

## II

*(Atti preparatori)*

## COMMISSIONE

**Proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea**

(1999/C 2/03)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

COM(1998) 612 def. — 98/0315(SYN)

*(Presentata dalla Commissione il 17 novembre 1998)*

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale, allegato al Trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare l'articolo 2, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

deliberando conformemente alla procedura di cui all'articolo 189 C,

considerando che, sulla base del protocollo sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, gli Stati membri della Comunità europea ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in appresso denominati «Stati membri», desiderosi di attuare la carta sociale del 1989, hanno convenuto tra loro un accordo sulla politica sociale;

considerando che l'articolo 2, paragrafo 2 del suddetto accordo autorizza il Consiglio ad adottare, mediante direttive, prescrizioni minime;

considerando che ai sensi dell'articolo 1° di tale accordo, la Comunità e gli Stati membri si prefiggono in particolare di promuovere il dialogo sociale;

considerando che il punto 17 della carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori prevede, 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»,

considerando che la Commissione, in conformità dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori nelle imprese della Comunità europea;

considerando che la Commissione, ritenendo a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria fosse auspicabile, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista, in conformità dell'articolo 3, paragrafo 3 del suddetto accordo, e che queste hanno trasmesso alla Commissione i loro pareri;

considerando che al termine di tale seconda fase di consultazione le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare il processo che potrebbe condurre alla conclusione di un accordo, come previsto all'articolo 4 del suddetto accordo;

considerando che l'esistenza di quadri giuridici a livello comunitario e nazionale intesi a garantire il coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento delle imprese e nelle decisioni che li riguardano, non ha sempre impedito che decisioni gravi che interessavano dei lavoratori siano state adottate e rese pubbliche senza che fossero state preventivamente osservate procedure adeguate di informazione e di consultazione;

considerando che occorre intensificare il dialogo sociale e le relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa per favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro e agevolare l'accesso dei lavoratori a situazioni d'apprendimento nell'ambito dell'impresa in un quadro di sicurezza, promuovere la sensibilizzazione dei lavoratori alle necessità di adattamento, aumentare la disponibilità dei lavoratori ad impegnarsi in

misure e azioni intese a rafforzare la loro occupabilità, promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nella conduzione dell'impresa e nella determinazione del suo futuro, nonché rafforzare la competitività dell'impresa;

considerando che l'informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove procedure di organizzazione del lavoro;

considerando che la Comunità europea ha definito e attua una strategia per l'occupazione, imperniata sui concetti di «anticipazione», «prevenzione» e «occupabilità», che si desidera integrare quali elementi fondamentali in tutte le politiche pubbliche suscettibili di incidere positivamente sull'occupazione, anche a livello delle imprese, attraverso l'intensificazione del dialogo sociale, al fine di facilitare un cambiamento coerente con il mantenimento dell'obiettivo prioritario dell'occupazione;

considerando che lo sviluppo del mercato interno deve realizzarsi in modo armonioso, preservando i valori essenziali sui quali si basano le nostre società, in particolare facendo beneficiare tutti i cittadini dello sviluppo economico;

considerando che l'ingresso nella terza fase dell'unione economica e monetaria comporterà l'approfondimento e l'accelerazione delle pressioni competitive a livello europeo, esigendo un accompagnamento sociale a livello nazionale;

considerando che i quadri giuridici in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori esistenti a livello comunitario e nazionale sono spesso eccessivamente orientati al trattamento a posteriori dei processi di cambiamento, trascurano i fattori economici delle decisioni e non favoriscono una reale anticipazione dell'evoluzione dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e la prevenzione dei rischi;

considerando che il complesso di queste evoluzioni politiche, economiche, sociali e giuridiche impone un adattamento del quadro giuridico esistente e un intervento comunitario in questo senso;

considerando che, conformemente al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità enunciati all'articolo 3 B del trattato, gli obiettivi dell'azione prevista, in precedenza evocati, non possono essere realizzati ade-

guatamente dagli Stati membri, nella misura in cui si tratta di stabilire un quadro per l'informazione e la consultazione dei lavoratori adeguato al nuovo contesto europeo sopra descritto; che, a causa della portata e degli effetti dell'azione prevista, tali obiettivi si possono meglio realizzare a livello comunitario tramite l'introduzione di prescrizioni minime applicabili nell'intera Comunità europea; che la presente direttiva si limita agli aspetti minimi necessari per raggiungere tali obiettivi e non eccede quanto è necessario a tal fine;

considerando che il quadro generale deve riguardare la definizione di prescrizioni minime applicabili ovunque nella Comunità europea ed evitare vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da contrastare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese; che sembra appropriato, di conseguenza, limitare il campo d'applicazione della presente direttiva alle imprese che impiegano almeno 50 addetti, fatte salve le disposizioni nazionali e comunitarie più favorevoli a questi ultimi; che, per conservare l'equilibrio tra i fattori suddetti, tale soglia minima può essere innalzata a 100 addetti in relazione alle misure più innovative che sono proposte, relative all'informazione e alla consultazione dei lavoratori sull'evoluzione dell'occupazione nell'ambito dell'impresa;

considerando che il quadro comunitario in questo settore deve limitare al livello minimo possibile gli oneri imposti alle imprese, pur garantendo l'esercizio effettivo dei diritti accordati ai lavoratori;

considerando che gli obiettivi di cui alla presente direttiva saranno raggiunti mediante l'instaurazione di un quadro generale che comprende le definizioni e l'oggetto dell'informazione e della consultazione, che spetterà agli Stati membri rendere concreti e adattare alle realtà nazionali, se del caso assegnando alle parti sociali un ruolo di rilievo che permetta loro di definire in piena libertà, mediante accordo, i dispositivi di informazione e di consultazione più conformi alle loro necessità e ai loro desideri;

considerando che è opportuno non incidere su un certo numero di specificità nel settore dell'informazione e la consultazione dei lavoratori che sussistono in alcuni diritti nazionali e di cui beneficiano le imprese che perseguono fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini di informazione o di espressione di opinioni;

considerando che occorre proteggere le imprese dalla divulgazione pubblica di talune informazioni particolarmente sensibili;

considerando che l'ammodernamento del lavoro comporta diritti e responsabilità per le due parti sociali a livello dell'impresa;

considerando che è necessario fissare a livello comunitario una sanzione aggravata dissuasiva applicabile in occasione di decisioni intervenute in un contesto di violazione grave degli obblighi che derivano dalla presente direttiva, a prescindere dagli obblighi generali degli Stati membri in questo settore;

considerando che la presente direttiva si applica anche agli argomenti oggetto della direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi<sup>(1)</sup>, e della direttiva 77/187/CEE del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimento o di parti di stabilimenti, modificata dalla direttiva 98/50/CE del Consiglio del 29 giugno 1998<sup>(2)</sup>;

considerando che la presente direttiva non deve incidere su altri diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori, compresi quelli che derivano dalla direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie per informare e consultare i lavoratori<sup>(3)</sup>,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

#### Articolo 1

##### Oggetto e principi

1. La presente direttiva si prefigge di istituire un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese situate nella Comunità europea.

2. In occasione della definizione o dell'applicazione delle procedure di informazione e di consultazione, il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori lavorano in uno spirito di cooperazione nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto al contempo degli interessi dell'impresa e di quelli dei lavoratori.

<sup>(1)</sup> GU L 225 del 12.8.1998, p. 16.

<sup>(2)</sup> GU L 61 del 5.3.1977, p. 26 e  
GU L 201 del 17.7.1998, p. 88.

<sup>(3)</sup> GU L 254 del 30.9.1994, p. 64.

#### Articolo 2

##### Definizioni e campo d'applicazione

1. Ai fini della presente direttiva, si intende per:
  - a) «imprese», le imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, perseguono o meno fini di lucro, situate sul territorio degli Stati membri della Comunità europea, che impiegano almeno 50 addetti, fatte salve le disposizioni dell'articolo 4, paragrafo 3;
  - b) «datore di lavoro», la persona fisica o morale parte dei contratti o rapporti di lavoro con i lavoratori;
  - c) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle leggi e/o prassi nazionali;
  - d) «informazione», la trasmissione da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori di informazioni comprendenti i dati pertinenti relativi agli argomenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto tali da garantire l'efficacia dell'iniziativa e, segnatamente, in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame appropriato e preparare, se del caso, la consultazione;
  - e) «consultazione», l'organizzazione di un dialogo e di uno scambio di opinioni tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, in relazione agli argomenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere b) e c):
    - ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto tali da garantire l'efficacia dell'iniziativa;
    - a livello corrispondente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
    - sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore il lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare;
    - comprendendo il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere;
    - comportando, in caso di decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro, la ricerca di un accordo preliminare sulle decisioni di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c).

2. Nel rispetto dei principi e degli obiettivi nella presente direttiva, gli Stati membri possono prevedere disposizioni specifiche applicabili alle imprese che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni particolari esistano già nel diritto nazionale.

