argomento, testimoniata dalla sensibile evoluzione delle loro posizioni, alla quale conviene riconoscere l'interesse che essa merita effettivamente. A tal fine, la Commissione allega (cfr. allegati 1 e 2) i risultati delle due fasi di consultazione delle parti sociali.

22. La proposta che la Commissione presenta ora al Consiglio prende nel debito conto tutte le prese di posizione citate in precedenza, che essa cerca di sintetizzare, in particolare il testo presentato dalla Presidenza belga al Consiglio degli affari sociali del 12 ottobre 1993, che rimane il punto di riferimento principale della proposta attuale.

Il testo ha dovuto subire varie modifiche, alcune delle quali puramente tecniche o redazionali, altre imposte dal fatto che la direttiva proposta non sarà applicabile nel territorio del Regno Unito (soppressione nel testo delle disposizioni della direttiva proposta di tutti i riferimenti alle "Comunità europea", dato che i riferimenti agli "Stati membri" devono essere intesi quali riguardanti gli 11 Stati membri dell'Unione europea firmatari dell'Accordo sulla politica sociale") e altre ancora che riflettono una diversa scelta della Commissione in rapporto all'ultimo testo di lavoro del Consiglio, motivata dalla preoccupazione di rendere più adeguata e consensuale l'applicazione della direttiva. Le ultime modifiche riguardano:

- l'esclusione dal campo di applicazione dell'articolo 4 della direttiva degli equipaggi delle navi mercantili, che la Commissione non è in grado di accettare;
- le esigenze relative all'avviamento della procedura di costituzione di un Comitato europeo o di un'altra procedura per l'informazione e la consultazione (articolo 5, paragrafo 1) (cfr. punto 30 del presente documento);
- soppressione dell'esigenza del rispetto di talune disposizioni dell'allegato nell'ambito dell'accordo previsto all'articolo 6, paragrafo 2 (cfr. punto 31 di questo testo);
- conversione in obbligo della facoltà per gli Stati membri di adottare disposizioni destinate ad assicurare il rispetto della riservatezza delle informazioni fornite ai rappresentanti dei lavoratori (articolo 8, paragrafo 1) e a permettere la non comunicazione a questi ultimi di informazioni tali da arrecare grave pregiudizio all'impresa (articolo 8, paragrafo 2);
- facoltà per gli Stati membri di prevedere disposizioni particolari applicabili alle imprese e agli stabilimenti che perseguono un obiettivo di orientamento ideologico (articolo 8, paragrafo 3 del testo del Consiglio), che la Commissione non può accettare;
- esigenze relative agli accordi esistenti alla data dell'entrata in vigore della direttiva (articolo 13) (cfr. punto 36 di questo testo);
- contenuto degli obblighi di informazione e di consultazione previsti ai paragrafi 2 e 3 dell'allegato (cfr. punto 33 di questo testo).

B. Obiettivi

23. L'obiettivo della proposta consiste nel migliorare l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Per evitare che tutto ciò si risolva in procedure che non consentono seri controlli, si propone di costituire a tale effetto un Comitato europeo, ogni volta che ciò sia richiesto dai lavoratori o dai loro rappresentanti, secondo una procedura trasparente e nella misura in cui le parti interessate non decidano, di comune accordo, di istituire una diversa procedura per l'informazione e

la consultazione. E' chiaro che l'iniziativa della costituzione di un comitato siffatto può anche venire dalla direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese in questione, ma in tale caso l'iniziativa dovrà essere attuata con l'accordo dei lavoratori.

C. Campo di applicazione

24. Si propone che l'istituzione di questo comitato sia limitata alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensione comunitaria il cui effettivo globale supera le 1000 unità e che possiedono almeno due stabilimenti o imprese in cui sono impiegate almeno 100 persone in due o più Stati membri. Questo duplice limite consente di precisare quanto segue:

- da un lato, non si tratta di imporre alle piccole e medie imprese obblighi supplementari tali da frenarne lo sviluppo,
- dall'altro, la presente proposta non influisce sulle modalità con cui sono assicurate l'informazione e la consultazione nell'ambito di ciascuno Stato membro, secondo la legislazione e le pratiche nazionali. Alla base dello strumento proposto vi è infatti l'idea secondo cui, in conformità con il principio di sussidiarietà, devono essere prese in considerazione le sole imprese di dimensioni comunitarie. Si tratta infatti di una priorità tanto più necessaria quanto più gli Stati membri non sono in grado di disciplinare autonomamente, in mancanza di disposizioni comuni, le procedure transnazionali di informazione e di consultazione.

E' ovvio che i meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavori che la direttiva proposta mira a creare a livello di imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, non impedisce in alcun modo la coesistenza e lo sviluppo di pratiche di informazione e di consultazione decentralizzate, conformi alle esigenze dell'economica attuale e ai bisogni propri a ciascuna impresa.

25. La proposta della Commissione comprende inoltre le imprese o i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie la cui sede sociale si trova al di fuori del territorio della Comunità. A tale riguardo, la Commissione ritiene che esse debbano essere trattate in modo analogo, facendo riferimento sia al rappresentante dell'impresa o del gruppo di imprese, sia all'impresa installata sul territorio comunitario con il maggior numero di salariati.

26. Le imprese e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie la cui direzione centrale è situata nel Regno Unito saranno evidentemente sottoposte agli stessi obblighi che valgono per le imprese e i gruppi dei paesi terzi.

D'altra parte, i riferimenti agli "Stati membri" nei considerando e il dispositivo della direttiva devono essere intesi, evidentemente, quali riferimenti agli 11 Stati membri firmatari dell'Accordo sulla politica sociale e destinatari della direttiva proposta.

- D. Nozioni legali di "impresa controllata", di "impresa che esercita il controllo" e di "rappresentanti dei lavoratori"
27. Gli articoli 2 e 3 della proposta precisano ciò che si deve intendere per "impresa controllata", per "impresa che esercita il controllo" e per "rappresentanti dei lavoratori" ai fini della presente direttiva. Le prime due definizioni si basano sulla direttiva 89/440/CEE del Consiglio, del 18 luglio 1989, che modifica le direttive 71/305/CEE, recante coordinamento delle procedure di aggiudicazione delle gare d'appalto per la realizzazione di lavori pubblici⁽²⁰⁾.
28. La nozione di "rappresentanti dei lavoratori" è ricavata dalla direttiva 75/129/CEE del Consiglio riguardante i licenziamenti collettivi e dalla direttiva 77/187/CEE riguardante i trasferimenti di imprese. Comunque, a differenza delle direttive suddette, la presente proposta prevede che, in mancanza di rappresentanti dei lavoratori, spetta all'insieme dei lavoratori eleggere rappresentanti al gruppo speciale di negoziazione e al Comitato europeo, purché non sia loro imputabile tale assenza di rappresentazione.
- E. Procedura proposta
29. Come abbiamo detto poc'anzi, l'attuazione di un Comitato europeo deve basarsi, in conformità della presente direttiva, su una richiesta della direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese, oppure su una richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti. Infatti, non è possibile imporre dall'esterno la costituzione di un comitato siffatto. La procedura proposta dalla Commissione offre ai rappresentanti eletti dai lavoratori, in un primo tempo, la possibilità di rifiutare la costituzione di un Comitato europeo.
30. La Commissione ritiene che sarebbe auspicabile rafforzare le esigenze previste dall'articolo 5, paragrafo 1, riguardo all'avviamento dei negoziati su richiesta dei lavoratori, dato che l'ultima versione del testo del Consiglio consente (come del resto la proposta iniziale della Commissione) che due soli lavoratori possano farlo. Sembra adeguato prevedere un numero minimo di richiedenti (almeno 100 lavoratori, o loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in almeno due Stati membri diversi) cui sia riconosciuto il potere di avviare i negoziati in vista della costituzione di un Comitato europeo o di un'altra procedura per l'informazione e la consultazione.
31. Una volta avviati i negoziati e conformemente agli stessi, un accordo stipulato tra le due parti definisce, in piena libertà e senza che siano applicabili le disposizioni dell'allegato, sia la natura che le funzioni e le competenze, nonché le modalità di funzionamento del Comitato. Infatti, se l'istituzione del Comitato sembra necessaria ad entrambe le parti, la Commissione ritiene che spetti ad esse, in conformità del principio dell'autonomia delle parti sociali, determinare di comune accordo gli elementi costitutivi essenziali del Comitato, compresa la possibilità di impiegare a tale fine le strutture esistenti. D'altra parte, può essere concessa una deroga alla costituzione del Comitato, senza che la procedura alternativa che deve essere invece posta in atto in qualunque caso, non debba rispettare le disposizioni dell'allegato. Su questo punto la Commissione accetta ora le osservazioni legittime delle parti sociali, nel senso che l'esistenza di disposizioni minime

⁽²⁰⁾ GU n. L 210 del 21.7.1989, pag. 1.

applicabili anche in caso di accordo tra di esse costituirebbe una violazione della loro autonomia che non troverebbe alcuna giustificazione.

L'elasticità e la flessibilità evocate dalla Commissione in questa proposta corrispondono alla necessità di tener conto delle situazioni particolari delle imprese e dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie e dei loro lavoratori, nonché di fare in modo che l'attuazione dei Comitati derivi da un accordo tra le parti in causa.

F. Mancanza di accordo

32. Può accadere che al termine del processo di negoziato, le parti in causa non siano in condizioni di concludere un accordo relativo alla natura, alle funzioni e alle competenze del Comitato, oppure alle modalità di funzionamento dello stesso. Per garantire in ogni caso il raggiungimento degli obiettivi in questione nell'ambito delle imprese e dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie che si trovino in tale situazione, la proposta prevede, in tale caso (e anche nel caso in cui la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati entro sei mesi a decorrere dalla richiesta in tal senso e - evidentemente - nel caso in cui le parti in causa lo decidano), l'applicazione di un certo numero di disposizioni minime che figurano nell'allegato alla presente direttiva, di cui fanno parte integrante. Esse riguardano in primo luogo la natura e il contenuto dell'informazione e della consultazione, nonché la composizione e le modalità di funzionamento del Comitato.

Occorre rilevare in proposito che tali prescrizioni accessorie:

- vertono, per quanto riguarda le competenze del Comitato, su questioni relative all'impresa o al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in quanto tale e in quanto situato all'interno della Comunità, senza considerare né ciò che è disciplinato dalla normativa o dalle prassi nazionali per gli stabilimenti o le imprese che si trovano negli Stati membri, né - nel caso di imprese o di gruppi la cui sede principale è situata all'esterno della Comunità - le questioni relative alle imprese o agli stabilimenti situati al di fuori della stessa. D'altra parte, le materie riguardanti l'informazione e la consultazione sono definite, nello spirito del parere comune formulato nel marzo 1987 dalle parti sociali a livello comunitario, nell'intesa che tale consultazione debba essere effettuata in tempo utile. La proposta non prevede alcuna procedura di "by-pass" e non stabilisce alcun periodo durante il quale le decisioni sottoposte a consultazione non potrebbero essere poste in atto in assenza di un parere dei rappresentanti dei lavoratori nell'ambito del Comitato. La Commissione ritiene infatti che la volontà di dialogo manifestata concretamente attraverso la creazione del Comitato stesso debba portare naturalmente le due parti interessate a cooperare in modo aperto e costruttivo.

D'altro canto, per quanto attiene alla composizione e alle modalità di funzionamento del Comitato, comprese le questioni relative al ritmo delle riunioni e al suo funzionamento, le prescrizioni accessorie che figurano in allegato alla direttiva sono modeste e realistiche, sia per quanto riguarda il numero di riunioni del Comitato (almeno una riunione di informazione e di consultazione all'anno) che il finanziamento del Comitato stesso (che sarebbe a carico dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie). Si noti che tale orientamento corrisponde alla prassi attuale delle imprese e dei gruppi che hanno creato i Comitati. Quanto ai notevoli vantaggi che i Comitati potranno apportare alle due parti in causa, contribuendo a una migliore informazione reciproca e a un dialogo

costruttivo, è ragionevole ritenere che le prescrizioni accessorie in questione siano ben lungi dal rappresentare un onere eccessivo per la direzione centrale.

33. La Commissione ha valutato a fondo le osservazioni critiche espresse dalle organizzazioni dei datori di lavoro, che temevano le conseguenze nocive della moltiplicazioni di riunioni di consultazione del Comitato europeo, se esse dovessero aver luogo ogni volta che si prende in esame una decisione tale da influenzare seriamente gli interessi dei lavoratori. Allo stesso tempo, la Commissione ritiene che la consultazione dei lavoratori costituisca un orientamento essenziale per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone, almeno nei casi in cui si tratta di prendere e porre in atto decisioni particolarmente gravi e sensibili, che hanno effetti diretti sull'occupazione, come è il caso delle delocalizzazioni, della chiusura di imprese e di stabilimenti e dei licenziamenti collettivi.

Preoccupata di trovare un equilibrio accettabile tra questi due interessi contraddittori, la Commissione propone ora che, oltre alla riunione annuale di informazione e di consultazione di cui al paragrafo 2 dell'allegato, che deve restare il mezzo più importante per l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello di imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, possano aver luogo riunioni di consultazione nei casi sopracitati, con una delegazione ristretta del Comitato europeo, e cioè, del suo ufficio, che deve essere costituito se le dimensioni del Comitato europeo lo giustificano (cfr. paragrafo 1, capoverso c) dell'allegato). Se il numero di membri del Comitato europeo non giustifica la costituzione dell'ufficio, queste riunioni devono aver luogo con il Comitato esistente. Questa soluzione consentirà di preservare gli obiettivi essenziali della direttiva proposta ed eviterà, allo stesso tempo, le spese eccessive e le complicazioni della procedura di consultazione del Comitato nel suo insieme, ogni volta che saranno prese in considerazione queste decisioni.

G. Disposizioni varie

34. La proposta della Commissione contiene un certo numero di disposizioni destinate ad assicurare il corretto funzionamento del Comitato.

Queste disposizioni riguardano in primo luogo la confidenzialità e il segreto, dato che i rappresentanti designati del Comitato devono infatti rispettare la confidenzialità delle informazioni raccolte e la direttiva consente alla direzione di non comunicare informazioni la cui divulgazione avrebbe conseguenze negative per le proprie attività. A chi obiettasse che questa confidenzialità potrebbe ostacolare una vera e propria informazione, in quanto renderebbe gli interlocutori della direzione "ostaggi" della stessa, la Commissione risponde puntando sulla trasparenza e sul rispetto reciproco tra le parti.

Aggiungiamo che le disposizioni relative al "segreto" per quanto necessarie, non tendono ad incoraggiare una volontà sistematica di "nascondere" informazioni. Il Comitato europeo o le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori poste in atto non possono di fatto condurre a un'informazione e ad una consultazione efficaci ed effettive dei lavoratori se tutte le parti in causa non sono disposte a "stare al gioco". La Commissione, alla luce di quanto già avviene nei Comitati e con le procedure esistenti, è profondamente convinta del fatto che ciò sia possibile.

35. Sono quindi proposte talune disposizioni (articoli da 9 a 12), aventi l'obiettivo di stabilire un principio di collaborazione tra la direzione centrale e il Comitato europeo o i

rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, accordare una protezione ai rappresentanti dei lavoratori, garantire l'esistenza negli Stati membri di dispositivi tali da ottenere il rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva e chiarire i rapporti tra questa e altri strumenti giuridici comunitari e nazionali nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori.

36. La disposizione introdotta dal Consiglio è destinata a consentire il mantenimento degli accordi esistenti nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, alla data dell'entrata in vigore della direttiva e che prevede una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori viene quindi mantenuta. Tuttavia, la Commissione intende che questi accordi non debbano essere influenzati dall'entrata in vigore della direttiva, tranne nel caso in cui le parti non siano d'accordo per rinnovarli quando essi arrivano a scadenza. D'altra parte, secondo la Commissione, non deve essere fissato alcun limite temporale a questa norma.

H. Fondamento giuridico

37. L'articolo 2, paragrafo 1, dell'Accordo sulla politica sociale, a sua volta allegato al Trattato che istituisce la Comunità europea, prevede che in vista della realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo primo, la Comunità appoggia e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: (...) l'informazione e la consultazione dei lavoratori".

Il paragrafo 2 dello stesso articolo prevede che, ai fini del primo paragrafo, "il Consiglio può approvare, mediante direttiva, norme minime applicabili progressivamente - tenuto conto delle condizioni e dei regolamenti tecnici esistenti in ciascuno degli Stati membri (...) secondo la procedura di cui all'articolo 189C del Trattato e previa consultazione del Comitato economico e sociale".

Questo articolo 2, paragrafo 2, costituisce il fondamento giuridico della presente proposta.

V. **SUSSIDIARIETA' E COSTI**

38. La presente proposta trova la sua giustificazione primaria nel fatto che i meccanismi e le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori esistenti a livello nazionale, si applicano soltanto nell'ambito giuridico di ciascun paese, hanno effetti positivi solo sui lavoratori di questo Stato e - in linea di massima - sono in rapporto con le attività svolte nei limiti delle frontiere nazionali. Queste procedure nazionali non sono più compatibili con le nuove strutture decisionali delle grandi imprese e dei gruppi di imprese che operano in più Stati.

Il valore aggiunto di questa proposta consiste precisamente nel completare i quadri giuridici nazionali, istituendo a livello comunitario un regime giuridico dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, che restano - per il momento - al di fuori di questo quadro giuridico compartimentato.

Data la natura transnazionale della realtà mirata dalla presente proposta, un regime siffatto non può essere istituito che a livello comunitario.

39. Le conseguenze in termini di costi/vantaggi della presente proposta, per le imprese e i gruppi di imprese che ne sono destinatari, dovranno essere ampiamente positive, dato che i costi aggiuntivi per lavoratore che ne derivano (al massimo 10 ecu all'anno, cfr. scheda delle conseguenze in allegato) sono marginali e comunque sostanzialmente inferiori ai benefici che risulteranno dall'aumento della produttività associato al miglioramento dei rapporti di lavoro nelle imprese e nei gruppi di imprese mirati dalla presente proposta.

VI. CONCLUSIONE

40. Alla luce di quanto precede, la Commissione ritiene che:

- sia necessario prevedere, a livello comunitario, procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori interessati da decisioni prese da un centro amministrativo o da una impresa di controllo situati al di fuori dello Stato membro in cui sono impiegati (e quindi al di fuori del campo d'applicazione delle norme che stabiliscono i diritti nazionali di informazione e di consultazione di cui possono fruire i lavoratori);
- i provvedimenti richiesti a tal fine non possono essere presi che a livello comunitario, dato che la portata e gli effetti degli stessi si estendono al di là delle frontiere nazionali;
- su richiesta dell'una o dell'altra parte e in base ad un accordo scritto stipulato tra le stesse, un Comitato europeo o un'altra procedura adeguata devono assicurare l'informazione e la consulenza dei lavoratori su questioni che possono interessarli in modo particolare;
- in assenza di un accordo siffatto, è opportuno applicare talune prescrizioni accessorie riguardanti la composizione, le funzioni, i poteri, nonché le procedure e le risorse finanziarie del Comitato europeo.

41. Nel presentare questa proposta al Consiglio e nel richiedere che essa sia approvata al più presto possibile, tenuto conto del parere del Parlamento europeo e di quello del Comitato economico e sociale, la Commissione ritiene che si possa compiere un progresso importante nella attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, nella realizzazione degli obiettivi definiti nell'Accordo sulla politica sociale nel proseguimento degli obiettivi stabiliti nel Libro Bianco sulla competitività, la crescita e l'occupazione.

Proposta di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

sulla istituzione di un Comitato europeo
o di una procedura per l'informazione e la consultazione
dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese
di dimensioni comunitarie

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'Accordo sulla politica sociale allegato al Trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare il suo articolo 2, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾,

in cooperazione con il Parlamento europeo⁽²⁾,

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

considerando che, in base al Protocollo relativo alla politica sociale allegato al Trattato che istituisce la Comunità europea, il Regno del Belgio, il Regno di Danimarca, la Repubblica federale tedesca, la Repubblica ellenica, il Regno di Spagna, la Repubblica francese, l'Irlanda, la Repubblica italiana, il Granducato di Lussemburgo, il Regno dei Paesi Bassi e la Repubblica portoghese (in appresso designati con il termine "Stati membri"), auspicando di porre in atto la Carta sociale del 1989, hanno adottato un accordo sulla politica sociale;

considerando che secondo l'articolo primo di tale accordo, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo sociale a livello comunitario;

considerando che il paragrafo 17 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri; che la Carta prevede che "ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri della Comunità europea";

(1) GU n. C

(2) GU n. C

(3) GU n. C

considerando che la proposta della Commissione di direttiva del Consiglio riguardante la costituzione di un Comitato aziendale europeo nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in vista dell'informazione e della consultazione dei lavoratori⁽⁴⁾, nella forma emendata⁽⁵⁾ ha ottenuto, malgrado l'esistenza di un ampio consenso tra la maggioranza degli Stati membri, l'unanimità richiesta per la sua adozione;

considerando che la Commissione, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, dell'Accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali a livello comunitario sull'orientamento possibile di un'azione comunitaria nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie;

considerando che la Commissione, ritenendo che dopo questa consultazione fosse auspicabile un'azione comunitaria, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta presa in esame, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3 dell'Accordo suddetto e che queste hanno trasmesso il loro parere alla Commissione;

considerando che, al termine di questa seconda fase di consultazioni, le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare il processo che potrebbe portare alla conclusione di un accordo, nei termini di cui all'articolo 4 dell'accordo sulla politica sociale;

considerando che il completamento del mercato interno provocherà un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e - di conseguenza - darà luogo ad una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese; considerando che, se si vuole che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, tale situazione richiede che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni;

considerando che le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle normative o dalle prassi degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori; considerando che ciò può provocare disuguaglianze di trattamento tra i lavoratori sulle cui condizioni incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese;

considerando la necessità di adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati nei casi in cui le decisioni che possono influire sulle loro condizioni siano prese al di fuori dello Stato membro in cui lavorano;

considerando che, per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, occorre istituire un Comitato europeo, o porre in atto un'altra procedura adeguata per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che appare a tal fine necessario definire la nozione di impresa controllante esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni

⁽⁴⁾ GU n. C 39 del 15.2.1991, pag. 10

⁽⁵⁾ GU n. C 336 del 31.12.1991, pag. 11

delle nozioni di gruppo e di controllo che potrebbero essere adottate in testi che saranno elaborati in futuro;

considerando che i meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori di queste imprese o di questi gruppi devono comprendere tutti gli stabilimenti ovvero tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o - se si tratta di un gruppo di imprese - l'amministrazione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri;

considerando che, in conformità del principio dell'autonomia delle parti spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa che esercita il controllo di un gruppo, determinare di comune accordo la natura, la composizione, la competenza, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del Comitato europeo o di un'altra procedura per l'informazione e la consultazione, in modo da far sì che esse siano adeguate alla loro situazione particolare;

considerando, tuttavia, che è opportuno prevedere talune prescrizioni accessorie che saranno applicabili qualora le parti lo decidano, in caso di rifiuto da parte della direzione centrale di avviare negoziati o in caso di mancato accordo al termine degli stessi;

considerando inoltre che i rappresentanti dei lavoratori possono decidere di non richiedere la costituzione di un Comitato europeo, o che le parti interessate possono convenire su un'altra procedura per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che, salva la facoltà delle parti di decidere altrimenti, il Comitato europeo costituito in assenza di accordo tra le stesse deve essere informato e consultato riguardo alle attività e ai progetti dell'impresa o del gruppo di imprese, in modo da poterne misurare le possibili conseguenze sugli interessi dei lavoratori; considerando che, a tal fine, l'impresa o l'impresa controllante deve essere tenuta a comunicare ai rappresentanti designati dei lavoratori le informazioni generali riguardanti gli interessi di questi ultimi e le informazioni riguardanti in modo più specifico gli aspetti delle attività e dei progetti dell'impresa o del gruppo di imprese che possono influire sugli interessi dei lavoratori; considerando che il Comitato europeo deve avere la facoltà di formulare un parere al riguardo;

considerando che talune decisioni che influenzano in particolare gli interessi dei lavoratori, devono fare oggetto di una consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nei termini di tempo più ristretti possibile in modo da consentire loro di formulare un parere;

considerando che le disposizioni sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori stabilite dalla presente direttiva debbono essere attuati, nel caso di un'impresa o di un'impresa che esercita il controllo di un gruppo la cui direzione centrale sia situata in un paese terzo, dal suo rappresentante nella Comunità, oppure, in assenza di tale rappresentante, dallo stabilimento o dall'impresa controllata che impiega il più alto numero di lavoratori negli Stati membri;

considerando che è opportuno accordare un trattamento specifico alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui esiste, alla data di entrata in vigore della presente direttiva, un accordo che prevede l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che gli Stati membri devono prendere provvedimenti adeguati in caso di mancata applicazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Sezione I: Disposizioni generali

Articolo primo

Oggetto

1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Sono istituiti un Comitato europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione in tutte le imprese o gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura stabilita dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva.
3. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, lettera c), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, lettere a) o c), il Comitato europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.
4. Tranne nel caso in cui gli accordi di cui all'articolo 6 stabiliscono un campo di applicazione più ampio, i poteri e le competenze dei Comitati europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori definiti dalla presente direttiva riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:
 - a) "impresa di dimensioni comunitarie", una impresa che impiega almeno 1000 lavoratori nell'insieme degli Stati membri e, almeno 100 lavoratori per Stato membro in almeno 2 Stati membri;
 - b) "gruppo di imprese", un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
 - c) "gruppo di imprese di dimensioni comunitarie", un gruppo di imprese che soddisfa alle condizioni seguenti:
 - il gruppo impiega almeno 1000 lavoratori nell'insieme degli Stati membri.

- almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi e
 - almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 100 lavoratori in uno Stato membro e un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 100 lavoratori in un altro Stato membro;
- d) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e/o delle prassi nazionali;
- e) "direzione centrale", la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa che esercita il controllo ovvero il rappresentante di cui all'articolo 4, paragrafo 2;
- f) "consultazione", lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi livello di direzione più appropriato.
2. Ai fini della presente direttiva, i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle pratiche nazionali.
3. Nel rispetto dei principi e degli obiettivi della presente direttiva e nella misura in cui ciò risulta necessario, gli Stati membri possono prevedere disposizioni specifiche applicabili agli equipaggi del naviglio marittimo, adeguate alle condizioni particolari in cui si svolge il loro lavoro.

Articolo 3

Definizione della nozione di "impresa controllante"

1. Ai fini della presente direttiva si intende per "impresa controllante", una impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa ("impresa controllata"), ad esempio in conseguenza della proprietà, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano.
2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa, direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:
- a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa, oppure
 - b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa, oppure
 - c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.
3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle

persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.

4. Nonostante il disposto dei paragrafi 1 e 2, un'impresa non è una "impresa controllante" rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratta di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c) del regolamento (CEE) n. 4064/89 del Consiglio⁽⁶⁾.
5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le sue funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti, concordato o altra procedura analoga, non determina la presunzione dell'influenza dominante.
6. Per determinare se una impresa sia una "impresa controllante" si applica il diritto dello Stato membro da cui essa è disciplinata.

Nel caso in cui l'impresa non sia disciplinata dal diritto di uno Stato membro, si applica il diritto dello Stato membro nel cui territorio sono situati il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, il diritto dello Stato membro sul territorio del quale è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo, che impiega il maggior numero di lavoratori.

7. Allorché, in caso di conflitto di leggi nell'applicazione del paragrafo 2, due o più imprese di un gruppo rispondono a uno o più criteri stabiliti al medesimo paragrafo 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato alla lettera c) è considerata impresa controllante, salvo la prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.

Sezione II: Istituzione del Comitato europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

Articolo 4

Responsabilità della istituzione di un Comitato europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari alla istituzione del Comitato europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.
2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare - se del caso - assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

In assenza di detto rappresentante, questa responsabilità incombe alla direzione dello stabilimento o della direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

⁽⁶⁾ GU n. L 395 del 30.12.1989, pag. 1.

Articolo 5

Delegazione speciale di negoziazione

1. La direzione centrale avvia il negoziato in vista della costituzione di un Comitato europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. La delegazione speciale di negoziazione è composta secondo i seguenti orientamenti:
 - a) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.

Gli Stati membri devono far sì che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, hanno il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.
 - b) La delegazione speciale di negoziazione è composta da almeno 3 e al massimo 17 membri.
 - c) In occasione di tali elezioni o designazioni occorre garantire:
 - in primo luogo la rappresentanza di una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie conta uno o più stabilimenti, o in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie conta l'impresa controllante o una o più imprese controllate;
 - in secondo luogo, un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori impiegati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato nel cui territorio è situata la direzione centrale.
 - d) La direzione centrale è informata della composizione della delegazione speciale di negoziazione.

3. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, la competenza e la durata del mandato del o dei Comitati europei, oppure le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti a sua scelta.

5. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare negoziati già in corso.

Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato non sono applicabili.

Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salvo definizione - da parte degli interessati - di termini più brevi.

6. Le spese relative ai negoziati di cui ai paragrafi 3 e 4 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione.

Articolo 6

Contenuto dell'accordo

1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo.
2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo stipulato per iscritto tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:
 - a) il campo d'azione e la composizione del o dei Comitati europei, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, le modalità di elezione e la durata del mandato;
 - b) le funzioni e i poteri del Comitato europeo;
 - c) la procedura per l'informazione e la consultazione del Comitato europeo;
 - d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Comitato europeo;
 - e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Comitato europeo;
 - f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo.
3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una procedura per l'informazione e la consultazione, anziché un Comitato europeo.

L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate.

4. Gli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato.
5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale delibera a maggioranza dei suoi membri.

Articolo 7

Prescrizioni accessorie

1. Qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, oppure nel caso in cui la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1, oppure nel caso in cui - entro due anni a decorrere da tale richiesta - le parti in causa non sono in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e la delegazione speciale di negoziazione non ha preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale.
2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono almeno soddisfare le disposizioni dell'allegato.

Sezione III: Disposizioni varie

Articolo 8

Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del Comitato europeo, nonché gli esperti che li assistono, devono astenersi dal rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

L'obbligo sarà mantenuto in vigore anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma e a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non è tenuta a comunicare informazioni, suscettibili di arrecare grave danno alle imprese interessate.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria preliminare.

Articolo 9

Funzionamento del Comitato europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione

La direzione centrale e il Comitato europeo operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e degli obblighi reciproci.

La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione.

Articolo 10

Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del Comitato europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3, godono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalle normative e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati, in particolare per quanto riguarda la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del Comitato europeo o di ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3 e il pagamento della loro retribuzione per i membri che fanno parte del personale dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

Articolo 11

Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti o delle imprese del gruppo situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese, rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.
2. Gli Stati membri provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).
3. Gli Stati membri prevedono provvedimenti appropriati in caso di mancata osservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono - in particolare - procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi previsti dalla presente direttiva.
4. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare, quando la

direzione esiga la riservatezza o non fornisca le informazioni richieste, in conformità dell'articolo 8 sopra citato.

Articolo 12

Relazioni fra la presente direttiva e altre disposizioni

1. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alla direttiva 75/129/CEE del Consiglio⁽⁷⁾ e alla direttiva 77/187/CEE del Consiglio⁽⁸⁾.
2. La presente direttiva non pregiudica i diritti in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori, vigenti nelle legislazioni nazionali.
3. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di porre in vigore o di introdurre le disposizioni legislative regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori, o di permettere o favorire l'applicazione di convenzioni collettive più favorevoli agli stessi.

Articolo 13

Accordi in vigore

1. Salvo il paragrafo 2, le imprese e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui esiste già, o alla data stabilita all'articolo 14, paragrafo 1, per l'attuazione della direttiva, o a una data anteriore a questa, di trasposizione nello Stato membro interessato, un accordo che prevede una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
2. Quando giungeranno a scadenza gli accordi di cui al paragrafo 1, le parti che li hanno approvati, possono decidere in comune di prorogarli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Articolo 14

Disposizioni finali

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva, entro due anni a decorrere dalla sua entrata in vigore o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva e ne informano immediatamente la Commissione.

⁽⁷⁾ GU n. L 48 del 22.2.1975, pag. 29.

⁽⁸⁾ GU n. L 61 del 5.3.1977, pag. 26.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, esse contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento in questione sono decise dagli Stati membri.

Articolo 15

Verifica da parte della Commissione

Sette anni dopo la data di adozione della presente direttiva, la Commissione verificherà l'attuazione delle modalità di applicazione della stessa e - in particolare - la validità dei limiti numerici per il personale e proporrà, se del caso, adeguate modifiche.

Articolo 16

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Articolo 17

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, li

Per il Consiglio

Il Presidente

ALLEGATO

PRESCRIZIONI ACCESSORIE

1. La costituzione, la composizione e le competenze del Comitato europeo sono disciplinate dalle seguenti norme:

- a) Le competenze del Comitato europeo si limitano alle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

Nel caso delle imprese o dei gruppi di imprese di cui all'articolo 4, paragrafo 2, le competenze del Comitato europeo si limitano alle materie che riguardano tutti gli stabilimenti o tutte le imprese del gruppo situati negli Stati membri o che riguardano almeno due degli stabilimenti o imprese del gruppo situati in Stati membri diversi.

- b) Il Comitato europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme degli stessi.

I membri del Comitato europeo sono eletti o nominati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

- c) Il Comitato europeo è composto da un minimo di 3 e un massimo di 30 membri. Esso elegge un presidente e, se le sue dimensioni lo giustificano, un ufficio al suo interno, comprendente al massimo un presidente e quattro membri. Esso adotta il suo regolamento interno.
- d) In occasione dell'elezione o della nomina dei membri del Comitato europeo, occorrerà garantire:
- in primo luogo la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;
 - in secondo luogo, un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato nel cui territorio è situata la direzione centrale.
- e) La direzione centrale è informata della composizione del Comitato europeo.
- f) Se, con la procedura di cui sopra, il numero di rappresentanti dei lavoratori nell'ambito del Comitato europeo è inferiore a 30 persone, gli stabilimenti o le imprese controllati che in virtù della lettera d) non hanno ottenuto membri, provvedono a designarne uno.

- g) Quattro anni dopo la sua costituzione, il Comitato europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 6, oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie che figurano nel presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6, si applicano mutatis mutandis gli articoli 6 e 7 ed il termine "delegazione speciale di negoziazione" è sostituito dal termine "Comitato europeo".

2. Il Comitato europeo ha il diritto di incontrare la direzione centrale almeno una volta all'anno per essere informato e consultato, in base ad una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'andamento delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono informate.

Le informazioni riguardano in particolare i seguenti aspetti dell'impresa: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, progetti di investimento, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, oppure licenziamenti collettivi.

3. Qualora si verificano circostanze eccezionali riguardanti l'occupazione, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti, oppure licenziamenti collettivi, l'ufficio del Comitato europeo o, qualora esso non esista il Comitato europeo, ha il diritto di riunirsi, su sua richiesta, con la direzione centrale o ogni altro livello di direzione più opportuno nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avere la competenza di prendere decisioni proprie, al fine di essere informato e consultato su ogni provvedimento tale da influenzare considerevolmente gli interessi dei lavoratori.

Questa riunione di informazione e di consultazione si svolge al più presto, in base ad una relazione stabilita dalla direzione centrale od a qualunque altro livello direzionale opportuno del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere emesso un parere al termine della riunione o entro termini di tempo ragionevoli.

Questa riunione non attenta alle prerogative della direzione centrale.

4. Prima delle riunioni con la direzione centrale, il Comitato europeo o il suo ufficio sono abilitati a riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.
5. I membri del Comitato europeo sono abilitati a informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese membri di un gruppo o l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione, posta in atto conformemente al presente allegato.
6. Il Comitato europeo può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

7. Le spese di funzionamento del Comitato europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

La direzione centrale interessata fornisce ai membri del Comitato europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.

In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio e di viaggio dei membri del Comitato europeo e del suo ufficio.

ALLEGATI ALLA PROPOSTA

ALLEGATO I

SINTESI DEI CONTRIBUTI RICEVUTI IN OCCASIONE DELLA PRIMA CONSULTAZIONE DELLE PARTI SOCIALI

- I. La Commissione delle Comunità europee ha consultato le parti sociali in base all'articolo 3 (2) dell'Accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo sociale di Maastricht, sull'iniziativa in oggetto.

Le organizzazioni citate al punto II del presente allegato hanno trasmesso alla Commissione vari contributi i cui punti principali sono sintetizzati come segue:

- a) Per quanto riguarda la questione relativa alla fattibilità e all'opportunità di un'azione comunitaria nel settore delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi multinazionali, tutte le organizzazioni consultate hanno riconosciuto la necessità di porre in atto nelle società transnazionali adeguate procedure per l'informazione e la consultazione dei dipendenti. L'orientamento delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle confederazioni sindacali al riguardo diverge nella misura in cui queste ultime si associano implicitamente ai principi e alle norme del testo che la Presidenza belga ha presentato agli Stati membri in occasione del Consiglio dell'occupazione e degli affari sociali, del 12 ottobre 1993, che ha raccolto un ampio consenso tra gli Undici, mentre le organizzazioni dei datori di lavoro hanno un orientamento generale volontarista che si distingue da talune soluzioni di questo testo (cfr. *infra*). Tra le organizzazioni dei datori di lavoro che sono state consultate, solo le seguenti, e cioè: HOTREC, ACE, UEAPME e Eurocommerce ritengono inopportuno un'azione comunitaria in questo settore.
- b) Sulle possibilità di negoziare un accordo tra le parti sociali, conformemente all'articolo 4 dell'Accordo sulla politica sociale, l'UNICE e il CEEP hanno dato segno di apertura per quanto riguarda i negoziati con la CES, mentre altre organizzazioni di datori di lavoro hanno preferito riservarsi di esprimere la loro posizione in merito fino alla seconda fase della consultazione. La CES non si è pronunciata al riguardo. LA CEC si è mostrata aperta a negoziati, pur preferendo la via dell'articolo 2, cioè quella dell'Accordo sociale (direttiva). L'UEAPME ha dichiarato che - nel caso in cui la Commissione decidesse, a seguito della prima consultazione, di proseguire un'iniziativa comunitaria - la via migliore sarebbe quella di un accordo tra le parti sociali.
- c) Per quanto riguarda la fattibilità e l'opportunità di proporre uno strumento giuridico ai sensi dell'articolo 2 (2) dell'Accordo sulla politica sociale, la CES ha risposto in termini favorevoli, considerando - come sopra citato - che questa proposta deve avere come base il testo della Presidenza belga. In generale, le organizzazioni dei datori di lavoro hanno manifestato la loro preferenza per una raccomandazione, pur accettando come ultima scelta possibile, un atto comunitario vincolante (una direttiva). Tra le eccezioni troviamo: HOTREC, UEAPME e ACE, che si oppongono ad ogni atto comunitario, nonché EUROCOMMERCE e il Groupement Européen des Caisse d'Épargne, che accettano solo una raccomandazione.

- d) Per quanto riguarda il limite di portata della proposta alle grandi imprese o ai gruppi di imprese che operano in più Stati membri, le organizzazioni consultate si sono dichiarate d'accordo, in linea di massima, senza citare soglie quantitative o altre condizioni, ad eccezione dell'UEAPME e di EUROCOMMERCE, che propone la soglia di 10.000 lavoratori a tempo pieno nell'insieme del gruppo e di almeno 1.000 lavoratori in almeno due Stati membri. La CEC desidererebbe aprire il campo di applicazione della proposta alle piccole e medie imprese transfrontaliere.
- e) Sulla questione relativa alla canalizzazione delle procedure di informazione e di consultazione tramite un meccanismo adeguato a attraverso procedure alternative, la posizione dominante tra le organizzazioni dei datori di lavoro consiste nel considerare che queste procedure devono essere adattate alla realtà e alla struttura dell'impresa o del gruppo e determinate in modo volontario, senza che l'atto comunitario stabilisca modelli uniformi e vincolanti. In generale, esse ammettono la necessità di stabilire prescrizioni minime vincolanti applicabili in mancanza di accordo, che devono tuttavia restare sufficientemente elastiche e flessibili per permettere la salvaguardia del principio sopracitato.
- f) Per quanto riguarda l'opportunità di trovare un accordo tra i poteri, le competenze e le modalità di funzionamento del meccanismo per l'informazione e la consultazione e, in mancanza di accordo, per fissare le norme da rispettare, la CES e la CEC si associano implicitamente ai principi e alle norme enunciati nel testo della Presidenza belga; L'UNICE e il CEEP sottolineano la necessità di adottare un orientamento volontario per l'attuazione di queste procedure, in quanto gli accordi in questione non debbono derivare da norme statutarie. L'UICE, IL CEEP e le altre organizzazioni di datori di lavoro citati in allegato, ad eccezione di: EUROCOMMERCE, Groupement Européen des Caisses d'Epargne e HOTREC, accettano la definizione di prescrizioni minime applicabili in caso di mancato accordo, tenendo presente che lo strumento comunitario deve essere sufficientemente elastico da consentire alle imprese e ai gruppi presi in considerazione di adattare la procedura alla propria struttura. Secondo l'UNICE, queste prescrizioni minime dovrebbero prevedere che:
- l'informazione e la consultazione siano trasmesse ai lavoratori o ai loro rappresentanti dal datore di lavoro, particolarmente a livello locale;
 - il datore di lavoro sia tenuto a fornire almeno una volta all'anno informazioni riguardo al funzionamento dell'impresa o del gruppo;
 - la consultazione riguardi ogni questione transnazionale tale da avere gravi conseguenze per gli interessi dei lavoratori;
 - il CEEP aggiunge a questi obblighi generali di informazione e di consultazione il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori su ogni soggetto di interesse generale tale da avere conseguenze per il personale di due o più stabilimenti aventi sede in Stati membri diversi dell'Unione europea.

II. ASSOCIAZIONI, FEDERAZIONI E CONFEDERAZIONI CONSULTATE

- AECM (Association européenne des classes moyennes)
- BIPAR (Bureau International des producteurs d'assurances et de réassurances)
- C.E.C. (Confédération Européenne des Cadres)
- C.E.E.P. (Centre Européenne des Entreprises à Participation Publique)
- C.E.S. (Confédération Européenne des Syndacats) et ses comités syndacaux
- COPA (Comités des organisations professionnelles agricoles de la CE)
- ESA (European Shipowners Association)
- European Federation of Banks
- European Saving Banks Groups
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC) et d'autres organisations patronales
- FIEC (Fédération de l'Industrie européenne de la construction)
- UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des petites et Moyennes Entreprises)
- UNICE (Union des CONFédérations de l'Industrie et des Emoloyeurs d'Europe (EC) et ses organisations sectorielles
- E.R.A (European Regional Airlines Association)
- ACCA (Association of Charter Companies Airlines)
- ACCI Europe (Airports Council International)
- A.C.E. (Abelag Aviation)
- A.E.A. (Association of European Airlines)
- IRU (International Road Transport Union)
- UINIF (Union Internationale de la Navigation Fluviale)
- Groupe des Assistants Communauté des Chemins de Fer Européennes
- HOTREC (Confédération des Associations Nationales de l'Hôtellerie et de la restauration de la CE)
- Groupement des Banques Coopératives de la CE

ELENCO DELLE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO TRASMESSO CONTRIBUTI ALLA COMMISSIONE SUL DOCUMENTO DI CONSULTAZIONE

- C.E.E.P. (Centre Européen des Entreprises à Participation Publique)
- C.E.S. (Confédération Européenne des Syndacats)
- ECSA (European Community Shipowner Association)
- European Federation of Banks
- Eurochambres
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC)
- FIEC (Fédération de l'Industrie européenne de la Construction)
- Groupe Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles de la CE - COPA-COGECA
- Groupement Européen des Banques Coopératives
- HOTREC (Confédération des Associations Nationales de l'Hôtellerie et de la restauration de la CE)
- UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises)
- UNICE (Union de Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe)
- Froupement Européen des Caisse d'Epargne

- IRU (Union Internationales des Transport Routières)
- ACI Europe
- Euro-Fiet (Organisation Régionale Européenne de la Fédération Internationale des Employés, Techniciens et Cadres)
- Communauté des chemins de fer européens
- ACE (Association des Compagnies Aériennes de la CE)
- AEA (Association of European Airlines)

ALLEGATO II

SINTESI DEI CONTRIBUTI RICEVUTI IN OCCASIONE DELLA SECONDA CONSULTAZIONE DELLE PARTI SOCIALI

La Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario tra l'8 febbraio e il 20 marzo 1994, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3, dell'Accordo sulla politica sociale, trasmettendo loro a tal fine un documento di consultazione contenente un progetto di proposta di direttiva del Consiglio e chiedendo loro di formulare le osservazioni e le proposte ritenute adeguate su tale documento, nonché di comunicare alla Commissione la loro eventuale intenzione di avviare la procedura prevista al paragrafo 4 dello stesso articolo, mirante alla negoziazione e alla conclusione di un accordo tra le stesse.

Ecco la sintesi delle risposte ricevute dalla Commissione fino al 30 marzo 1994:

CES - CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI

La CES ha informato la Commissione dell'iniziativa che aveva preso di "... proporre all'UNICE e al CEEP una discussione di carattere esplorativo per saggiare la possibilità di avviare negoziati in vista di un eventuale accordo tra le parti sociali".

La CES ritiene che i suoi sforzi in questo senso non abbiano raggiunto il risultato voluto "... data l'impossibilità per l'UNICE/CEEP di impegnarsi senza riserve e ambiguità sugli elementi essenziali che garantiscano l'esercizio del diritto (all'informazione e alla consultazione transnazionale)".

L'organizzazione suddetta ritiene che la Commissione dovrebbe avviare il processo legislativo secondo le disposizioni del Protocollo sociale, fondandosi "... sul compromesso della Presidenza belga che ha già ottenuto un consenso politico".

UNICE - UNIONE DELLE CONFEDERAZIONI DELL'INDUSTRIA E DEI DATORI DI LAVORO EUROPEI

L'UNICE constata innanzitutto che gli sforzi da essa "... posti in atto per portare questo fascicolo sul tavolo dei negoziati ..." non hanno avuto successo, pur annunciando che l'offerta di negoziato da essa presentato alla CES rimane valida.

Per quanto riguarda il documento di consultazione dell'8 febbraio 1994, l'UNICE accoglie favorevolmente "la maggiore flessibilità introdotta dalla Commissione nel testo in rapporto alle versioni precedenti", pur stimando che il testo rimane inaccettabile in quanto "... esige dalle imprese che esse stabiliscano una struttura specifica centralizzata in vista di negoziare meccanismi di informazione e di consultazione ... e che nella maggior parte dei casi, le disposizioni minime dell'allegato serviranno da punto di partenza ai negoziati e orienteranno quindi preventivamente il risultato in favore di strutture centralizzate, rigide e burocratiche ...".

I commenti dettagliati dell'UNICE sul progetto di proposta di direttiva riguardano in particolare:

- l'aumento a 200 dipendenti delle soglie citate all'articolo 2;

- la soppressione delle disposizioni che si riferiscono specificatamente ed esclusivamente alle imprese e ai dipendenti del RU;
- la possibilità che la direzione centrale deleghi a un livello di direzione più adeguato gli obblighi che le spettano;
- la presa in considerazione dei lavoratori a tempo parziale nel calcolo delle soglie in proporzione al loro tempo di lavoro;
- l'esclusione dal campo di applicazione della direttiva degli equipaggi del naviglio marittimo e dei salariati delle imprese che perseguono un obiettivo di informazione ideologica nel campo dell'informazione e dell'espressione delle opinioni;
- l'eliminazione delle disposizioni che autorizzano gli esperti a partecipare alle riunioni e che obbligano la direzione centrale a remunerarli;
- l'eliminazione della possibilità per gli Stati membri di stabilire disposizioni accessorie più favorevoli ai lavoratori di quelle previste nell'allegato;
- la soppressione dell'esigenza dell'autorizzazione amministrativa o giudiziaria preventiva per quanto riguarda la ritenzione di informazioni pregiudizievoli;
- l'appoggio al principio di non applicazione delle disposizioni dell'allegato ai meccanismi posti in atto in via volontaria e agli accordi in vigore;
- la facoltà per la direzione centrale di rifiutare ogni negoziato e di essere sottoposta unicamente alle prescrizioni minime;
- la non accettazione delle disposizioni dell'allegato, che l'UNICE propone di sostituire con l'inserimento di una formula identica a quella introdotta nel testo dell'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva 75/129/CEE (licenziamenti collettivi) con la direttiva 92/56/CEE.

CEC - CONFEDERATION EUROPEENNE DE CADRES

La CEC appoggia gli obiettivi presi in considerazione dalla direttiva proposta e le soluzioni riprese nel documento di consultazione, con riserva delle seguenti osservazioni:

- sostituzione dell'espressione "meccanismi di informazione e di consultazione" con un'altra che si riferisce ad una struttura;
- possibilità che i dirigenti siano rappresentanti negli organi di negoziazione e nelle strutture di informazione e di consultazione;
- appoggio all'obbligo di invitare la direzione e i lavoratori delle imprese situate nel Regno Unito a partecipare alle negoziazioni;
- diminuzione a 50 dipendenti della soglia di cui all'articolo 2, paragrafo 1;
- opposizione al rafforzamento delle esigenze riguardanti l'avviamento della procedura (articolo 5, paragrafo 1);
- appoggio alla definizione di un periodo di negoziato di un anno prima che l'allegato sia applicabile;
- inserimento nel testo stesso della direttiva delle disposizioni accessorie dell'allegato relative alla consultazione.

FEDERAZIONE BANCARIA DELLA COMUNITA' EUROPEA

Pur sottolineando il suo accordo sul fatto "... che l'informazione e la consultazione dei lavoratori ... sono assai utili sia per i lavoratori che per l'impresa stessa ..." la Federazione bancaria della Comunità europea ribadisce la sua preferenza per una raccomandazione, in luogo di una direttiva e per meccanismi di informazione e di consultazione "... quanto più possibile vicini al luogo

di lavoro del dipendente ...". Essa si rallegra, tuttavia, "... dell'introduzione di una certa flessibilità nel corpo della direttiva".

I punti principali di divergenza della Federazione in rapporto al documento di consultazione sono:

- esistenza di un allegato che impone una "... struttura di informazione e di consultazione rigida e centralizzata...";
- le soglie dell'articolo 2, paragrafo 1, in quanto la Federazione preferisce la cifra di 150 unità;
- la sostituzione della maggioranza di due terzi prevista all'articolo 5, paragrafo 5, con la maggioranza semplice;
- rafforzamento delle clausole di confidenzialità e di non divulgazione delle informazioni pregiudizievoli (articolo 8).

HOTREC - CONFEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI NAZIONALI DEL SETTORE ALBERGHIERO E DELLA RISTORAZIONE DELLA COMUNITA' EUROPEA

HOTREC ribadisce la sua opposizione all'iniziativa della Commissione, già manifestata in occasione della prima consultazione delle parti sociali, sottolineando in particolare la sua opposizione all'inclusione dei lavoratori a tempo parziale nel numero di impiegati per calcolare le soglie di effettivi (articolo 2, paragrafo 2).

EUROCOMMERCE - RAPPRESENTANZA DELLA VENDITA AL DETTAGLIO, DELLA VENDITA ALL'INGROSSO E DEL COMMERCIO INTERNAZIONALE PRESSO L'UNIONE EUROPEA

EUROCOMMERCE riafferma la sua posizione espressa durante la prima consultazione, sottolineando alcuni punti:

- solo i lavoratori dell'impresa devono poter partecipare ai negoziati e alle strutture o procedure che ne derivano;
- i lavoratori a tempo parziale dovrebbero essere presi in considerazione in proporzione al loro orario di lavoro;
- le esigenze relative alla consultazione dovevano essere soppresse o almeno doveva essere previsto esplicitamente che la consultazione non doveva necessariamente aver luogo prima di prendere decisioni.

ACE - ASSOCIAZIONE DELLE COMPAGNIE AEREE DELLA COMUNITA' EUROPEA

L'ACE sottolinea la sua opposizione ad ogni intervento comunitario nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori e invoca il principio di sussidiarietà.

ELENCO DELLE ORGANIZZAZIONI CONSULTATE IN OCCASIONE DELLA SECONDA CONSULTAZIONE

- UNICE (Union de Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe)
- C.E.E.P. (Centre Européen des Entreprises à Participation Publique)
- CES (Confédération Européenne des Syndacats)
- UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises)
- C.E.C. (Confédération Européenne des Cadres)
- Eurocadres
- EUROCHAMBRES
- BIPAR (Bureau International des Producteurs d'Assurances et de Réassurances)
- Euro-Fiet (Organisation Régionale Européenne de la Fédération Internationale des Employés, Techniciens et Cadres)
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC)
- European Federation of Banks
- European Saving Banks Group
- Groupement Européen des Banques Coopératives
- FETBB (Fédération européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois)
- C.E.I. Bois (European Confederation of Woodworking industries)
- EFA (European Federation of Agricultural Workers' Unions)
- COPA/COGECA (Groupe Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles de la CE)
- HOTREC (Confédération des Associations Nationales de l'Hôtellerie et de la restauration de la CE)
- ACE (Association des Compagnies Aériennes de la CE)
- A.C.I. Europe (Airports Council International - European Region)
- AEA (Association of European Airlines)
- Community of European Railways
- CSTCE (Comité Syndical des Transport dans la Communauté Européenne)
- ECSA (European Community Shipowners Association)
- IRU (International Road Transport Union)
- SETA-UITA (Secrétariat Européenne des Travailleurs de l'Alimentation).

ALLEGATO III

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

IMPATTO DELLA PROPOSTA SULLE IMPRESE E, IN PARTICOLARE, SULLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI)

TITOLO DELLA PROPOSTA: **Proposta di direttiva del Consiglio sulla costituzione di un Comitato europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie**

NUMERO DI RIFERIMENTO DELLA PROPOSTA: COM (94) 134 def.

PROPOSTA

1. Tenendo conto del principio di sussidiarietà, perché è necessaria una legislazione comunitaria in questo settore e quali ne sono gli obiettivi principali?

Il completamento del mercato interno dovrebbe dare luogo ad un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, ad una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese. Se si vuole che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, è necessario che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più Stati membri informino e consultino i rappresentanti dei loro lavoratori che subiscono gli effetti delle loro decisioni.

A causa dei mutamenti nella struttura delle imprese, le procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori non risultano spesso più compatibili con queste nuove strutture. Mentre le imprese sono divenute più complesse per il fatto che la crescita o l'ampliamento delle loro attività ha dato luogo alla creazione di filiali o di stabilimenti in più Stati membri, i loro lavoratori continuano ad essere informati e consultati in base a procedure compartimentate che riflettono il campo di applicazione delle legislazioni e delle prassi nazionali.

Le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori su scala nazionale non si applicano che nell'ambito giuridico del paese, per cui non risultano vantaggiose se non ai lavoratori dello Stato in questione e non sono in generale collegate ad altro che alle attività svolte nei limiti delle frontiere nazionali. E' quindi necessaria una legislazione comunitaria per superare i limiti territoriali delle normative nazionali per quanto riguarda l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

L'obiettivo principale della proposta consiste quindi nel creare una cornice giuridica comunitaria in vista del miglioramento dell'informazione e della consultazione dei

lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese transnazionali cui si riferisce la proposta, per tramite dell'istituzioni in tali imprese e gruppi di un Comitato europeo o di altre procedure per l'informazione e la consultazione.

2. Chi sarà interessato dalla proposta?

La proposta si riferisce a: a) alle imprese che occupano almeno 1000 dipendenti nell'insieme degli Stati membri e possiedono non meno di due stabilimenti situati in Stati membri diversi e vi impiegano almeno 100 lavoratori; b) ai gruppi di imprese che occupano almeno 1000 dipendenti nell'insieme degli Stati membri e possiedono non meno di due imprese che fanno parte del gruppo, situate in Stati membri diversi e che vi impiegano almeno 100 lavoratori. Le piccole e medie imprese non risultano quindi interessate.

La proposta si applica a tutti i settori di imprese. Le imprese e i gruppi considerati dal documento sono distribuiti in tutta l'Unione europea.

3. Quali provvedimenti devono prendere le imprese per conformarsi alla proposta?

Le imprese e i gruppi di imprese interessati dalla presente proposta devono costituire Comitati europei o porre in atto un'altra procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Il Comitato europeo e la procedura per l'informazione e la consultazione comprendono tutti gli stabilimenti o le tutte le imprese che fanno parte di gruppi situati negli Stati membri, che impiegano almeno 100 lavoratori. La loro composizione, le loro funzioni e le loro modalità di funzionamento possono essere determinate mediante accordo scritto tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione interessate. In caso di rifiuto di negoziato o di mancanza di accordo, si applicherà un modello standard.

Le norme relative al modello standard riguardano la composizione, la funzione, i poteri e le modalità di funzionamento del Comitato europeo, che sarà composto di rappresentanti dei lavoratori e conterà non meno di 3 membri e non più di 30. Esso avrà il diritto di incontrarsi con la direzione una volta all'anno per essere informato sull'andamento dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. Se sono necessarie altre consultazioni, potranno essere indette riunioni con l'ufficio del Comitato.

4. Quali sono i possibili effetti economici della proposta?

a) sull'occupazione

Gli effetti della proposta sull'occupazione sono difficilmente misurabili, tuttavia la Commissione ritiene che la direttiva proposta avrà un effetto assai benefico sulla produttività e sull'impegno dei lavoratori nel buon funzionamento dell'impresa in cui essi svolgono la propria attività professionale, nonché sulla competitività della stessa e quindi sull'occupazione.

b) sugli investimenti e sulla creazione di nuove imprese?

La direttiva proposta non ha effetti diretti sugli investimenti e sulla creazione di nuove imprese.

c) sulla competitività delle imprese?

La competitività delle imprese dipende da vari fattori, uno dei quali è il costo della manodopera. I costi derivanti dalla costituzione e dal finanziamento di un Comitato europeo possono essere considerati quali un elemento del costo della manodopera. I fattori seguenti sono essenziali ai fini del calcolo del costo di una riunione del Comitato europeo:

1. Numero di partecipanti; la proposta che figura in allegato indica un massimo di 30 persone.
2. Numero di Stati membri interessati: da 2 a 11.
3. Spese di viaggio.
4. Ricorso indispensabile a interpreti e organizzazione dell'interpretazione (cabine, attrezzature).
5. Spese di soggiorno.
6. Il fatto che i lavoratori che partecipano al Comitato europeo devono assentarsi dal lavoro.
7. Spese per la preparazione della riunione, compresa la documentazione in varie lingue.

Per un'impresa della Comunità che è concentrata solamente in alcuni Stati membri, ad esempio il Benelux o la penisola iberica, le spese -e probabilmente il numero di partecipanti - saranno nettamente inferiori a quelli di una impresa che dispone di un Comitato europeo avente rappresentanti provenienti dagli undici Stati membri. Anche in quest'ultima ipotesi, la nota spese risulterà assai varia. In taluni casi, sarà necessaria un'interpretazione in 9 lingue, mentre in altri l'esistenza di una cultura di impresa implicherà un lavoro nella "lingua dell'impresa" o soltanto in talune lingue. Può essere necessario affittare una sala di riunioni e installarvi tutte le attrezzature richieste per l'interpretazione. Taluni partecipanti dovranno viaggiare in aereo e passare due notti in albergo.

Può anche darsi il caso che l'impresa disponga di impianti propri o che la riunione possa essere combinata con altri incontri.

Un altro elemento di difficile calcolo è il costo della preparazione di una riunione. In taluni casi, devono essere redatti rapporti speciali, documenti, ecc. e sono quindi indispensabili diversi lavori preparatori. In altri casi, si può utilizzare il materiale esistente, disponibile in più lingue.

Un calcolo teorico che tenga conto di questi diversi elementi e che si fondi su ipotesi dubbie non sembra essere di grande utilità. Anche impiegando come base di calcolo i dati disponibili relativi a riunioni organizzate dalle istituzioni europee una riunione di 30 esperti venuti dalla maggior parte degli Stati membri, con un servizio di interpretazione in più lingue, costerà qualche decina di migliaia di ecu. In tale caso, questa impresa di dimensioni comunitarie impiegherà almeno varie migliaia di lavoratori distribuiti in tutta la Comunità. I costi salariali per lavoratore aumenteranno quindi al massimo di 10 ecu all'anno. Nella maggior parte dei casi, ci si può aspettare che i costi salariali per lavoratore aumentino meno.

Si può affermare che questo modesto aumento è necessario per completare il processo di concentrazione di imprese comportato dalla realizzazione del mercato interno.

E' opportuno aggiungere che il fattore decisivo nel campo della competitività non è il costo del lavoro in quanto tale, bensì il costo unitario del lavoro a fronte della produttività. Quando - come spera la Commissione - le relazioni professionali saranno migliorate attraverso la costituzione di un Comitato europeo e grazie ad una più ampia partecipazione dei lavoratori, si potrà ottenere un miglioramento della produttività che compenserà ampiamente questo aumento del tutto marginale del costo del lavoro.

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

La proposta non si applica alle piccole e medie imprese.

6. Elenco delle organizzazioni che sono state consultate sulla proposta ed esposizione degli elementi fondamentali della loro posizione

Cfr. allegati 1 e 2.

ISSN 0254-1505

COM(94) 134 def.

DOCUMENTI

IT

04

N. di catalogo : CB-CO-94-150-IT-C

ISBN 92-77-67650-7

Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee
L-2985 Lussemburgo