

POSIZIONE COMUNE (CE) N. 33/2001**definita dal Consiglio il 23 luglio 2001**

**in vista dell'adozione della direttiva 2001/.../CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del ...,
che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori
nella Comunità europea**

(2001/C 307/03)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare l'articolo 137, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽²⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁽³⁾,

deliberando conformemente alla procedura di cui all'articolo 251 ⁽⁴⁾,

considerando quanto segue:

- (1) Ai sensi dell'articolo 136 del trattato, la Comunità e gli Stati membri si prefiggono in particolare di promuovere il dialogo sociale.
- (2) 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.
- (3) La Commissione 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.
- (4) La Commissione, a seguito di tale consultazione, ha ritenuto che un'azione comunitaria fosse auspicabile ed ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Queste hanno trasmesso alla Commissione i loro pareri.

(5) 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.

(6) 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 fossero adottate e rese pubbliche senza che fossero state preventivamente osservate procedure adeguate di informazione e di consultazione.

(7) 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 alla formazione 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.

(8) Occorre, in particolare, promuovere e intensificare l'informazione e la consultazione sulla situazione e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché, quando dalla valutazione effettuata dal datore di lavoro risulta che l'occupazione nell'ambito dell'impresa può essere minacciata, sulle eventuali 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.

(9) 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.

⁽¹⁾ GU C 2 del 5.1.1999, pag. 3.

⁽²⁾ GU C 258 del 10.9.1999, pag. 24.

⁽³⁾ GU C 144 del 16.5.2001, pag. 58.

⁽⁴⁾ Parere del Parlamento europeo del 14 aprile 1999 (GU C 219 del 30.7.1999, pag. 223), confermato il 16 settembre 1999 (GU C 54 del 25.2.2000, pag. 55), posizione comune del Consiglio del 23 luglio 2001 e decisione del Parlamento europeo del ... (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

- (10) La Comunità 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.
- (11) 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.
- (12) 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 più intenso a livello nazionale.
- (13) 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.
- (14) Il complesso di queste evoluzioni politiche, economiche, sociali e giuridiche impone un adattamento del quadro giuridico esistente, che prevede strumenti giuridici e pratici che consentano l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione.
- (15) La presente direttiva non pregiudica i sistemi nazionali in cui l'esercizio concreto di tale diritto implica una manifestazione collettiva di volontà da parte dei relativi titolari.
- (16) La presente direttiva non pregiudica i sistemi che prevedono dispositivi di coinvolgimento diretto dei lavoratori, a condizione che questi possano in tutti i casi scegliere di esercitare il loro diritto all'informazione e alla consultazione tramite i rispettivi rappresentanti.
- (17) Poiché gli obiettivi dell'azione proposta, come precedentemente sottolineato, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri, trattandosi di stabilire un quadro per l'informazione e la consultazione dei lavoratori adeguato al nuovo contesto europeo sopra descritto, e possono dunque, a causa della portata e degli effetti dell'azione prevista, essere realizzati meglio a livello comunitario, essa può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (18) Il quadro generale deve riguardare la definizione di prescrizioni minime applicabili ovunque nella Comunità e non impedisce agli Stati membri di prevedere disposizioni più favorevoli per i lavoratori.
- (19) Tale quadro generale deve altresì evitare vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da contrastare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Sembra appropriato, di conseguenza, limitare il campo d'applicazione della presente direttiva, secondo la scelta fatta dagli Stati membri alle imprese che impiegano almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 20 addetti.
- (20) Tuttavia, in via transitoria gli Stati membri in cui non esiste un sistema di informazione e consultazione dei lavoratori o un sistema di rappresentanza dei lavoratori dovrebbero avere la possibilità di limitare ulteriormente il campo di applicazione della presente direttiva in relazione al numero dei lavoratori.
- (21) Il quadro comunitario in questo settore dovrebbe limitare al livello minimo possibile gli oneri imposti alle imprese e agli stabilimenti, pur garantendo l'esercizio effettivo dei diritti accordati.
- (22) L'obiettivo di cui alla presente direttiva sarà raggiunto mediante l'instaurazione di un quadro generale che comprende i principi, le definizioni e le modalità 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, le modalità di informazione e di consultazione più conformi alle loro necessità e ai loro desideri.
- (23) È opportuno non incidere su un certo numero di specificità nel settore dell'informazione e della 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.
- (24) Occorre proteggere le imprese dalla divulgazione di talune informazioni particolarmente sensibili.