### Articolo 3

#### Procedure di informazione e di consultazione che derivano da un accordo

1. Gli Stati membri possono autorizzare le parti sociali a livello adeguato, anche a livello dell'impresa, a definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo le modalità di applicazione dei dispositivi di informazione e consultazione dei lavoratori di cui agli articoli 1, 2 e 4 della presente direttiva.

2. Gli accordi di cui al paragrafo primo del presente articolo possono prevedere, nel rispetto degli obiettivi generali fissati dalla direttiva e alle condizioni e nei limiti definiti dagli Stati membri, disposizioni diverse da quelle di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere d) ed e) e all'articolo 4 della presente direttiva.

### Articolo 4

#### Contenuto e modalità dell'informazione e della consultazione

1. Fatte salve le disposizioni e/o prassi più favorevoli ai lavoratori in vigore negli Stati membri e in assenza di un accordo come quello di cui all'articolo 3, l'informazione e la consultazione dei lavoratori riguardano:

- a) l'informazione sull'evoluzione recente e quella ragionevolmente prevedibile delle attività dell'impresa e della sua situazione economica e finanziaria;
- b) l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione ragionevolmente prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché, quando la valutazione effettuata dal datore di lavoro faccia credere che l'occupazione nell'ambito dell'impresa possa essere minacciata, le misure anticipatrici previste, segnatamente in termini di formazione e di miglioramento delle competenze dei lavoratori, al fine di evitare tali effetti negativi o attenuarne le conseguenze e di rafforzare l'occupabilità e l'adattabilità dei lavoratori suscettibili di essere interessati da tali effetti;

c) l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle di cui alle disposizioni comunitarie citate all'articolo 8, paragrafo 1.

2. Gli Stati membri garantiscono un'informazione e una consultazione effettive ed efficaci ai sensi dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere d) ed e). A tal fine, essi determinano le modalità dell'informazione e della consultazione sugli argomenti elencati al paragrafo 1.

3. Gli Stati membri possono escludere dagli obblighi d'informazione e consultazione di cui alla lettera b) del paragrafo 1 le imprese che occupano meno di 100 addetti.

### Articolo 5

#### Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi informazioni che sono state espressamente comunicate loro a titolo riservato. Tale obbligo sussiste a prescindere dal luogo dove essi si trovino e persiste dopo la scadenza del loro mandato.

2. Gli Stati membri dispongono che, in casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalle legislazioni nazionali, il datore di lavoro non sia obbligato a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecare loro danno.

### Articolo 6

#### Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

I rappresentanti dei lavoratori godono, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

### Articolo 7

#### Difesa dei diritti

1. Gli Stati membri dispongono misure idonee in caso di inosservanza della presente direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori; in particolare, essi si adoperano affinché sussistano procedure

amministrative o giudiziarie intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla presente direttiva, comprese procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possano avviare qualora ritengano che l'altra parte non adempia gli obblighi derivanti dall'articolo 5.

2. Gli Stati membri dispongono sanzioni adeguate applicabili in caso di violazione delle disposizioni della presente direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori; tali sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

3. Gli Stati membri dispongono che, in caso di violazione grave da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e di consultazione sulle decisioni di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c), tale da avere conseguenze dirette e immediate in termini di modifica sostanziale o di soluzione dei contratti o dei rapporti di lavoro, tali decisioni non producano effetti giuridici sui contratti o sui rapporti di lavoro dei lavoratori interessati. La mancata produzione di effetti giuridici sussiste fino a quando il datore il lavoro non abbia ottemperato ai propri obblighi o, qualora ciò sia divenuto impossibile, non sia stato stabilito un indennizzo adeguato secondo le modalità e procedure che gli Stati membri devono determinare.

Le disposizioni del comma precedente si applicano anche agli obblighi corrispondenti degli accordi di cui all'articolo 3.

È considerata come violazione grave ai sensi dei commi precedenti:

- a) l'assenza totale di informazione e/o di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori prima dell'adozione della decisione o della sua comunicazione pubblica; oppure:
- b) la ritenzione di informazioni importanti o la consegna di informazioni inesatte aventi come risultato di rendere nullo l'esercizio del diritto all'informazione e la consultazione.

#### *Articolo 8*

#### **Relazione tra la presente direttiva e altre disposizioni comunitarie e nazionali**

1. La presente direttiva costituisce il quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle

imprese della Comunità europea. Essa si applica inoltre nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CEE del Consiglio e all'articolo 6 della direttiva 77/187/CEE.

2. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alla direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 24 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

3. La presente direttiva non pregiudica altri diritti in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori vigenti negli ordinamenti nazionali.

#### *Articolo 9*

#### **Recepimento della direttiva**

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il ... (due anni dopo l'adozione), o si accertano che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

#### *Articolo 10*

#### **Verifica da parte della Commissione**

Al più tardi il ... (cinque anni dopo l'adozione), la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, l'applicazione della presente direttiva e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

#### *Articolo 11*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

ALLEGATO

TABELLA I: STATUTO E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI NAZIONALI «INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE»

	Base normativa o contrattuale principale	Statuto informazione — consultazione	Contenuto
<b>Germania</b>	Legge Convenzioni collettive possono prevedere rappresentanti complementari o di deroga	Obbligo + diritto	Datori di lavoro e Betriebsrat devono «cooperare in atteggiamento di assoluta fiducia (...) al benessere dei lavoratori e al funzionamento dell'impresa» «Essi devono affrontare aspetti controversi, perseguendo seriamente un accordo, e presentare proposte di composizione di punti di vista divergenti»
<b>Regno Unito</b>	Codice di buona condotta Legge: licenziamento collettivo, trasferimento, informazioni legate ai negoziati	Volontaria eccetto informazione legata a negoziati e recepimento direttive	Informazioni a fini di negoziato con i sindacati riconosciuti
<b>Irlanda</b>	Codice di buona condotta Legge: licenziamento collettivo o trasferimento Accordo triennale	Volontaria eccetto recepimento direttive	Informazioni a fini di negoziato Nell'Accordo Partnership 2000: «sviluppare il partenariato a livello d'impresa»
<b>Belgio</b>	Legge, decreti regi + convenzioni collettive del lavoro	Diritto + obbligo	Le attribuzioni del consiglio d'impresa «hanno lo scopo di associare più strettamente i lavoratori all'andamento dell'impresa e alla politica di previsione in materia di occupazione, per creare un migliore clima tra datori di lavoro e lavoratori; quest'obiettivo sarà realizzato mediante una migliore organizzazione del diritto all'informazione dei consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto delle responsabilità di gestione e del diritto della direzione aziendale»
<b>Lussemburgo</b>	Legge (+ accordi d'impresa)	Obbligo	Delegazione del personale: «salvaguardare e difendere gli interessi dei lavoratori» Comitato misto: scopo generale non precisato, varie attribuzioni
<b>Paesi Bassi</b>	Legge + convenzioni collettive	Obbligo	Consiglio d'impresa: nell'interesse del funzionamento regolare dell'impresa in tutti i suoi obiettivi, e a profitto della concertazione con la rappresentanza delle persone occupate nell'impresa
<b>Danimarca</b>	Accordo interconfederale Legge: licenziamento collettivo e trasferimento	Obbligo	Attuazione di una cooperazione permanente. Le parti si sforzano di raggiungere un accordo «mediante la codeterminazione che esercitano nel Comitato di cooperazione»

	Base normativa o contrattuale principale	Statuto informazione — consultazione	Contenuto
<b>Italia</b>	Costituzione + legge + accordo interconfederale + convenzioni collettive di comparto	Diritto obbligo in alcune convenzioni collettive	Costituzione: «Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoratore e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende» Accordo interconfederale: valutazione congiunta della situazione e dell'evoluzione dell'impresa, trattamento degli effetti sociali dei cambiamenti e ristrutturazioni, regolazione del negoziato
<b>Spagna</b>	Legge (+ accordo interconfederale)	Diritto + obbligo	«I lavoratori hanno il diritto di partecipare alla gestione della loro impresa tramite i loro organi di rappresentanza» Accordo interconfederale: in collegamento col negoziato, migliora la comunicazione e il dialogo a tutti i livelli
<b>Portogallo</b>	Legge	Diritto	«Difendere gli interessi dei lavoratori e svolgere un ruolo democratico nella vita dell'impresa»
<b>Grecia</b>	Legge	Diritto	«Ruolo di partecipazione e di consultazione e (...) obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori in connessione con lo sviluppo dell'impresa»
<b>Francia</b>	Legge	Obbligo	«Espressione collettiva dei lavoratori dipendenti, che permettono la presa in considerazione permanente dei loro interessi nelle decisioni relative alla gestione e all'evoluzione economica e finanziaria dell'impresa, all'organizzazione del lavoro, alla formazione professionale e alle tecniche di produzione»
<b>Svezia</b>	Legge	Obbligo	Rappresentanza sindacale dei lavoratori dipendenti
<b>Finlandia</b>	Legge + convenzioni collettive	Obbligo	«Al fine di sviluppare le attività di un'impresa, di migliorare le condizioni di lavoro, di favorire la codeterminazione tra il datore di lavoro e il personale e nell'ambito del personale, ai lavoratori e collaboratori devono essere offerte maggiori opportunità di esercitare un'influenza sulle questioni legate al loro lavoro e al loro luogo di lavoro»
<b>Austria</b>	Legge	Obbligo	«Salvaguardare e promuovere gli interessi economici, sociali, sanitari e culturali dei lavoratori», permettere una «compensazione degli interessi» per il bene dei lavoratori dipendenti e dell'impresa

TABELLA II: SOGLIE IN MATERIA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

	Istanza o disposizioni	Livello di base	Soglia (numero di addetti)
<b>Germania</b>	Betriebsrat Comitato economico	Stabilimento Impresa	5 addetti permanenti 100 addetti permanenti
<b>Regno Unito</b>	Sindacato riconosciuto o rappresentanti eletti	Stabilimento	20 addetti per l'informazione-consultazione in caso di licenziamento collettivo
<b>Irlanda</b>	Sindacato riconosciuto	Stabilimento	Nessuna soglia
<b>Belgio</b>	Consiglio d'impresa Informazione e consultazione garantite dal comitato per la prevenzione e la protezione al lavoro o dalla delegazione sindacale	Stabilimento (o impresa) Stabilimento	100 20-100
<b>Lussemburgo</b>	Delegazione del personale Comitato misto	Stabilimento Impresa	15 150
<b>Paesi Bassi</b>	Consiglio d'impresa Informazione, consultazione diretta economica e sociale	Stabilimento Stabilimento	35 10-35
<b>Danimarca</b>	Comitati di cooperazione Tillidsmanden	Impresa Impresa	35 5-6 in base alle convenzioni collettive
<b>Italia</b>	RSA (rappresentanza sindacale d'azienda) — RSU (rappresentanza sindacale unitaria) Settore agricolo	Stabilimento Stabilimento	15 5
<b>Spagna</b>	Delegati del personale Comitato di impresa	Stabilimento Stabilimento	6-50 50
<b>Portogallo</b>	Commissione di lavoratori	Impresa	—
<b>Grecia</b>	Organizzazione sindacale d'impresa Consiglio dei lavoratori	Impresa Stabilimento	20 50

	Istanza o disposizioni	Livello di base	Soglia (numero di addetti)
<b>Francia</b>	Delegati del personale Comitato d'impresa	Stabilimento Impresa	11 50
<b>Svezia</b>	Delegati sindacali	Stabilimento	—
<b>Finlandia</b>	Legge sulla codeterminazione (delegati sindacali) Licenziamento collettivo (delegati sindacali)	Impresa Stabilimento	30 20
<b>Austria</b>	Betriebsrat	Stabilimento	5 addetti permanenti

TABELLA III: LIVELLI DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI IN MATERIA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

	Stabilimento o sede	Inter-stabilimento o impresa		Gruppo nazionale		Europeo (direttiva 94/45/CE)
<b>Germania</b>	Betriebsrat (comitato d'impresa)	Gesamtbetriebsrat (comitato centrale d'impresa)	Di diritto	Konzernbetriebsrat (comitato di gruppo)	Messa in atto variabile	Legge di recepimento
<b>Regno Unito</b>	Shop stewards (delegati sindacali) se sindacati riconosciuti Joint consultative committee volontaire (comitato paritetico consultivo volontario)	Single-employer combined committee Higher level joint committee (comitato paritetico di alto livello)	Poco frequente Poco frequente	Comitati di delegati	Alcuni casi	Volontario fino al dicembre del 1999
<b>Irlanda</b>	Shop stewards (delegati sindacali)	Coordinamento	Alcuni casi			Legge di recepimento
<b>Belgio</b>	Consiglio d'impresa	Riunioni comuni	Possibile			Legge + convenzione collettiva di recepimento
<b>Lussemburgo</b>	Delegazione del personale	Comitato misto d'impresa	Di diritto			Legge attesa
<b>Paesi Bassi</b>	Consiglio d'impresa	Consiglio centrale d'impresa	Facoltativo	Consiglio di gruppo	Messa in atto variabile	Legge di recepimento
<b>Danimarca</b>	Comitato di cooperazione	Comitato centrale o principale	Facoltativo			Legge di recepimento
<b>Italia</b>	Rappresentanza Sindacale Unitaria	Coordinamento	Abituale	Coordinamento	Nella maggior parte dei gruppi	Accordo interconfederale di recepimento
<b>Spagna</b>	Comitato di impresa	Comitato inter-centri	Secondo convenzione collettiva			Legge di recepimento
<b>Portogallo</b>	(Sottocommissione)	Commissione di lavoratori	Facoltativo			Legge attesa
<b>Grecia</b>	Consiglio dei lavoratori	Coordinamento	Possibile	Coordinamento	Possibile	Decreto di recepimento
<b>Francia</b>	Comitato di stabilimento	Comitato centrale di impresa	Di diritto	Comitato di gruppo	Di diritto	Legge di recepimento

	Stabilimento o sede	Inter-stabilimento o impresa		Gruppo nazionale		Europeo (direttiva 94/45/CE)
<b>Svezia</b>	Delegati sindacali	Gruppo di negoziato	Abituale	Gruppo di negoziato	Abituale	Legge di recepimento
<b>Finlandia</b>	Delegazione sindacale	Delegazione sindacale	Diritti della codeterminazione a livello dell'impresa	Forma di cooperazione	Secondo accordo + prescrizioni sussidiarie	Legge di recepimento
<b>Austria</b>	Betriebsrat (comitato d'impresa)	Zentralbetriebsrat (comitato centrale d'impresa)	Di diritto	Konzernvertretung (rappresentanza di gruppo)	Opzione allargata dal 1993	Legge di recepimento

TABELLA IV: OGGETTO E MODALITÀ DELL'INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

	Informazione	Consultazione
<b>Germania</b>	«Il Betriebsrat, nello svolgimento delle funzioni che gli spettano (...) deve essere informato in tempo utile ed esaurientemente dal datore di lavoro. I documenti indispensabili allo svolgimento delle sue funzioni devono essere messi a sua disposizione, su sua richiesta, in qualsiasi momento»	Consultazione preliminare alle decisioni Diritto di essere ascoltati, generalmente dopo un termine di riflessione destinato alla formulazione di un parere con cognizione di causa Necessità di parere favorevole o di accordo in alcuni casi
<b>Regno Unito</b>	Informazione e consultazione obbligatoria in caso di licenziamenti e trasferimenti; altri casi: volontaria	
	Divulgazione di informazioni ai sindacati in previsione del negoziato collettivo	Altri casi: volontaria
<b>Irlanda</b>	Informazione e consultazione obbligatoria in caso di licenziamenti; altri casi: volontaria	
<b>Belgio</b>	Informazioni preliminari alle decisioni, coerenti e comparabili nel tempo, sono oggetto di un commento e di una discussione. I membri del consiglio d'impresa possono chiedere informazioni complementari, fare domande, formulare critiche e proposte ed emettere opinioni; la direzione aziendale deve indicare il seguito che intende dare loro  Le informazioni economiche e finanziarie devono essere completate, se del caso, da informazioni della stessa natura sull'entità giuridica e da informazioni sull'entità economica e finanziaria di cui l'impresa fa parte  In alcuni casi: relazione scritta	Consultazione preliminare alle decisioni  In caso di modifiche importanti: «informato a tempo debito e prima di qualsiasi diffusione», «consultato effettivamente e in anticipo, in particolare per quanto riguarda le ripercussioni ...» in materia di occupazione  In caso di licenziamenti collettivi previsti: numerose riunioni con gli organi di rappresentanza, possibilità di presentare argomentazioni per evitare o limitare gli effetti, possibilità di proporre soluzioni alternative. Il datore di lavoro deve esaminare domande, argomentazioni e proposte e rispondervi
<b>Lussemburgo</b>	Comunicazione delle informazioni suscettibili di illuminare i rappresentanti sull'andamento e la vita dell'impresa + relazione annuale globale	Consultazione regolare e per iscritto  Risposta motivata ai pareri del comitato paritetico + consultazione preliminare in caso di decisioni che possono esercitare un'influenza determinante
<b>Paesi Bassi</b>	«La direzione aziendale è tenuta a fornire per tempo, su richiesta, (...) tutte le informazioni e dati di cui (il consiglio d'impresa) ha bisogno per svolgere le sue funzioni»  Su domanda: per iscritto + informazioni specifiche	La direzione aziendale deve chiedere il parere «per tempo, affinché possa influenzare la decisione da prendere», trasmettendo una relazione sulle ragioni delle decisioni e sulle sue conseguenze. Prima che il consiglio d'impresa esprima il suo parere deve essere tenuta una riunione di concertazione. In seguito al parere del consiglio d'impresa, la direzione aziendale deve trasmettere per iscritto al consiglio d'impresa la notifica di decisione, nonché le ragioni per le quali si è eventualmente discostata dal parere

	Informazione	Consultazione
<b>Danimarca</b>	L'informazione deve essere presentata in forma accessibile e con un anticipo sufficiente a permettere l'espressione di pareri e proposte	Le parti perseguono un accordo
<b>Italia</b>	Informazione — consultazione: secondo la convenzione collettiva di comparto + obbligatoria in caso di licenziamenti e trasferimenti	
	+ valutazione della situazione con le parti «per disporre di informazioni comuni necessarie alla definizione di obiettivi per la trattativa d'impresa»	+ relazioni preliminari ai negoziati
<b>Spagna</b>	Informazione — consultazione: varie modalità secondo l'argomento	
	+ informazione dei lavoratori sugli argomenti che possono avere ripercussioni dirette o indirette sulle relazioni professionali	Consultazione preliminare in caso di cambiamenti che possano incidere sui lavoratori
<b>Portogallo</b>	diritto «di ricevere tutte le informazioni necessarie all'esercizio della loro attività»	Parere preliminare alla presa delle decisioni
<b>Grecia</b>	Informazione regolare + prima della messa in atto delle decisioni	«Deliberazione con il datore di lavoro»
<b>Francia</b>	Informazione periodica + in alcune occasioni + «di intraprendere gli studi e le ricerche necessari alla sua missione»; varie modalità, in base all'argomento	Per formulare un parere motivato, il comitato d'impresa deve disporre di informazioni precise e scritte, di un termine sufficiente per esaminarle e della risposta motivata del datore di lavoro alle sue osservazioni. La consultazione deve essere preliminare all'adozione e all'applicazione di decisioni
<b>Svezia</b>	«Un datore di lavoro deve tenere le organizzazioni sindacali (...) regolarmente informate dell'evoluzione della sua attività per quanto riguarda la produzione e la situazione finanziaria e gli orientamenti della politica del personale. Se ciò è possibile senza costi inconvenienti eccessivi, il datore di lavoro, su richiesta delle organizzazioni sindacali, deve fornire loro copia dei documenti e aiutarle nell'esame di tali problematiche» (contabili, economiche)	«Prima di decidere in merito ad una modifica di rilievo della sua attività, il datore di lavoro deve, di sua iniziativa, negoziare con l'organizzazione sindacale (...). Il datore di lavoro deve differire la sua decisione per la durata dei negoziati
<b>Finlandia</b>	L'informazione deve essere presentata in modo da rendere possibile una discussione sull'argomento	«Prima di ogni decisione importante, il datore di lavoro deve intavolare un negoziato con i lavoratori interessati o i loro rappresentanti (...), discutendo con loro le ragioni della decisione prevista, i suoi effetti e le alternative possibili». Cinque giorni prima dell'inizio dei negoziati devono essere presentate delle proposte scritte

	Informazione	Consultazione
<b>Austria</b>	Il Betriebsrat può chiedere la messa a disposizione dei documenti esistenti	Consultazione sugli affari correnti almeno una volta a trimestre, su domanda del Betriebsrat una volta al mese
	Informazione e consultazione: il datore di lavoro è obbligato ad informare il Betriebsrat e ad avviare con lui una consultazione, se esso la chiede Disposizioni in base agli argomenti In caso di progetto di cambiamento: il progetto deve essere comunicato non appena possibile, e in ogni caso con anticipo sufficiente affinché possa essere tenuta una consultazione sulla sua elaborazione. Il Betriebsrat può avanzare proposte	

TABELLA Va: ARGOMENTI E MODALITÀ DELL'INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE — ECONOMIA

Tabella relativa all'informazione e alla consultazione delle rappresentanze specifiche dei lavoratori; non tiene in conto dell'eventuale partecipazione dei rappresentanti agli organi sociali dell'impresa

S = stabilimento / I = impresa / — = nessuna soglia

	Struttura	Situazione economica e finanziaria	Evoluzione delle attività	Produzione e vendite	Progetti d'investimenti
<b>Germania</b>	Informazione immediata e consultazione preliminare in caso di modifica della struttura S20	Informazione: 1 volta l'anno (assemblea) S5 Informazione: 4 volte l'anno S20 (orale) S1000 (scritta) Riunione sul bilancio annuale I100 Informazione Comitato Economico immediata e completa I100	Informazione: 1 volta l'anno (assemblea) S5 Informazione: 4 volte l'anno Riunioni del comitato economico 1 volta al mese I100	Informazione immediata e completa I100	Informazione immediata e completa I100
<b>Regno Unito</b>	Informazione e consultazione volontarie				
<b>Irlanda</b>	Informazione e consultazione volontarie				
<b>Belgio</b>	Dossier di base ogni 4 anni: Statuto, organigramma, struttura finanziaria S50	Dossier di base ogni 4 anni: posizione competitiva, produttività, costo di produzione, spese di personale Informazione 1 volta l'anno: bilancio su 3 anni Conto economico — relazione scritta + revisore + riunione Informazione 4 volte l'anno: evoluzione prevedibile costi, costi di produzione, gestione di bilancio ed eventualmente per obiettivo Riassunto scritto 15 giorni prima della riunione S50	Informazione 1 volta l'anno relazione scritta + revisore + riunione Informazione 4 volte l'anno: stato di realizzazione degli obiettivi di produzione, produttività Riassunto scritto 15 giorni prima della riunione S50	Dossier di base ogni 4 anni: Produzione, produttività Informazione 1 volta l'anno: stato del mercato, portafoglio ordini Informazione 4 volte l'anno: evoluzione prevedibile delle vendite, ordinativi, mercato, stock. Riunione + relazione scritta 15 giorni prima della riunione S50	Informazione 1 volta l'anno: programmi di sviluppo S50

	Struttura	Situazione economica e finanziaria	Evoluzione delle attività	Produzione e vendite	Progetti d'investimenti
<b>Lussemburgo</b>	Relazione annuale Relazione scritta e consultazione 2 volte l'anno su evoluzione Informazione e consultazione preliminare per cambiamenti decisivi <b>S15</b>	Relazione annuale <b>S15</b> Informazione e consultazione 1 volta l'anno: conti <b>I150</b> Relazione scritta consultazione 2 volte l'anno sull'evoluzione <b>I150</b>	Relazione annuale <b>S15</b> Relazione scritta e consultazione 2 volte l'anno <b>I150</b> Informazione sull'andamento dell'impresa 1 volta al mese <b>I150</b>	Relazione annuale <b>S15</b> Relazione scritta e consultazione 2 volte l'anno sull'evoluzione <b>I150</b>	Relazione annuale su investimenti realizzati <b>S15</b> Relazione scritta e consultazione 2 volte l'anno <b>I150</b> Informazione e consultazione preliminare su ripercussioni della politica degli investimenti <b>I150</b>
<b>Paesi Bassi</b>	Informazione di base scritta ogni 2 anni <b>S35</b> Consultazione in occasione di trasferimento d'autorità <b>S35</b> Relazione sulle ragioni e le conseguenze, riunione di concertazione, riunione di concertazione, parere con termine sospensivo di 1 mese	Relazione annuale sui conti + esperto contabile Informazione sui documenti di previsione Informazione 2 volte l'anno sui risultati dell'impresa e le previsioni <b>S10 (diretto)</b> <b>S35</b>	Informazione 2 volte l'anno sull'andamento dell'impresa, le attività e le previsioni <b>S10 (diretto)</b> <b>S35</b>	Informazione 2 volte l'anno sulle attività e le previsioni <b>S10 (diretto)</b> <b>S35</b>	Informazione 2 volte l'anno su investimenti nei Paesi Bassi e all'estero Relazione sulle ragioni e le conseguenze, riunione di concertazione, parere con termine sospensivo di 1 mese <b>S35</b>
<b>Danimarca</b>	Informazione 6 volte l'anno su situazione e previsioni <b>I35</b>				
<b>Italia</b>	Disposizioni in base alle convenzioni settoriali e agli accordi d'impresa <b>S15 (settore agricolo)</b>				
<b>Spagna</b>	Informazione e consultazione preliminare sui cambiamenti di statuto Parere entro 15 giorni <b>S6</b>	Esame dei conti Informazione regolare sulla situazione economica del settore <b>S6</b>	Informazione 4 volte l'anno <b>S6</b>	Informazione 4 volte l'anno sulla situazione + programma di produzione <b>S6</b>	<b>S6</b>

	Struttura	Situazione economica e finanziaria	Evoluzione delle attività	Produzione e vendite	Progetti d'investimenti
<b>Portogallo</b>	Informazione su progetti di modifica I—	Informazione su situazione contabile, bilancio, modalità di finanziamento  Parere sul bilancio e piani economici I—	Informazione sul piano generale di attività — Progetti di modifica I—	Informazione sull'organizzazione della produzione; tasso di utilizzo della manodopera e delle attrezzature  Informazione sulle previsioni di volume e amministrazione delle vendite, approvvigionamento I—	Informazione e parere su piani e bilanci I—
<b>Grecia</b>	Informazione e consultazione preliminare su ragioni ed effetti in occasione di cambiamenti I20	Possibilità di richiedere ogni informazione sulla situazione e la politica economica  Informazione annuale S50  Negoziazione I20  Andamento generale I20 e S50	Informazione annuale S50  Negoziazione, andamento generale I20 e S50	Informazione annuale  Proposte sui mezzi per migliorare la produttività di tutti i fattori di produzione S50	Informazione preliminare S50
<b>Francia</b>	Documento di base ogni 2 anni I50  Relazione annuale sui trasferimenti di capitali  Informazione al comitato di gruppo I50	Relazione annuale fatturato, vantaggi, assegnazione I50  Documenti contabili annuali + analisi esperto contabile I50	Documento di base ogni 2 anni I50  Relazione annuale I50  Consultazione sull'andamento generale dell'impresa I50	Relazione annuale, 4 volte l'anno  Evoluzione degli ordini e programmi di produzione (orale) I300	Relazione annuale sugli investimenti realizzati I50
<b>Svezia</b>	Informazione in caso di cambiamento; obbligo di negoziare con valore sospensivo in caso di modifica importante S—	Informazione regolare;  Possibilità di esame dei documenti contabili S—	Informazione regolare  Obbligo di negoziare con valore sospensivo in caso di modifica importante S—	Informazione regolare S—	Obbligo di negoziare con valore sospensivo in caso di modifica importante S—

	Struttura	Situazione economica e finanziaria	Evoluzione delle attività	Produzione e vendite	Progetti d'investimenti
<b>Finlandia</b>	Informazione immediata in occasione di ogni cambiamento importante <b>I30</b>	Informazione sui conti Relazione 2 volte l'anno sulla situazione economica e le prospettive, anche su scala del gruppo, se del caso <b>I30</b>	Relazione 2 volte l'anno sulla situazione economica Informazione immediata di ogni cambiamento importante nell'evoluzione economica e finanziaria Obbligo di negoziare preliminarmente con proposte scritte prima di qualsiasi modifica delle attività che incida sulla situazione del personale; sospensivo 6 settimane in caso di riduzione di personale <b>I30</b>	Relazione 2 volte l'anno sulla situazione, che riporta le prospettive di produzione, dei mercati e di struttura di costi, anche su scala del gruppo, se del caso <b>I30</b>	Obbligo di negoziare preliminarmente con proposte scritte prima di ogni investimento di rilievo; sospensivo 6 settimane in caso di riduzione di personale <b>I30</b>
<b>Austria</b>	Informazione e consultazione in caso di cambiamento <b>S5</b>	Trasmissione del bilancio annuale + allegato con le spiegazioni necessarie Informazione e consultazione sulla situazione economica e finanziaria Accesso ai documenti disponibili <b>S5</b>	Informazione e consultazione sulla situazione, le prospettive di sviluppo con accesso ai documenti disponibili sulla questione Consultazione 4 volte l'anno (su domanda 1 volta al mese) sugli affari correnti Betriebsrat può chiedere la messa a disposizione della documentazione <b>S5</b>	Informazione e consultazione sullo stato degli ordini, sulla natura e il volume della produzione Accesso ai documenti disponibili <b>S5</b>	Informazione e consultazione sui progetti d'investimenti Accesso ai documenti disponibili <b>S5</b>

TABELLA Vb: ARGOMENTI E MODALITÀ DELL'INFORMAZIONE E COSULTAZIONE — OCCUPAZIONE

	Situazione	Struttura	Evoluzione prevedibile	Misure preventive/Occupabilità	Piano di formazione
<b>Germania</b>	<p>Informazione 1 volta l'anno (assemblea)</p> <p>Informazione regolare</p> <p>Codeterminazione sull'orario di lavoro S5</p>	<p>Informazione regolare</p> <p>Codeterminazione su norme di valutazione e di retribuzione</p> <p>Accordo su norme di selezione e misure individuali S5</p>	<p>Informazione in tempo utile e completa, consultazione preliminare</p> <p>Il Betriebsrat può presentare proposte S5</p>	<p>Informazione in tempo utile e completa, consultazione preliminare S5</p> <p>Codeterminazione sulle disposizioni d'applicazione: accordo tra Betriebsrat e datore di lavoro, commissione di conciliazione in mancanza di accordo S20</p>	
<b>Regno Unito</b>	Informazione e consultazione volontarie				
<b>Irlanda</b>	Informazione e consultazione volontarie				
<b>Belgio</b>	<p>Informazione annuale scritta secondo rubriche</p> <p>Consultazione sulla politica del personale S50</p>		<p>Informazione annuale scritta secondo rubriche</p> <p>Informazione 4 volte l'anno: evoluzione prevedibile dell'occupazione — Riassunto scritto 15 giorni prima della riunione</p> <p>Informazione scritta 4 volte l'anno: stato di realizzazione delle prospettive</p> <p>Scarto obiettivi/realizzazioni, modifica prospettive S50</p>	<p>Informazione annuale scritta secondo rubriche</p> <p>Consultazione sulla politica dell'occupazione</p> <p>Consultazione sulle misure di formazione e di riconversione professionale S50</p>	<p>Consultazione sulle misure di formazione e di riconversione professionale S50</p>

	Situazione	Struttura	Evoluzione prevedibile	Misure preventive/Occupabilità	Piano di formazione
<b>Lussemburgo</b>	Delegazione del personale: parere e proposta sul miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'occupazione <b>S15</b>		Informazione e consultazione 1 volta l'anno sui fabbisogni attuali e prevedibili di manodopera e in particolare sulle misure di formazione, di perfezionamento e di riconversione che ne possono derivare  Informazione e consultazione in occasione di decisioni aventi un'incidenza decisiva sulle misure sociali previste <b>E150</b>		Informazione e consultazione 1 volta l'anno  Informazione e consultazione preliminare su misure di formazione in occasione di decisioni <b>E150</b>
			Consultazione prima della trasmissione di richieste di lavoro supplementare o ad orario ridotto <b>E150</b>	Delegazione del personale: parere e proposta sul miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'occupazione <b>E150</b>	
<b>Paesi Bassi</b>	Relazione sociale annuale <b>S35</b>	Relazione sociale annuale Obbligo d'accordo sulle regole in materia di assunzione, licenziamento, promozione, valutazione <b>S35</b>	Relazione sociale annuale Consultazione sulle assunzioni con parere sospensivo di 1 mese <b>S35</b>	Relazione sociale annuale Obbligo d'accordo sulle regole in materia di assunzione, licenziamento, promozione, valutazione, formazione <b>S35</b>	Obbligo di stabilire un piano di formazione  Obbligo d'accordo sulle regole in materia di formazione <b>S35</b>
<b>Danimarca</b>	Informazione e consultazione 6 volte l'anno <b>I150</b>				
<b>Italia</b>	Disposizioni in base alle convenzioni collettive settoriali e ad accordi d'impresa				
<b>Spagna</b>	Informazione su tutti i contratti di lavoro <b>S6</b>		Informazione 4 volte l'anno sull'evoluzione probabile dell'occupazione, previsioni di nuovi contratti <b>S6</b>	Informazione sulle decisioni di mobilità  Informazione e consultazione sulla valutazione dei posti di lavoro e sulla ristrutturazione  Parere entro 15 giorni <b>S6</b>	Informazione e consultazione Parere entro 15 giorni <b>S6</b>
<b>Portogallo</b>	Informazione sulla gestione del personale Consultazione sul bilancio sociale <b>I—</b>		Informazione sulla gestione del personale Parere preliminare sulle modifiche di inquadramento e sulle promozioni <b>I—</b>		Raccomandazioni su apprendistato, riconversione, perfezionamento <b>I—</b>

	Situazione	Struttura	Evoluzione prevedibile	Misure preventive/Occupabilità	Piano di formazione
Grecia	Possibilità di chiedere ogni informazione sulla politica di gestione del personale I20				
		Informazione preliminare sui cambiamenti I20 S50	Informazione I20 S50	Accordo sulla formazione I20 S50	Accordo sulla formazione I20 S50
Francia	Bilancio sociale, documento sommario annuale dei principali dati quantificati: informazione e consultazione I50				Riunioni della commissione formazione I50
	Consultazione sulle condizioni dell'occupazione, del lavoro e della formazione professionale I50				
	Relazione annuale I50 Riguardante anche la produttività I300 Analisi della situazione dell'occupazione mese per mese: orale I50	Relazione annuale, riguardante anche l'evoluzione delle retribuzioni I50	Consultazione annuale sull'evoluzione dell'occupazione e delle qualifiche, previsioni annuali o pluriennali, scarto rispetto alle previsioni Relazione scritta 15 giorni prima I50	Consultazione annuale sulle azioni, in particolare, di prevenzione e di formazione progettate e realizzate Relazione scritta 15 giorni prima I50	Informazione e consultazione su bilancio e piano di formazione esposto nei dettagli per categoria, durata, tipo I50
Svezia	Informazioni regolari sulla politica del personale S—				
			Consultazione preliminare prima della conclusione o rottura di contratti di lavoro Obbligo di negoziare sulla gestione a titolo preventivo S—	Obbligo di negoziare sulla gestione a titolo preventivo S—	

	Situazione	Struttura	Evoluzione prevedibile	Misure preventive/Occupabilità	Piano di formazione
<b>Finlandia</b>	Informazione regolare sulle statistiche salariali per categoria <b>I30</b>		A livello del gruppo valutazione delle modifiche previste nel numero e le categorie di lavoratori <b>I30</b>	Informazione sul bilancio e piano di formazione annuale esposto nei dettagli per categorie, in connessione con le evoluzioni previste dell'occupazione <b>I30</b>	
		Obbligo di negoziare sui criteri di assunzione <b>I30</b>	Obbligo di negoziare i piani che riguardano l'occupazione e la formazione e i piani corrispondenti di formazione e di ristrutturazione in occasione di riduzione di personale o di modifica dei contratti: discussione delle ragioni della decisione, dei suoi effetti e delle possibili alternative. Proposte scritte presentate 5 giorni prima dell'inizio dei negoziati <b>I30</b>		Obbligo di negoziare il bilancio preventivo di formazione professionale <b>I30</b>
<b>Austria</b>	Consultazione 4 volte l'anno, su richiesta 1 volta al mese, sugli affari correnti Il Betriebsrat può chiedere che i documenti siano messi a disposizione <b>S5</b>		Informazione sui fabbisogni di personale e misure personali previste in relazione con tale necessità <b>S5</b>	Procedure di cooperazione in materia di formazione e riconversione: accordo tra Betriebsrat e datore di lavoro, commissione di conciliazione in mancanza di accordo <b>S5</b>	

TABELLA Vc: ARGOMENTI E MODALITÀ INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE — CAMBIAMENTI

	Organizzazione del lavoro	Nuove tecnologie	Trasferimento di produzione	Fusione	Riduzione chiusura	Decentramento
<b>Germania</b>	Informazione immediata e completa (S—) + consultazione (S5) + codeterminazione (accordo tra Betriebsrat e datore di lavoro, commissione di conciliazione in mancanza di accordo) (S20)					
<b>Regno Unito</b>	Informazione e consultazione volontarie		Informazione e consultazione in applicazione delle direttive trasferimento e licenziamento S20			
<b>Irlanda</b>	Informazione e consultazione volontarie		Informazione e consultazione in applicazione delle direttive trasferimento e licenziamento B20			
<b>Belgio</b>	Informazione + commenti + riassunto scritto dei dati quantitativi — possibilmente prima dell'esecuzione Consultazione S50	consultazione 3 mesi prima dell'esecuzione S50	Informazione + commenti + riassunto scritto dei dati quantitativi — possibilmente prima dell'esecuzione S50	Informazione a CE + ai lavoratori Immediata S20	Informazione + commenti + riassunto scritto dei dati quantitativi — possibilmente prima dell'esecuzione S50	
			Consultazione effettiva e preliminare sulle ripercussioni, le prospettive di occupazione, l'organizzazione del lavoro e la politica dell'occupazione Quando sono previsti licenziamenti collettivi: relazione scritta, diverse riunioni, risposta alle domande, argomentazioni e proposte alternative S20			
<b>Lussemburgo</b>	Nel caso di decisioni importanti, informazione e consultazione preliminare sulle ripercussioni in materia di occupazione I150					
	Informazione e consultazione preliminare S15		Informazione e consultazione in caso di licenziamento (S15) e trasferimenti (I150)			

	Organizzazione del lavoro	Nuove tecnologie	Trasferimento di produzione	Fusione	Riduzione chiusura	Decentramento
<b>Paesi Bassi</b>	Obbligo d'accordo sulle condizioni di lavoro S35 Informazione e consultazione S10 (diretta) S35		Consultazione: relazione sulle ragioni e le conseguenze, riunione di concertazione, parere con termine sospensivo di un mese S35			
<b>Danimarca</b>	Informazione consultazione 6 volte all'anno S35		Informazione-consultazione con sufficiente anticipo I35 (I20 licenziamenti collettivi)			
<b>Italia</b>	Consultazione S—	Consultazione S—	Disposizioni in base alla convenzione collettiva S20			
<b>Spagna</b>	Informazione e consultazione e negoziato preliminare in occasione di cambiamenti che possono interessare i lavoratori. Parere entro 15 giorni S6					
<b>Portogallo</b>	Parere preliminare sulle modifiche di classificazione e orari Raccomandazioni sul miglioramento delle condizioni di lavoro I—	I—	Consultazione: parere preliminare su tutte le misure che si traducono in una sensibile riduzione degli effettivi o in un aggravarsi sostanziale delle condizioni di lavoro I—			
<b>Grecia</b>	Informazione preliminare S50 Consultazione sulla modulazione sulla modulazione degli orari Proposte sul miglioramento delle condizioni di lavoro	Informazione preliminare S50	Informazione preliminare S50	Informazione preliminare sulle ragioni e sugli effetti S50	Informazione preliminare S50	
			Consultazione preliminare quando è previsto un licenziamento collettivo I20			

	Organizzazione del lavoro	Nuove tecnologie	Trasferimento di produzione	Fusione	Riduzione chiusura	Decentramento
Francia	Informazione sui cambiamenti dei metodi di produzione e incidenza sul lavoro sull'occupazione: 4 volte l'anno I5		Informazione e consultazione preliminare in caso di modifica dell'organizzazione economica o giuridica I20			
			Licenziamenti collettivi S10			
	Consultazione I50	Consultazione preliminare, possibilità di perizia I50	I50	Informazione preliminare in caso di OPA I50		
Svezia	Informazione e diritto di partecipazione in caso di cambiamento dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro S—		Obbligo di negoziare prima della decisione di modifiche di rilievo delle attività; le decisioni dev'essere differita durante il negoziato; il negoziato è condotto al livello delle parti sociali nazionali se non vi sono accordi locali I—			
Finlandia	In caso di riorganizzazione obbligo di negoziare: discussione delle ragioni della decisione, degli effetti e delle possibili alternative Proposte scritte presentate 5 giorni prima dell'inizio dei negoziati I30		Informazione immediata di ogni cambiamento di rilievo nell'evoluzione economica e finanziaria dell'impresa Informazione dei lavoratori nell'ambito di un gruppo quando è prevista una decisione che implichi un cambiamento significativo delle attività del gruppo o di un'impresa del gruppo e che incida sulla situazione del personale Obbligo di negoziare: discussione delle ragioni della decisione, degli effetti e delle possibili alternative. Proposte scritte presentate 5 giorni prima dell'inizio dei negoziati In caso di riduzione di personale: periodo di negoziato di 6 settimane, salvo accordo contrario S20			
			Obbligo di negoziare il ricorso al subappalto I30	Obbligo di negoziare con sufficiente anticipo con ragioni, conseguenze finanziarie ed economiche + misure Obbligo di negoziare modifiche dell'occupazione o dei contratti a seguito di una cessione o fusione I30		

	Organizzazione del lavoro	Nuove tecnologie	Trasferimento di produzione	Fusione	Riduzione chiusura	Decentramento
<b>Austria</b>	Consultazione S5	Consultazione S5	Consultazione S5			
			<p>Nei gruppi: informazione e diritto di consultazione sulle misure previste e in corso dell'impresa madre concernenti le imprese del gruppo in caso di trasformazioni di stabilimenti o altri casi aventi effetti rilevanti sui lavoratori S5</p> <p>Procedura di cooperazione in caso di cambiamento: informazione non appena possibile, con anticipo sufficiente affinché possa essere tenuta una consultazione sulla sua concezione. Il Betriebsrat può fare proposte. In caso di inconvenienti di rilievo per i lavoratori, accordo Betriebsrat-datore di lavoro sulle misure. Commissione di conciliazione in mancanza di accordo S20</p>			

TABELLA VI: DISPOSIZIONI RELATIVE ALLA RISERVATEZZA DELL'INFORMAZIONE

(disposizioni nazionali relative alle rappresentanze nazionali o ai comitati di impresa europei)

	Disposizione in materia di riservatezza	Informazioni escluse dagli obblighi o diritti di informazione
<b>Germania</b>	«I membri titolari e supplenti del Betriebsrat sono tenuti a non rilevare e non sfruttare i segreti tecnici o aziendali di cui sono al corrente a causa della loro appartenenza al Betriebsrat e di cui datore di lavoro ha espressamente indicato il carattere di segretezza»	Quando sono interessati segreti tecnici e aziendali dell'impresa
<b>Regno Unito</b>	Concezione rigorosa della riservatezza	(Dati finanziari ed economici precisi poco diffusi)
<b>Irlanda</b>	Rispetto della riservatezza su informazioni comunicate a titolo confidenziale (94/45/CE)	Informazioni ritenute sensibili dal punto di vista commerciale dalla direzione, se questa può mostrare che la loro diffusione arrecherebbe un pregiudizio significativo alla posizione economica e finanziaria del gruppo o che si conformano alle norme di ritenzione di informazioni che sono state oggetto di un accordo tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori. In caso di disaccordo sulla trasmissione di un'informazione: «independant arbitror» (94/45/CE)
<b>Belgio</b>	La direzione aziendale può segnalare al consiglio d'impresa il carattere confidenziale di alcune informazioni, la cui diffusione è suscettibile di causare un pregiudizio grave all'impresa	La direzione aziendale può essere autorizzata a derogare al principio di comunicazione obbligatoria su alcuni punti specifici (quali i margini di distribuzione) previa domanda motivata presso un funzionario del Ministero dell'Economia. Le domande di deroga sono rare
<b>Lussemburgo</b>	Rispetto della riservatezza riguardo a segreti aziendali o ad informazioni comunicate dall'impresa a titolo espressamente confidenziale	
<b>Paesi Bassi</b>	Rispetto della riservatezza riguardo a segreti aziendali o ad informazioni comunicate dall'impresa a titolo confidenziale o informazioni di cui i rappresentanti dei lavoratori devono tener presente il carattere confidenziale. La direzione può imporre la riservatezza soltanto se esistono elementi ragionevoli per farlo e deve indicare la portata, la durata e le persone interessate	In caso di rifiuto da parte della direzione aziendale di fornire informazioni richieste dal consiglio d'impresa, decide la «Commissione professionale» Quando è concepibile che il funzionamento del gruppo subisca un pregiudizio grave (94/45/CE)

	Disposizione in materia di riservatezza	Informazioni escluse dagli obblighi o diritti di informazione
<b>Danimarca</b>	Obbligo di riservatezza sulle questioni confidenziali, casi specifici giustificati dagli interessi dell'impresa (94/45/EG)	Casi specifici giustificati dagli interessi dell'impresa, se l'informazione causerebbe inconvenienti o pregiudizi per l'impresa (94/45/CE)
<b>Italia</b>	Rispetto della riservatezza riguardo ad informazioni comunicate dall'impresa a titolo espressamente confidenziale, suscettibili di arrecare un pregiudizio grave al funzionamento o alle attività dell'impresa Rispetto della riservatezza riguardo ai segreti industriali o alle transazioni finanziarie (94/45/CE)	Informazioni che possono perturbare il mercato Disaccordi sulla trasmissione delle informazioni elaborate da un comitato di conciliazione tripartita (94/45/CE)
<b>Spagna</b>	Rispetto del segreto professionale, particolarmente sulle questioni economiche e su quelle precisate dalla direzione «Nessun documento, di qualunque tipo, che sarà stato affidato al comitato dall'impresa potrà essere utilizzato al di fuori del campo immediato di quest'ultima e a fini distinti da quelli per i quali gli sarà stato affidato»	Informazioni relative ai segreti industriali, commerciali o aziendali, alle tecniche e ai metodi di fabbricazione, ai dati commerciali strategici sui mercati, i clienti o i fornitori (94/45/CE) In materia di informazione finanziaria, quando la diffusione o l'utilizzo dell'informazione possono incidere seriamente sul funzionamento dell'impresa o causare danni irrevocabili alla sua competitività economica o finanziaria sui mercati o alla fiducia del pubblico nella sua solvibilità, nel funzionamento o nella qualità dei suoi prodotti (94/45/CE)
<b>Portogallo</b>	I membri delle commissioni dei lavoratori sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni ricevute a questo titolo. Il datore di lavoro deve giustificare il carattere confidenziale	
<b>Grecia</b>	Obbligo di discrezione sulle informazioni che rivestono un'importanza particolare per l'impresa e possibile accordo sulla diffusione delle informazioni ai terzi	Le materie coperte dal segreto professionale (transazioni bancarie e legali, argomenti di rilevanza nazionale, brevetti, ec.) sono escluse dal diritto di informazione
<b>Francia</b>	I membri del comitato d'impresa, i rappresentanti sindacali sono tenuti al segreto professionale sui metodi di fabbricazione, all'obbligo di discrezione nei confronti delle informazioni che presentano un carattere confidenziale e sono indicate come tali dal datore di lavoro Gli esperti contabili che assistono i comitati d'impresa sono tenuti al segreto professionale	
<b>Svezia</b>	Una parte obbligata a fornire informazioni può negoziarne la riservatezza; se questo negoziato non dà risultati ed esiste un rischio serio di pregiudizio sostanziale ad una delle parti o ad un terzo, il tribunale può imporre il dovere del silenzio	

	Disposizione in materia di riservatezza	Informazioni escluse dagli obblighi o diritti di informazione
<b>Finlandia</b>	L'obbligo di riservatezza per i lavoratori dipendenti, i collaboratori e i loro rappresentanti riguarda i dati personali sulla situazione finanziaria e lo stato di salute, in mancanza di accordo dell'interessato, nonché le informazioni commerciali indicate come confidenziali dal datore di lavoro e la cui divulgazione sarebbe probabilmente pregiudizievole all'impresa o ad uno dei suoi partner	
<b>Austria</b>	I membri del Betriebsrat e gli esterni coinvolti sono sottoposti all'obbligo di discrezione sui dati personali, nonché sui segreti aziendali e di fabbricazione di cui dovessero essere al corrente, in particolare quelli che riguardano gli impianti, i metodi e le particolarità tecniche indicati come confidenziali	

TABELLA VII: PROTEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEL LAVORATORI

	Disposizioni generali	Protezione speciale
<b>Germania</b>	I membri del Betriebsrat non devono né essere disturbati, né ostacolati nell'esercizio delle loro funzioni; non devono incorrere in svantaggi, né ricevere favore. I rappresentanti conoscono un'evoluzione salariale che corrisponde alla progressione normale del loro posto di lavoro iniziale	Il licenziamento eccezionale di membri del Betriebsrat è sottoposto ad autorizzazione preventiva del Betriebsrat o, in sua mancanza, del Tribunale del lavoro. I candidati beneficiano anche di una protezione speciale durante sei mesi Un periodo di protezione da uno a due anni, che comprende misure di formazione, fa seguito al mandato dei membri dispensati da attività professionale
<b>Regno Unito</b>	L'esercizio dei diritti sindacali sul luogo di lavoro è protetto dalla legislazione che rende illegale l'ingerenza del datore di lavoro	Protezione a titolo individuale contro il licenziamento in caso di discriminazione per affiliazione (o non affiliazione) sindacale e contro il licenziamento vessatorio dopo due anni di anzianità
<b>Irlanda</b>	Esercizio del diritto sindacale	Il licenziamento per attività sindacali è illegale, purché queste attività si siano svolte, o al di fuori dell'orario di lavoro o previa autorizzazione secondo i termini del contratto di lavoro
<b>Belgio</b>	«Il mandato non può garantire né pregiudizio, né vantaggi speciali per l'interessato», da cui obbligo di garantire ai rappresentanti promozioni e avanzamenti normali per la categoria alla quale appartengono	Rappresentanti dei lavoratori dipendenti e candidati usufruiscono di una protezione rafforzata durante il mandato: disposizioni restrittive in materia di licenziamento, svolgimento della carriera
<b>Lussemburgo</b>	Protezione generale	Protezione contro i licenziamenti: per i rappresentanti, per i candidati (per tre mesi) e per gli ex-membri (per sei mesi)
<b>Paesi Bassi</b>	Protezione generale	Protezione contro i licenziamenti: per i rappresentanti, per i candidati e gli ex membri, per due anni
<b>Danimarca</b>	Protezione generale	Protezione contro il licenziamento e i trattamenti discriminatori
<b>Italia</b>	Protezione generale	Protezione contro il licenziamento e accordo dei sindacati necessario per trasferimento fuori dello stabilimento
<b>Spagna</b>	Protezione generale	Protezione contro le sanzioni, la discriminazione e il licenziamento per la durata del mandato e durante l'anno successivo

	Disposizioni generali	Protezione speciale
Portogallo	Protezione generale	Protezione legale contro il licenziamento per la durata del mandato e durante i cinque anni successivi
Grecia	Protezione generale	Protezione legale contro il cambiamento o il licenziamento per la durata del mandato e durante l'anno successivo
Francia	Protezione generale Si punisce il reato d'impedimento costituito dal fatto di pregiudicare o tentare di pregiudicare la libera designazione, l'esercizio regolare delle funzioni dei rappresentanti del personale o l'esercizio del diritto sindacale nell'impresa	Protezione contro le misure discriminatorie e le sanzioni disciplinari Protezione contro i licenziamenti: per i rappresentanti, per i candidati (sei mesi) e per gli ex-membri (sei mesi). I lavoratori protetti possono essere congedati soltanto previo parere del comitato d'impresa e autorizzazione dell'ispettore del lavoro
Svezia	Un delegato «non deve avere condizioni di lavoro o di occupazione sfavorevoli a causa del suo mandato. Quando il suo mandato è terminato, dev'esserli garantita una posizione uguale o simile, in termini di condizioni di lavoro e di occupazione, a quella che occuperebbe se non avesse avuto mandati»	In caso di cambiamento di posto: informazione preliminare del sindacato e discussioni, se del caso Un delegato non può essere congedato a causa del suo mandato In caso di licenziamento legato ad una riduzione di necessità, il rappresentante deve essere prioritario nel mantenimento del suo posto di lavoro, se ciò è di particolare rilievo per l'attività sindacale sul luogo di lavoro. Se il rappresentante può essere mantenuto soltanto previo trasferimento, la priorità interviene a condizione che disponga delle qualifiche richieste per il posto. Il sindacato dispone di un diritto di interpretazione prioritaria sull'applicazione di queste disposizioni
Finlandia	Protezione generale	Protezione contro il licenziamento: un delegato può essere congedato per colpa soltanto se la maggioranza dei lavoratori che rappresenta da la sua approvazione; un delegato può essere congedato per motivi economici soltanto in caso di cessazione completa del suo lavoro e di impossibilità di trovargli un lavoro corrispondente alle sue attitudini professionali
Austria	I membri del Betriebsrat non devono essere ostacolati nell'esercizio delle loro funzioni né essere svantaggiati in materia di retribuzione e di promozione	I membri del Betriebsrat e i loro supplenti possono essere congedati durante il loro mandato ed entro i tre mesi successivi soltanto su decisione dell'autorità di giustizia; lo stesso vale per i candidati durante il processo elettorale

TABELLA VIII: MEZZI A DISPOSIZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

	Tempo	Formazione	Mezzi materiali	Esperti
<b>Germania</b>	Esenzioni dall'attività professionale	L'esenzione vale anche per il tempo necessario alla formazione. Ogni eletto: 3 settimane nel corso del mandato (4 per i nuovi eletti) Spese di formazione: datore di lavoro	Spese derivanti dall'attività del Betriebsrat sostenute dal datore di lavoro. Nella misura del necessario, il datore di lavoro deve mettere a disposizione locali, mezzi materiali, personale d'ufficio	Il Betriebsrat può fare ricorso ad esperti qualora ciò si riveli necessario per il compimento regolare delle sue funzioni, previo accordo specifico con il datore di lavoro
<b>Regno Unito</b>	Dove i sindacati sono riconosciuti, ai sindacalisti deve essere ragionevolmente accordato del tempo libero per permettere loro di esercitare la loro funzione e di formarsi	Tempo libero per la formazione	Secondo accordo	A cura dei sindacati
<b>Irlanda</b>	Secondo accordo	A cura dei sindacati	Secondo accordo	A cura dei sindacati
<b>Belgio</b>	Riunioni e tempo necessari al compimento dei loro compiti considerati come orario di lavoro effettivo remunerato come tale. Minimo di 16h per l'esame delle informazioni di base e delle informazioni annuali	Tempo e infrastrutture necessari alla formazione, senza perdita di retribuzione Spese di formazione: fondo di compensazione	Locali e materiali necessari alle riunioni messi a disposizione dalla direzione aziendale Infrastrutture necessarie al compimento dei loro compiti nelle migliori condizioni	Il consiglio d'impresa può richiedere l'assistenza di esperti, a carico del datore di lavoro il revisore riferisce al consiglio d'impresa sui conti annuali e sulla relazione di gestione
<b>Lussemburgo</b>	Riunioni durante l'orario di lavoro Credito di ore	Possibilità di seguire una formazione durante l'orario di lavoro	Spese di funzionamento liquidate dal datore di lavoro	Consulenti dell'una o l'altra parte possono assistere alle riunioni.

	Tempo	Formazione	Mezzi materiali	Esperti
<b>Paesi Bassi</b>	Riunioni durante l'orario di lavoro Credito di ore	Almeno 5 giorni di formazione remunerati all'anno Spese di formazione coperte da una tassa	Spese a carico del datore di lavoro; possibilità d'accordo su un bilancio annuale Infrastrutture di cui il consiglio di impresa ha ragionevolmente bisogno per svolgere la sua formazione	Il consiglio d'impresa può invitare uno o più esperti. Spese di consultazione a carico del datore di lavoro, se quest'ultimo è stato prevenuto in anticipo delle spese da impegnare Ricorso a commissione professionale in caso di disaccordo
<b>Danimarca</b>	Riunioni considerate come orario di lavoro Tempo secondo accordo	A cura dei sindacati	Costi sostenuti dalle parti	A cura dei sindacati
<b>Italia</b>	Credito di ore	A cura dei sindacati	Messa a disposizione di locali	A cura dei sindacati
<b>Spagna</b>	Credito di ore	A cura dei sindacati	Messa a disposizione di locali	A cura dei sindacati
<b>Portogallo</b>	Credito di ore	A cura dei sindacati	Il datore di lavoro deve garantire i mezzi necessari all'esercizio delle funzioni	Ricorso autorizzato, in particolare in materia di sicurezza e di igiene Retribuzione a cura dei sindacati
<b>Grecia</b>	Credito di ore	A cura dei sindacati	Messa a disposizione di locali	A cura dei sindacati
<b>Francia</b>	Credito di ore	Formazione economica di 5 giorni per mandato, considerato come orario di lavoro e remunerato come tale	Messa a disposizione di un locale attrezzato e del materiale necessario all'esercizio delle funzioni Sovvenzione di funzionamento: 0,2 % della massa salariale	Il comitato d'impresa può fare ricorso ad un esperto contabile remunerato dalla direzione per: esame dei conti annuali e dei conti di previsione, assistenza alla commissione economica, diritto di allarme, licenziamenti collettivi Il comitato d'impresa può fare appello ad un esperto — remunerato dalla direzione — in caso di introduzione di nuove tecnologie

	Tempo	Formazione	Mezzi materiali	Esperti
<b>Svezia</b>	Tempo necessario al mandato remunerato	Possibilità di seguire formazioni sindacali senza perdita di salario	Messa a disposizione di un locale in funzione delle necessità	Possibilità di affiliare consulenti prima di cambiamenti previsti importanti L'impresa è responsabile del pagamento ad un prezzo ragionevole
<b>Finlandia</b>	Tempo necessario alla procedura della codeterminazione remunerato	A cura dei sindacati	Locale di riunioni	A cura dei sindacati
<b>Austria</b>	Esenzioni dall'attività professionale	Tempo di formazione di 3 o 5 settimane per mandato, non remunerato dal datore di lavoro	Possibilità di costituire un fondo del Betriebsrat mediante contributo a carico dei lavoratori dipendenti pari allo 0,5 % del salario lordo	Possibilità di consultare persone qualificate e fare ricorso ad esperti in caso di progetti di cambiamenti

TABELLA IX: SANZIONI

	Conseguenze del mancato rispetto degli obblighi di informazione e di consultazione in caso di licenziamento collettivo
<b>Germania</b>	Licenziamento inefficace che può condurre al reintegro del lavoratore o ad un'indennità supplementare Sanzioni penali (ostacolo o perturbazione dell'attività del Betriebsrat)
<b>Regno Unito</b>	Indennità civile («protective award»)
<b>Irlanda</b>	Indennità civile («protective award»)
<b>Belgio</b>	Sospensione del preavviso, se quest'ultimo è in corso; se i lavoratori sono stati congedati avranno il diritto di chiedere il proprio reintegro e il pagamento dei salari persi; se il reintegro non ha luogo, i lavoratori hanno diritto ad un'indennità supplementare che si aggiunge all'indennità normale di licenziamento Sanzioni penali (reato d'impedimento) Possibilità di perdita degli aiuti accordati dal governo federale
<b>Lussemburgo</b>	Indennità civile Sanzioni penali (reato d'impedimento)
<b>Paesi Bassi</b>	Diritto per i lavoratori di chiedere il reintegro (non obbligatorio). Se il datore di lavoro non lo accetta, deve pagare un'indennità supplementare, oltre ai salari persi Dopo la mediazione della commissione professionale, il consiglio di impresa può chiedere in giudizio il rispetto della legge
<b>Danimarca</b>	Sanzione penale pecuniaria
<b>Italia</b>	Inefficacia della comunicazione del datore di lavoro che mette i lavoratori in «regime di mobilità» Procedura immediata di cessazione del «comportamento anti-sindacale»; sanzioni penali in casi di inadempienza
<b>Spagna</b>	Nullità dei licenziamenti che comportano la possibilità del reintegro o di indennità/sanzione economica Sanzioni penali (quale infrazione grave)

	Conseguenze del mancato rispetto degli obblighi di informazione e di consultazione in caso di licenziamento collettivo
<b>Portogallo</b>	Nullità dei licenziamenti Ammenda
<b>Grecia</b>	Nullità dei licenziamenti Sanzioni penali (reato d'impedimento)
<b>Francia</b>	Nullità della procedura di licenziamento e dei suoi effetti che comportano la possibilità del reintegro o di indennità Decisione amministrativa di astensione (obbligo di ricominciare la procedura) Sanzioni penali (reato d'impedimento)
<b>Svezia</b>	Priorità di interpretazione ai sindacati durante la procedura per inosservanza delle disposizioni contrattuali o normative Danni-interesse a favore dei sindacati danneggiati Ammenda
<b>Finlandia</b>	Indennità supplementare ai lavoratori danneggiati Ammenda (negligenza nell'obbligo di cooperare)
<b>Austria</b>	L'inadempienza dev'essere esaminata dal consiglio di arbitrato incaricato di stabilire una compensazione finanziaria a favore dei lavoratori Ammenda