

Parere del Comitato economico e sociale in merito alla «Proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea»

(1999/C 258/07)

Il Consiglio, in data 18 dicembre 1998, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 2, paragrafo 2, del Protocollo sulla politica sociale, di consultare il Comitato economico e sociale in merito alla proposta di cui sopra.

La Sezione «Occupazione, affari sociali, cittadinanza», incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il parere sulla base del rapporto introduttivo della relatrice Engelen-Kefer, in data 15 giugno 1999.

Il Comitato economico e sociale ha adottato il 7 luglio 1999, nel corso della 365ª sessione plenaria, con 99 voti favorevoli, 1 voto contrario e 10 astensioni, il seguente parere.

1. Osservazioni generali

In relazione alla pertinenza della «Proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea», presentata dalla Commissione europea, i membri del Comitato esprimono opinioni divergenti.

Alcuni membri ritengono che la proposta non sia compatibile con il principio della sussidiarietà, e che sia in contrasto con il principio della proporzionalità, in quanto interferisce in misura eccessiva nella normativa nazionale. Altri membri, pur concordando sull'opportunità di apportare miglioramenti, in particolare abbassando la soglia di 50 addetti e inglobando il settore pubblico, ritengono che tale proposta di direttiva colmi le lacune delle norme nazionali, in quanto, creando un quadro comune coerente, che pone rimedio alle carenze del diritto comunitario nel campo dell'informazione e della consultazione, crea i presupposti per una buona gestione del processo di trasformazione.

1.1. Indipendentemente da queste divergenze d'opinione il Comitato afferma quanto segue:

1.2. La Carta sociale europea e la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 riconoscono come un diritto sociale fondamentale dei lavoratori e dei loro rappresentanti quello di essere informati e consultati sulle decisioni che potrebbero interessarli da vicino, e lo considerano una componente essenziale del modello sociale europeo, tenendo conto delle diverse pratiche in uso negli Stati membri⁽¹⁾. Ciò presuppone l'accettazione di un ruolo attivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella vita aziendale. Occorre quindi tenere in considerazione il particolare ruolo delle piccole imprese.

1.3. Il riconoscimento e l'incentivazione dei diritti sociali dei lavoratori e dei loro rappresentanti contribuiscono in modo decisivo al rafforzamento della dimensione sociale, e fanno sì che le differenze tra i singoli stati non provochino forti distorsioni di concorrenza. Proprio questa componente sociale è garante di un miglior funzionamento del mercato unico.

1.4. La relazione Davignon⁽²⁾, il Libro verde «Partnership per una nuova organizzazione del lavoro»⁽³⁾ e la relazione Gyllenhammar⁽⁴⁾ hanno dichiarato che l'informazione e la consultazione possono avere un effetto positivo sulla disponibilità dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di ristrutturazioni del sistema economico. Il Comitato concorda espressamente con tale punto di vista. La qualificazione e la motivazione dei lavoratori rappresentano uno dei presupposti su cui si fonda la futura competitività dell'economia. La strategia sull'occupazione proposta dal Consiglio europeo di Lussemburgo ha giustamente sottolineato l'importante ruolo delle parti sociali nella modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e la sua importante funzione nella capacità di adattamento delle imprese.

1.5. Il problema della ristrutturazione dell'economia può essere affrontato soltanto assicurando la competitività, ammesso che nelle imprese esista una vera ed efficace politica di previsione in materia di occupazione. Tale modello tuttavia può essere sviluppato solo ed esclusivamente con i lavoratori e con i loro rappresentanti. L'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (come già adesso definite nella Direttiva 92/56/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1992, che modifica la Direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento della legislazione degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi; nella Direttiva 98/50/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, che modifica la Direttiva 77/187/CEE concernente il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti; e nella Direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo) daranno un importante contributo all'accettazione da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti del completamento del processo di trasformazione. Tale impostazione stimola la capacità innovativa dei lavoratori e rafforza la competitività delle imprese.