- (25) È opportuno consentire al datore di lavoro di non informare né consultare allorquando ciò nuocerebbe gravemente all'impresa e allorquando è tenuto a dare immediato seguito ad un'ingiunzione rivoltagli da un'autorità di controllo o di supervisione.
- (26) L'informazione e la consultazione comportano diritti e responsabilità per le parti sociali a livello dell'impresa o dello stabilimento.
- (27) La presente direttiva non dovrebbe pregiudicare le disposizioni, qualora siano più specifiche, della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi⁽¹⁾, e della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti⁽²⁾.
- (28) La presente direttiva non dovrebbe 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⁽³⁾.
- (29) L'applicazione delle disposizioni della presente direttiva non dovrebbe costituire una ragione sufficiente per giustificare una riduzione generale della protezione dei lavoratori nei settori da essa contemplati,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto e principi

1. La presente direttiva si prefigge di istituire un quadro generale che stabilisca prescrizioni minime riguardo al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nella Comunità.
2. Le modalità di informazione e di consultazione sono definite e applicate, in conformità della legislazione nazionale e delle prassi in materia di relazioni industriali vigenti nei singoli Stati membri, in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa.

⁽¹⁾ GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

⁽²⁾ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

⁽³⁾ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64. Direttiva modificata dalla direttiva 97/74/CE (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22).

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

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva, si intende per:

- a) «imprese», le imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno fini di lucro, situate sul territorio degli Stati membri;
- b) «stabilimento», una unità di attività definita conformemente alle leggi e prassi nazionali situata sul territorio di uno Stato membro e nella quale l'attività economica è svolta in modo stabile con l'ausilio di risorse umane e materiali;
- c) «datore di lavoro», la persona fisica o giuridica parte dei contratti o rapporti di lavoro con i lavoratori, conformemente alle leggi e prassi nazionali;
- d) «lavoratore», ogni persona che nello Stato membro interessato, è tutelata come un lavoratore nell'ambito del diritto nazionale del lavoro e conformemente alle prassi nazionali;
- e) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle leggi e/o prassi nazionali;
- f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla;
- g) «consultazione», lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

Articolo 3

Campo di applicazione

1. La presente direttiva si applica, a seconda della scelta fatta dagli Stati membri:
 - a) alle imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti; o
 - b) agli stabilimenti che impiegano in uno Stato membro almeno 20 addetti.

Gli Stati membri determinano le modalità di calcolo delle soglie di lavoratori impiegati.

2. Nel rispetto dei principi e degli obiettivi di cui alla presente direttiva, gli Stati membri possono prevedere disposizioni specifiche applicabili alle imprese o agli stabilimenti 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 entrata in vigore della presente direttiva, tali disposizioni particolari esistano già nel diritto nazionale.

3. Gli Stati membri possono prevedere, in deroga alla presente direttiva, disposizioni particolari applicabili agli equipaggi delle navi d'alto mare.

Articolo 4

Modalità dell'informazione e della consultazione

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e fatte salve le disposizioni e/o prassi in vigore più favorevoli ai lavoratori, gli Stati membri determinano le modalità di esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione al livello adeguato in conformità del presente articolo.

2. L'informazione e la consultazione riguardano:

- a) l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica;
- b) l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in caso di minaccia per l'occupazione;
- 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 9, paragrafo 1.

3. L'informazione avviene ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione.

4. La consultazione avviene:

- a) assicurando che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati;

- b) al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare;
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro di cui al paragrafo 2, lettera c).

Articolo 5

Informazione e consultazione che derivano da un accordo

Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori. Tali accordi nonché gli accordi esistenti alla data di cui all'articolo 11 così come le eventuali proroghe dei medesimi, possono prevedere, nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e alle condizioni e nei limiti definiti dagli Stati membri, disposizioni diverse da quelle di cui all'articolo 4.

Articolo 6

Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che, nelle condizioni e nei limiti stabiliti dalle legislazioni nazionali, i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata, nel legittimo interesse dell'impresa o dello stabilimento. Tale obbligo sussiste anche al termine del loro mandato, a prescindere dal luogo in cui si trovino. Uno Stato membro può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza.

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 o degli stabilimenti interessati o da arrecare loro danno.

3. Fatte salve le procedure nazionali esistenti gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso qualora il datore di lavoro esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità dei paragrafi precedenti. Essi possono prevedere inoltre procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 7

Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

Gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori godano, 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 8

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.

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.

Articolo 9

Relazione tra la presente direttiva e altre disposizioni comunitarie e nazionali

1. La presente direttiva non pregiudica le procedure specifiche di informazione e consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE del Consiglio e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE del Consiglio.

2. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alle direttive 94/45/CE e 97/74/CE del Consiglio.

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

4. L'applicazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.

Articolo 10

Misure transitorie

Fatto salvo l'articolo 3 uno Stato membro in cui, alla data dell'entrata in vigore della presente direttiva, non esiste un regime legale, generale e permanente di informazione e consultazione dei lavoratori, né un regime legale, generale e permanente di rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro che consenta ai lavoratori di essere rappresentati a tale scopo, può limitare l'applicazione delle disposizioni nazionali che attuano la presente direttiva:

- a) alle imprese che impiegano almeno 150 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 100 addetti fino al ... (*); e
- b) alle imprese che impiegano almeno 100 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 50 addetti nei due anni successivi alla data di cui alla lettera a).

Articolo 11

Recepimento della direttiva

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il ... (**), o si accertano che le parti sociali entro tale data 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 12

Verifica da parte della Commissione

Entro il ... (*), la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, l'applicazione della presente direttiva e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

(*) 5 anni dall'entrata in vigore della presente direttiva.

(**) 3 anni dall'entrata in vigore della presente direttiva.

*Articolo 13***Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

*Articolo 14***Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a ...

Per il Parlamento europeo

La Presidente

Per il Consiglio

Il Presidente

MOTIVAZIONE DEL CONSIGLIO

I. INTRODUZIONE

Il 17 novembre 1998 la Commissione ha presentato al Consiglio la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità, basata sull'articolo 137, paragrafo 2, del trattato.

Il Parlamento europeo, il Comitato economico e sociale e il Comitato delle regioni hanno espresso il loro parere rispettivamente il 14 aprile 1999, il 7 luglio 1999 e il 13/14 dicembre 2000.

Il 23 maggio 2001 la Commissione ha presentato una proposta modificata.

Il 23 luglio 2001 il Consiglio ha adottato una posizione comune conformemente alla procedura di cui all'articolo 251 del trattato.

II. OBIETTIVO DELLA PROPOSTA

La proposta della Commissione è intesa a istituire un quadro generale che definisca requisiti minimi per il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, applicabile a livello nazionale alle imprese situate sul territorio degli Stati membri. Essa si prefigge parimenti di integrare le direttive esistenti in materia di licenziamenti collettivi e trasferimenti di imprese, nonché la direttiva sul comitato aziendale europeo che si applica alle imprese situate nel territorio di due o più Stati membri.

III. ANALISI DELLA POSIZIONE COMUNE

1. OSSERVAZIONI GENERALI

Ai sensi dell'articolo 136 del trattato, la Comunità e gli Stati membri «hanno come obiettivi (...) il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (...), il dialogo sociale (...), ecc. A tal fine l'articolo 137, paragrafo 2, del trattato dispone che il Consiglio «può adottare mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro».

La posizione comune del Consiglio è conforme agli obiettivi dell'articolo 137, paragrafo 2, del trattato nel settore in questione, essendo intesa ad introdurre prescrizioni minime riguardo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nell'Unione europea. La posizione comune rispetta inoltre in ampia misura gli obiettivi proposti dalla Commissione e sostenuti dal Parlamento.

La direttiva si applica, a seconda della scelta fatta dagli Stati membri, alle imprese che impiegano almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 20 addetti in uno Stato membro.

Tuttavia, gli Stati membri in cui non esiste un regime legale, generale e permanente di informazione e consultazione dei lavoratori, né di rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro, possono applicare un ulteriore periodo di transizione. Essi possono, nei primi cinque anni successivi all'entrata in vigore della presente direttiva, limitare l'applicazione delle disposizioni nazionali che attuano la direttiva alle imprese che impiegano almeno 150 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 100 addetti e, per due ulteriori anni, alle imprese che impiegano almeno 100 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 50 addetti. L'inserimento di tale deroga nel testo della direttiva è stato motivato dalla necessità di prevedere un calendario adeguato per l'adattamento delle piccole e medie imprese alle prescrizioni della direttiva, nel caso in cui tali imprese non abbiano attualmente alcun obbligo formale in materia di informazione e di consultazione.

Gli Stati membri dovrebbero definire ed applicare le modalità di informazione e consultazione al livello adeguato, in conformità della legislazione nazionale e delle prassi in vigore in materia di relazioni industriali.

Essi possono segnatamente affidare alle parti sociali al livello nazionale adeguato il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori. Tali accordi possono prevedere disposizioni diverse da quelle di cui all'articolo 4 della direttiva.

L'elemento fondamentale è il diritto dei lavoratori di essere informati e consultati sull'evoluzione recente e quella probabile di aspetti centrali delle attività dell'impresa e sulla situazione economica e occupazionale, nonché sulle misure anticipatrici previste per quanto riguarda la situazione occupazionale e sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro o di contratti di lavoro. La consultazione comprende uno scambio di opinioni e un dialogo tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, tali da permettere a questi ultimi di esprimere le proprie opinioni al datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata, al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che devono essere prese dal datore di lavoro.

La direttiva contiene disposizioni che consentono al datore di lavoro, qualora ciò sia nel suo legittimo interesse, di fornire talune informazioni in via riservata ai rappresentanti dei lavoratori. Essa autorizza inoltre il datore di lavoro a non comunicare informazioni o procedere a consultazioni qualora ciò possa creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o dello stabilimento.

La direttiva prevede che siano applicabili, in caso di violazione della direttiva stessa da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori, sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive.

2. EMENDAMENTI DEL PARLAMENTO EUROPEO IN PRIMA LETTURA

2.1. Emendamenti del Parlamento europeo adottati dal Consiglio

2.1.1. I 10 emendamenti seguenti sono stati integrati nella loro totalità, sia nella proposta modificata della Commissione che nella posizione comune del Consiglio, parola per parola o almeno nello spirito e nella sostanza. Si tratta degli emendamenti nn. 2, 3, 6, 7, 9, 10, 13 (frase introduttiva), 16, 25 e 32.

2.1.2. I 24 emendamenti seguenti non sono stati inseriti nella proposta modificata della Commissione, né nella posizione comune del Consiglio per le seguenti ragioni:

- *n.1*: questo emendamento è stato giudicato coerente con i considerando 7 e 8 ma al tempo stesso inutilmente dettagliato,

- *nn. 4 e 15*: il considerando e l'articolo sul cosiddetto «Tendenzschuts» sono stati considerati necessari, in linea con la direttiva sul comitato aziendale europeo,
- *n. 37*: l'emendamento in questione è stato considerato troppo inflessibile rispetto al diritto del datore di lavoro di ritenere informazioni particolarmente sensibili, in linea con la posizione del Consiglio sull'emendamento n. 27; inoltre i considerando non dovrebbero essere formulati in modo tale da avere la natura di disposizioni vincolanti,
- *nn. 5 e 31*: questi emendamenti sono stati considerati superflui, in quanto già contemplati dalle disposizioni dell'articolo 9, paragrafo 3,
- *n. 8*: pur se questo emendamento è stato considerato coerente con lo spirito dell'articolo 1, paragrafo 3, si ritiene anche che esso imponga agli Stati membri richieste che essi non potrebbero soddisfare,
- *n. 11*: questo emendamento è stato considerato troppo restrittivo per questioni che dovrebbero essere lasciate alle leggi e prassi nazionali, comprese le parti sociali,
- *n. 41*: l'emendamento in questione è stato considerato troppo dettagliato e inutile, nonché incompatibile con la situazione in alcuni Stati membri,
- *n. 13*: (primo e terzo trattino): questo emendamento è stato considerato inutilmente dettagliato, in quanto le consultazioni potrebbero comunque tenersi soltanto sulla base delle informazioni fornite,
- *n. 17*: questo emendamento è stato considerato potenzialmente oneroso per le piccole e medie imprese e non del tutto adeguato come disposizione giuridica,
- *n. 43*: pur se coerente con lo spirito dell'articolo 5, si è considerato che questo emendamento costituisca una restrizione non necessaria della libertà di negoziazione delle parti sociali,
- *n. 20*: questo emendamento è stato ritenuto troppo restrittivo per la libertà delle parti sociali di concludere accordi,
- *n. 21*: si è giudicato che questo emendamento fosse troppo dettagliato e coprisse settori inadatti alla consultazione,
- *nn. 22 e 23*: questi emendamenti sono considerati in linea con lo spirito della direttiva ma nel contempo dettagliati in modo non necessario,
- *n. 24*: questo emendamento è stato considerato di portata troppo vasta tenuto conto della legislazione nazionale della maggior parte degli Stati membri che non conferisce ai rappresentanti dei lavoratori un simile diritto di veto sospensivo,
- *n. 26*: questo emendamento è stato giudicato non solo inutile alla luce dell'articolo 6, paragrafo 1, che già menziona «gli esperti che assistono» i rappresentanti dei lavoratori, ma anche troppo vago in riferimento ai diritti ed al ruolo di detti esperti,
- *n. 27*: il diritto del datore di lavoro di non comunicare informazioni o procedere a consultazioni allorquando ciò creerebbe notevoli difficoltà all'impresa è stato considerato necessario,
- *n. 28*: questo emendamento è stato ritenuto troppo dettagliato ed estraneo alla situazione esistente in molti Stati membri,

- n. 29: si è considerato che questo emendamento comporta problemi di applicazione giuridica, visto che sarebbe molto difficoltoso stabilire l'intenzione del datore di lavoro; in effetti, il Consiglio ha respinto l'intero paragrafo cui l'emendamento si riferisce,
- n. 33: il presente emendamento, inteso ad ampliare il campo di applicazione della direttiva all'intero settore pubblico, non è stato ritenuto appropriato, poiché le imprese pubbliche rientrerebbero comunque nel campo di applicazione attuale; tuttavia la direttiva non è stata adeguata alla natura, alle attività e al tipo di decisioni prese da altri organismi pubblici,
- n. 34: si è ritenuto che il presente emendamento interferisse indebitamente con l'iter legislativo degli Stati membri, che in ogni caso prevede di norma la consultazione delle parti sociali,
- n. 35: il presente emendamento è stato giudicato superfluo, in quanto isola un particolare aspetto della direttiva che probabilmente sarà comunque inserito nella revisione.

3. LA POSIZIONE COMUNE RISPETTO ALLA PROPOSTA MODIFICATA DELLA COMMISSIONE

- 3.1. L'articolo 3, paragrafo 3, che consente agli Stati membri di derogare dalla direttiva per quanto riguarda gli equipaggi delle navi d'alto mare, non figurava nella proposta modificata della Commissione, ma è stato ritenuto necessario dal Consiglio in considerazione delle difficoltà pratiche connesse con la consultazione dei marittimi che si assentano per lunghi viaggi, ed è stato in seguito accettato dalla Commissione.
- 3.2. La proposta modificata (e la proposta iniziale) della Commissione contenevano una disposizione (articolo 8, paragrafo 3) concernente sanzioni specifiche applicabili in caso di violazione grave da parte del datore di lavoro dei suoi obblighi di informazione e di consultazione. Tuttavia il Consiglio, pur riconoscendo la necessità di sanzioni in casi del genere, ha ritenuto che l'articolo 8, paragrafo 2, costituisce una base sufficiente per l'introduzione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive nella legislazione nazionale. Pertanto il Consiglio non ha potuto accogliere il paragrafo 3, tenuto anche conto delle seguenti motivazioni specifiche addotte da numerosi Stati membri:
 - nella disposizione figura la nozione di «mancata produzione di effetti giuridici» di talune decisioni del datore di lavoro, estranea alla maggior parte dei sistemi giuridici nazionali,
 - considerata la lunghezza dei procedimenti giudiziari, tale disposizione potrebbe causare incertezza del diritto, con serie conseguenze finanziarie per l'impresa, per quanto concerne sia la sua capacità di salvaguardare il livello di occupazione del momento, sia le relazioni con i partner commerciali,
 - tale disposizione potrebbe causare incertezza del diritto per quanto concerne l'informazione e la consultazione in situazioni disciplinate dalle direttive esistenti in materia di licenziamenti collettivi e trasferimenti di imprese.
- 3.3. L'articolo 10, che prevede periodi di transizione per l'applicazione della direttiva relativi alle soglie di cui all'articolo 3, non figurava nella proposta modificata della Commissione; è stato proposto dalla Commissione nella sessione del Consiglio dell'11 giugno 2001, e da esso accettato.

IV. CONCLUSIONE

Il Consiglio ritiene che, nel complesso, la posizione comune sia decisamente conforme agli obiettivi della proposta modificata della Commissione. Ritiene inoltre che in linea di massima essa tenga conto dei principali obiettivi perseguiti dal Parlamento europeo negli emendamenti da esso proposti.