1.6. Un processo di informazione e di consultazione può contribuire a realizzare gli obiettivi della Comunità europea e

⁽¹⁾ Cfr. Parere CES sui diritti sociali fondamentali comunitari, GU C 126 del 23.5.1989, pag. 4.

⁽²⁾ Relazione conclusiva del gruppo di esperti «European Systems of Involvement», pag. 5 e segg.

⁽³⁾ COM(97) 128 def., pag. 3 e segg.

⁽⁴⁾ Relazione conclusiva del gruppo di esperti di alto livello per le conseguenze economiche e sociali del processo di trasformazione industriale, pag. 9 e segg., pag. 23 e segg.

degli Stati membri esposti nell'articolo 136 del Trattato che istituisce la Comunità europea:

- promozione dell'occupazione;
- miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in modo tale da consentirne il ravvicinamento, attraverso il progresso;
- adeguata protezione sociale;
- dialogo sociale;
- sviluppo delle risorse umane atte a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo;
- lotta contro l'esclusione.

2. Osservazioni specifiche

In considerazione di quanto sopra, il Comitato ritiene che un efficace processo di informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti si fondi sui principi di seguito esposti.

2.1. Il rafforzamento del dialogo sociale, e di altre forme di consultazione, presuppone che i lavoratori ed i loro rappresentanti vengano considerati e trattati come partner. Ciò richiede una politica di informazione e di consultazione di vasta portata, nonché un sufficiente grado d'indipendenza e di consulenza dei rappresentanti dei lavoratori.

2.2. L'informazione deve essere fornita in maniera tempestiva, continua e globale dagli organi di direzione aziendale competenti. Deve quindi in particolare riguardare tutti i cambiamenti che hanno luogo nell'evoluzione e nell'organizzazione del lavoro e nella vita dell'impresa, e che si ripercuotono sui lavoratori, nonché illustrare gli effetti sui lavoratori e

sui loro rappresentanti delle misure prospettate dalla direzione. Occorre inoltre estendere l'informazione e la consultazione ad altri ambiti direttamente connessi con i diritti dei lavoratori ed il loro futuro, tra cui ad esempio le misure concernenti le pari opportunità, nonché la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

2.3. Un'informazione e consultazione efficaci presuppongono che la posizione dei rappresentanti dei lavoratori venga resa nota prima della decisione definitiva della direzione aziendale e che possa essere presa in considerazione al momento della decisione stessa.

2.4. Nell'ottica della cooperazione e dell'accettazione, l'informazione deve anche comprendere l'ulteriore sviluppo dell'attività dell'impresa e della situazione economica e finanziaria di quest'ultima. L'informazione deve inoltre estendersi agli investimenti che assumono un'importanza fondamentale per l'avvenire dell'impresa e per la futura occupazione.

2.5. Dato che l'informazione e la consultazione dovrebbero rappresentare uno strumento essenziale per una efficace organizzazione aziendale, è necessario che soprattutto nel campo della sicurezza dell'occupazione, della struttura occupazionale e delle previsioni sullo sviluppo occupazionale dell'impresa, sia concessa ai lavoratori ed ai loro rappresentanti la possibilità di formulare delle proposte. Anche in caso di decisioni prese dall'azienda occorrerebbe cercare di raggiungere un accordo in via preliminare.

2.6. Un tale approccio di cooperazione rappresenta inoltre il presupposto per attuare le decisioni quanto più possibile senza attriti. Solo attraverso l'accettazione da parte dei lavoratori è possibile attribuire un ruolo adeguato all'importante settore della formazione e del perfezionamento professionale.

2.7. Il Comitato constata che l'effettiva introduzione di una procedura d'informazione e consultazione è di importanza decisiva per organizzare il cambiamento. Ora essa viene attuata negli Stati UE in maniera eterogenea.

Bruxelles, 7 luglio 1999.

La Presidente

del Comitato economico e sociale

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI