



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 2.7.2008
COM(2008) 419 definitivo

2008/0141 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

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

(Rifusione)

{SEC(2008) 2154}

{SEC(2008) 2155}

{SEC(2008) 2166}

{SEC(2008) 2167}

(presentata dalla Commissione)

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

Motivazione e obiettivi della proposta

1. L'obiettivo della presente proposta di rifusione è la modifica della 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 comunitarie¹, estesa al Regno Unito dalla direttiva 97/74/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997² e adeguata dalla direttiva 2006/109/CE del Consiglio, del 20 novembre 2006, a motivo dell'adesione della Bulgaria e della Romania³.
2. L'articolo 15 della direttiva 94/45/CE prevede che al più tardi il 22 settembre 1999 la Commissione riesamini, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione della stessa e, in particolare, esamini la validità dei limiti numerici per il personale e proponga al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche. La Commissione, nella relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva 94/45/CE⁴, ha precisato che avrebbe adottato una decisione su un'eventuale revisione della direttiva alla luce delle necessarie valutazioni complementari e dell'evoluzione delle altre proposte legislative in materia di coinvolgimento dei lavoratori.

Contesto generale

3. A quattordici anni dall'adozione della direttiva 94/45/CE sono attivi circa 820 comitati aziendali europei che rappresentano 14,5 milioni di lavoratori a fini di informazione e consultazione a livello transnazionale. Tali comitati, al centro dello sviluppo di relazioni sociali transnazionali, contribuiscono al raggiungimento di un equilibrio tra gli obiettivi economici e sociali nel mercato unico, in particolare attraverso il loro ruolo determinante nell'anticipazione e nella gestione responsabile del cambiamento.
4. Sussistono tuttavia alcuni problemi nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE. Il diritto all'informazione e alla consultazione transnazionale ha scarsa efficacia, giacché il comitato aziendale europeo non viene sufficientemente informato e consultato nei processi di ristrutturazione. I comitati aziendali europei sono stati costituiti soltanto nel 36% delle imprese cui si applica la direttiva. Permangono incertezze d'ordine giuridico, soprattutto per quanto concerne il rapporto tra il livello di consultazione nazionale e quello transnazionale e nei casi di operazioni di fusione o acquisizione. Anche la Corte di giustizia delle Comunità europee, chiamata a

¹ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

² Direttiva 97/74/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 che estende la direttiva 94/45/CE al Regno Unito (...), GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22.

³ Direttiva 2006/109/CE del Consiglio, del 20 novembre 2006, che adegua la direttiva 94/45/CE (...), a motivo dell'adesione della Bulgaria e della Romania, GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416.

⁴ COM (2000) 188.

pronunciarsi a titolo pregiudiziale⁵ in tre cause, ha avuto modo di interpretare le disposizioni della direttiva concernenti la comunicazione delle informazioni necessarie all'istituzione di un comitato aziendale europeo. Va infine rilevato che la coerenza e l'articolazione tra le varie direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori sono insufficienti.

5. I comitati aziendali europei devono essere in grado di svolgere appieno il loro ruolo nell'anticipare e accompagnare il cambiamento e devono essere capaci di sviluppare un autentico dialogo sociale transnazionale. Unitamente a interventi non normativi, la presente proposta ha quindi l'obiettivo di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, innalzare la percentuale di istituzione di comitati aziendali europei, rafforzare la certezza del diritto e garantire una migliore articolazione tra le direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Disposizioni vigenti nel settore della proposta

6. La presente proposta tiene conto dell'esistenza di altre direttive nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori. La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori⁶ stabilisce principi generali da applicare a livello nazionale. Qualora siano previste ipotesi di licenziamenti o trasferimenti si applicano le direttive 98/59/CE⁷ e 2001/23/CE⁸. Le direttive 2001/86/CE⁹ e 2003/72/CE¹⁰ disciplinano il coinvolgimento dei lavoratori nelle società europee (SE) e nelle società cooperative europee (SCE).

Coerenza con altri obiettivi e politiche dell'Unione

7. La presente iniziativa, che si inserisce nell'agenda sociale rinnovata¹¹, mira a contribuire agli sforzi dell'Unione europea volti a far sì che tutti i suoi cittadini possano trarre vantaggi equilibrati dalla globalizzazione. Insieme alle relazioni sulle ristrutturazioni e sui contratti aziendali transnazionali, la presente proposta ha la finalità di promuovere l'anticipazione e l'adattamento nei confronti dei cambiamenti che le imprese e i lavoratori si trovano a dover affrontare. Attraverso un adeguato coinvolgimento dei lavoratori essa contribuisce al miglioramento del dialogo sociale nell'impresa transnazionale e allo sviluppo di un clima che favorisce la ricerca di soluzioni che conciliano flessibilità e sicurezza.

⁵ C-62/99 Bofrost; C-440/00 Kühne & Nagel e C-349/01 ADS Anker GmbH.

⁶ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

⁷ Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16).

⁸ 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 imprese o di stabilimenti (GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16).

⁹ Direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori (GU L 294 del 10.11.2001, pag. 22).

¹⁰ Direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori (GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25).

¹¹ Comunicazione della Commissione "Agenda sociale rinnovata: opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI secolo", COM(2008) xxx del xx.xx.2008.

8. L'iniziativa in esame si iscrive nel quadro della strategia di Lisbona rinnovata, il cui obiettivo è soprattutto la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi in un'Europa più dinamica e competitiva. Completa la promozione delle buone prassi che l'Unione europea continua a sostenere con vigore a fianco delle parti sociali soprattutto per quanto concerne l'inclusione, nella sfera di attività dei comitati aziendali europei, dei temi delle competenze e della mobilità dei lavoratori, della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente. L'iniziativa si inquadra altresì nell'azione della Commissione per "legiferare meglio": lo fa ponendo l'accento sull'adeguamento della legislazione ai nuovi bisogni economici e sociali, connessi in particolare all'aumento del numero e della rilevanza delle ristrutturazioni transnazionali.
9. Questa iniziativa intende rispettare i diritti fondamentali e osservare i principi sanciti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Mira in particolare ad assicurare il pieno rispetto del diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti a vedersi garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali, secondo quanto enunciato all'articolo 27 della citata Carta.

2. CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Consultazione

10. A norma dell'articolo 138 del trattato, la Commissione ha consultato le parti sociali europee sui possibili orientamenti di un'azione comunitaria in questo settore¹². Le organizzazioni dei lavoratori si sono espresse a favore di una rapida revisione della direttiva, cui invece si sono opposte le organizzazioni dei datori di lavoro. Successivamente le parti sociali hanno definito insieme una serie di buone prassi relative ai comitati aziendali europei. La Commissione le ha poi nuovamente consultate in merito alla promozione e all'attuazione delle suddette prassi¹³ e, al termine di questa consultazione, ritenendo opportuna un'azione comunitaria, ha proceduto a consultare le parti sociali a livello comunitario sul contenuto della proposta prevista, secondo quanto disposto dall'articolo 138, paragrafo 3, del trattato¹⁴.
11. Nell'ambito di quest'ultima consultazione le organizzazioni dei datori di lavoro BusinessEurope, CEEP e UEAPME hanno dichiarato la propria disponibilità ad avviare negoziati nel quadro del dialogo sociale europeo. Secondo il giudizio della Confederazione europea dei sindacati, invece, il negoziato non era realistico. La Commissione, dopo aver nuovamente invitato le parti sociali, ha constatato l'assenza della volontà negoziale di cui all'articolo 138, paragrafo 4, del trattato e ha deciso di

¹² Comitati aziendali europei: verso l'ottimizzazione del potenziale di implicazione dei lavoratori a vantaggio delle imprese e del personale - Prima fase di consultazione delle parti sociali interprofessionali e settoriali comunitarie nel quadro del riesame della direttiva sui comitati aziendali europei, 20 aprile 2004.

¹³ Le consultazioni si sono svolte contemporaneamente a quelle condotte sul tema delle ristrutturazioni nel quadro della comunicazione "Ristrutturazioni e occupazione", COM(2005) 120 del 31.3.2005.

¹⁴ C(2008) 660 del 20.2.2008.

presentare questa proposta, stante la riconosciuta esigenza di rivedere la vigente legislazione.

12. BusinessEurope e UEAPME, già pronte ad avviare il negoziato, non hanno fatto pervenire alcun parere sui contenuti dell'iniziativa prevista. Si sono espressi in merito alle modifiche proposte: il CEEP e le organizzazioni consultate rappresentative dei datori di lavoro del settore alberghiero e della ristorazione (HOTREC), del settore bancario (EBF) e del commercio (EUROCOMMERCE), l'Association française des entreprises privées (AFEP), la Camera di commercio americana presso l'Unione europea (AmCham EU) e un'impresa individuale.
13. La Confederazione europea dei sindacati (CES) e la Confederazione europea dei quadri hanno proposto alcuni adeguamenti delle proposte oggetto della consultazione ed altre modifiche della direttiva. Si sono espressi anche la Confederazione dei sindacati dei paesi nordici dei settori bancario, finanziario e assicurativo (NFU Finance), Finansförbundet e i rappresentanti dei lavoratori di sei imprese.
14. Le risposte delle organizzazioni consultate e gli interventi raccolti sono stati al centro di un esame approfondito e presi in considerazione nel quadro della valutazione dell'impatto, la cui relazione è allegata alla proposta. A seguito di tale esame la Commissione ha modificato alcune delle proposte contenute nel documento di consultazione, ad esempio le disposizioni finalizzate a garantire l'efficacia del processo decisionale nelle imprese, la limitazione della sfera di competenza transnazionale, l'introduzione di una soglia minima di rappresentanza, la ricerca di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori, il rafforzamento del comitato ristretto e la conferma degli accordi di anticipazione salvo applicazione della clausola di adeguamento.

Ricorso al parere di esperti

15. Per integrare le valutazioni sui comitati aziendali europei condotte dalle parti sociali o in ambito accademico, la Commissione ha chiesto ad alcuni consulenti esterni uno studio che misurasse, soprattutto sotto il profilo dei costi, il potenziale impatto delle diverse soluzioni possibili. Lo studio condotto nel 2008 ha comportato un'indagine presso un campione casuale composto dal 10% circa dei comitati aziendali europei attivi. L'indagine ha coinvolto sia la direzione sia i rappresentanti dei lavoratori di queste imprese.
16. I risultati dello studio sono stati inclusi nella valutazione dell'impatto e saranno pubblicati sul sito della Commissione.

Valutazione dell'impatto

17. È stata effettuata una valutazione dell'impatto, che è servita a individuare esattamente il problema da risolvere attraverso un'azione dell'Unione europea e a formulare i quattro obiettivi specifici, ovvero effettività dei diritti, innalzamento della percentuale di istituzione di comitati aziendali europei, certezza del diritto e articolazione dei diversi strumenti legislativi comunitari riguardanti l'informazione e la consultazione dei lavoratori, e gli obiettivi operativi dell'azione. Attraverso la valutazione dell'impatto sono state anche analizzate tre diverse opzioni per il raggiungimento degli obiettivi individuati.

18. La prima opzione, ovvero il non intervento da parte dell'Unione europea, non consente di raggiungere gli obiettivi indicati.
19. La strategia di tipo non normativo e un'ulteriore promozione delle buone prassi costituiscono la seconda opzione. Quest'ultima comprende un maggior ricorso ad azioni di comunicazione, seguite se necessario da una proposta per incrementare il sostegno finanziario a favore della promozione delle buone prassi e da una raccomandazione sull'istituzione e sul funzionamento dei comitati aziendali europei. Presenta vari vantaggi economici e sociali senza comportare spese aggiuntive per le imprese. Tuttavia soddisfa solo parzialmente gli obiettivi di certezza del diritto e di articolazione del diritto comunitario.
20. La terza opzione consiste nella revisione della legislazione vigente. Comporta alcune modifiche della direttiva 94/45/CE che riguardano fundamentalmente le definizioni di "informazione" e "consultazione", la delimitazione della sfera di competenza transnazionale del comitato d'impresa europeo, un adeguamento delle prescrizioni accessorie, la formazione dei rappresentanti dei lavoratori e il ruolo dei sindacati. Se si escludono due subopzioni riguardanti l'abbassamento a 500 lavoratori della soglia dei dipendenti e l'introduzione di un meccanismo di registrazione degli accordi, questa opzione è quella che meglio risponde agli obiettivi indicati, pur comportando costi aggiuntivi per le imprese. È però limitata la capacità di questa opzione di far concentrare le parti su un potenziamento dell'informazione e consultazione transnazionali.
21. Secondo le conclusioni della valutazione dell'impatto, è opportuno procedere a una revisione della legislazione in vigore accompagnata da interventi di comunicazione e promozione a carattere non normativo.

3. ELEMENTI GIURIDICI DELLA PROPOSTA

Sintesi delle misure proposte

22. La proposta di rifusione comporta le seguenti modifiche sostanziali della direttiva 94/45/CE:
 - l'introduzione di principi generali relativi alle modalità di informazione e consultazione transnazionali dei lavoratori, l'introduzione di una definizione di "informazione" e la precisazione della definizione del termine "consultazione";
 - la limitazione della competenza del comitato aziendale europeo alle questioni di rilevanza transnazionale e l'introduzione di un'articolazione tra livello nazionale e transnazionale di informazione e di consultazione dei lavoratori, da definirsi in via prioritaria mediante accordo aziendale;
 - il chiarimento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori e delle possibilità di fruizione di formazione, nonché il riconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali in rapporto a detti rappresentanti;
 - il chiarimento delle responsabilità per quanto concerne la comunicazione delle informazioni che consentono l'avvio dei negoziati e il chiarimento delle norme

che presiedono alla negoziazione degli accordi per l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei;

- l'adeguamento – in funzione dell'evolversi dei bisogni – delle prescrizioni accessorie applicabili in assenza di accordo;
- l'introduzione di una clausola di adeguamento degli accordi che disciplinano i comitati aziendali europei in caso di modifica della struttura dell'impresa o del gruppo di imprese e, salvo applicazione di tale clausola, il mantenimento degli accordi in vigore.

Base giuridica

23. La base giuridica della proposta legislativa è l'articolo 137 del trattato, il quale stabilisce che la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel settore dell'informazione e consultazione dei lavoratori.

Principio di sussidiarietà

24. Gli obiettivi dell'azione proposta non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri, trattandosi della modifica di un atto vigente di diritto comunitario che determina disposizioni di carattere transnazionale. L'Unione europea può meglio modificare l'atto e prevederne i rapporti con altre disposizioni comunitarie e nazionali nella medesima materia. In particolare, è solo attraverso l'intervento comunitario che possono essere modificati l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei; ciò comporta una modifica coerente e coordinata della legislazione degli Stati membri, in quanto l'applicazione delle norme di uno Stato membro ha effetti sui diritti e sugli obblighi delle imprese e dei lavoratori di altri Stati membri. La proposta lascia tuttavia agli Stati membri il compito di adattare le disposizioni ai sistemi di relazioni industriali e agli ordinamenti giuridici nazionali; ciò riguarda in particolare la determinazione delle modalità di designazione o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori, la loro tutela e la definizione di sanzioni appropriate.

Principio di proporzionalità

25. La direttiva, accordando la priorità al negoziato a livello di impresa senza prevedere norme minime, offre grande flessibilità per quanto concerne l'adattamento del funzionamento del comitato aziendale europeo alle condizioni specifiche in cui esso opera e per quanto riguarda la scelta delle sue modalità concrete e dei relativi compiti. La proposta garantisce tale flessibilità chiarendo nel contempo il quadro nel quale quest'ultima viene esercitata. Lasciando invariata a mille dipendenti la soglia di applicazione, la proposta evita anche di imporre oneri amministrativi, finanziari e giuridici che ostacolerebbero la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese.

Scelta dello strumento

26. La revisione della legislazione vigente, possibile solo attraverso lo strumento della direttiva, è complementare rispetto alla strategia di tipo non normativo e di ulteriore promozione delle buone prassi a sostegno delle parti sociali.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

27. Nessuna.

5. INFORMAZIONI SUPPLEMENTARI

Semplificazione e riduzione delle spese amministrative

28. Alla direttiva 94/45/CE¹⁵ devono essere apportate diverse modificazioni sostanziali. La proposta provvede alla rifusione di tale direttiva per ragioni di chiarezza.
29. La proposta contribuisce all'articolazione tra la direttiva 94/45/CE e le altre direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori: lo fa uniformando le definizioni, limitando la sfera di competenza dei comitati aziendali europei e introducendo modalità di articolazione tra i livelli di informazione e consultazione. Essa contribuisce in tal modo a una semplificazione del quadro legislativo.

Norma di riesame/norma di revisione/termine di efficacia

30. La proposta prevede una norma di riesame, una volta che siano trascorsi cinque anni dal termine di attuazione nel diritto interno.

Tavola di concordanza

31. Gli Stati membri hanno l'obbligo di comunicare alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che attuano la presente proposta di direttiva e di trasmettere una tavola di concordanza tra tali disposizioni e la direttiva.

Spazio economico europeo

32. Il testo proposto è rilevante ai fini del SEE al quale è quindi opportuno estenderlo.

Illustrazione dettagliata della proposta

33. Modifiche sostanziali sono apportate agli articoli 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 e 14 della direttiva 94/45/CE e al suo allegato, secondo quanto di seguito esposto. Gli articoli 3 e 9 della direttiva 94/45/CE subiscono leggeri adattamenti, mentre restano immutati gli articoli 7 e 8.
34. *Principi generali e nozioni di informazione e consultazione* – All'articolo 1 della direttiva 94/45/CE viene precisato che le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono rispettare il principio generale dell'efficacia dell'iniziativa. All'articolo 2 viene data una definizione del termine "informazione", mentre la definizione del termine "consultazione" è completata in linea con le definizioni contenute nelle direttive più recenti che, in relazione all'informazione e alla consultazione, fanno riferimento ai concetti di tempi, modalità e contenuto appropriati.

¹⁵ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 2006/109/CE (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416).

35. *Competenza transnazionale del comitato aziendale europeo* – All'articolo 1 viene stabilito il principio del livello pertinente in funzione della questione trattata. La competenza del comitato aziendale europeo è per questo limitata alle questioni transnazionali e la determinazione del carattere transnazionale di un tema, in precedenza disciplinata dalla prescrizione accessoria, trova ora la sua disciplina nell'articolo 1, in modo che sia possibile applicarla ai comitati aziendali europei istituiti mediante accordo. Viene precisata la definizione del carattere transnazionale delle questioni, in particolare per quanto concerne i loro potenziali effetti in almeno due Stati membri.
36. *Articolazione tra i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori* – All'articolo 12 viene introdotto il principio di un'articolazione tra i livelli nazionale e transnazionale di informazione e consultazione dei lavoratori nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza. Le modalità di questa articolazione sono definite mediante l'accordo concluso a norma dell'articolo 6, che ora comprende anche questo aspetto. Qualora tali modalità non siano stabilite e si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, il processo dovrebbe iniziare contemporaneamente a livello nazionale ed europeo. Dato che in alcuni casi la legislazione nazionale potrebbe subire modifiche in modo che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali o contemporaneamente agli stessi, è stata aggiunta una clausola di non regresso per quanto attiene al livello generale di tutela dei lavoratori. Vengono aggiornati i titoli delle direttive in materia di licenziamenti collettivi e di trasferimenti di imprese e viene inserito un riferimento alla direttiva quadro 2002/14/CE.
37. *Ruolo e capacità dei rappresentanti dei lavoratori* – L'obbligo che incombe ai rappresentanti dei lavoratori di riferire ai lavoratori da essi rappresentati, in precedenza contenuto nelle prescrizioni accessorie della direttiva, è ora trasferito all'articolo 10, che disciplina anche il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori oltre che la loro tutela. Viene precisata la capacità dei membri che rappresentano i lavoratori nel comitato aziendale europeo di rappresentare i lavoratori dell'impresa o del gruppo. È chiarita la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di usufruire di formazioni senza perdita di retribuzione.
38. *Avvio e svolgimento dei negoziati* – In applicazione dei principi interpretativi stabiliti dalla CGCE¹⁶, l'articolo 5 chiarisce la responsabilità delle direzioni locali per quanto attiene alla comunicazione delle informazioni che consentono l'avvio dei negoziati per l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei. La composizione della delegazione speciale di negoziazione è stata modificata per eliminare le incertezze d'ordine giuridico e per motivi di semplificazione: ora è prevista l'assegnazione, a ciascuno Stato membro nel quale siano occupati almeno 50 lavoratori, di un rappresentante per ogni quota pari al 10% dei lavoratori. È chiarito il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di riunirsi senza la presenza della direzione.
39. *Ruolo delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro* – L'articolo 5 prevede ora l'informazione delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in merito all'avvio

¹⁶ Cfr. nota 5.

dei negoziati per l'istituzione di un comitato aziendale europeo e cita esplicitamente le organizzazioni sindacali tra gli esperti dai quali i rappresentanti dei lavoratori possono chiedere di essere assistiti nel corso dei negoziati.

40. *Contenuti delle prescrizioni accessorie (che si applicano in assenza di accordo)* – L'allegato distingue tra i settori cui si applica l'informazione e quelli cui si applica la consultazione e introduce la possibilità di ottenere una risposta motivata a un parere espresso. In un'ottica di anticipazione, le circostanze eccezionali che impongono l'informazione e danno la possibilità di riunire il comitato ristretto vengono completate attraverso il riferimento alle ipotesi di decisioni in grado di incidere notevolmente sugli interessi dei lavoratori. Per consentire al comitato ristretto di svolgere questo ruolo più importante, il numero massimo dei suoi membri è innalzato a cinque e la direttiva precisa altresì che ad esso devono essere assicurate condizioni per il regolare svolgimento della sua attività.
41. *Clausola di adeguamento e accordi in vigore* – Gli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 devono prevedere disposizioni per la loro modifica o rinegoziazione. L'articolo 13 prevede l'adeguamento degli accordi in vigore in caso di modifiche significative della struttura dell'impresa o del gruppo, nel rispetto delle clausole dell'accordo applicabile oppure, in assenza di tali clausole e in presenza di una richiesta in tal senso, secondo la procedura di negoziazione di un nuovo accordo, alla quale partecipano i membri del comitato o dei comitati aziendali europei esistenti. Questi ultimi continuano a operare con eventuali adattamenti fino alla conclusione di un nuovo accordo, dopodiché sono sciolti e i relativi accordi istitutivi cessano di avere efficacia. Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, le disposizioni della direttiva continuano a non applicarsi agli accordi di anticipazione vigenti e non è previsto un obbligo generale di rinegoziazione degli accordi conclusi a norma dell'articolo 6.
42. *Altre disposizioni* – L'articolo 6 prevede che, se del caso, l'istituzione e il funzionamento del comitato ristretto siano disciplinati dall'accordo. L'articolo 15 contiene una norma di riesame, una volta che siano trascorsi cinque anni dal termine di attuazione della direttiva nel diritto interno. Nell'allegato la composizione del comitato aziendale europeo istituito in assenza di accordo è equiparata alla nuova composizione della delegazione speciale di negoziazione.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E 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, in particolare il suo articolo, 2, paragrafo 2,~~

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

vista la proposta della Commissione ¹⁷ ,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ¹⁸ ,

visto il parere del Comitato delle regioni¹⁹ ,

deliberando in conformità all'articolo ~~189~~ 251 del trattato ²⁰ ,

considerando quanto segue:

(1) Alla 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 comunitarie²¹ devono essere apportate diverse modificazioni sostanziali²². È quindi opportuno provvedere, per ragioni di chiarezza, alla rifusione di tale direttiva.

¹⁷ GU C [...] del [...], pag. [...].

¹⁸ GU C [...] del [...], pag. [...].

¹⁹ GU C [...] del [...], pag. [...].

²⁰ GU C [...] del [...], pag. [...].

²¹ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 2006/109/CE (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416).

²² Cfr. allegato II, parte A.

↓ 94/45/CE considerando 1
(adattato)

~~In base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, il Regno del Belgio, il Regno di Danimarca, la Repubblica federale di Germania, la Repubblica ellenica, il Regno di Spagna, la Repubblica francese, l'Irlanda, la Repubblica italiana, il Granducato del Lussemburgo, il Regno dei Paesi Bassi e la Repubblica portoghese (in appresso denominati «Stati membri»), desiderando mettere in atto la Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale.~~

↓ 94/45/CE considerando 2
(adattato)

~~Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2 di detto accordo il Consiglio può adottare mediante direttive le prescrizioni minime.~~

↓ nuovo

(2) Secondo quanto disposto dall'articolo 15 della direttiva 94/45/CE, la Commissione ha riesaminato, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione della citata direttiva e ha in particolare esaminato la validità dei limiti numerici per il personale nella prospettiva di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

(3) Dopo aver consultato gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, la Commissione ha presentato al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione²³ sullo stato di applicazione della direttiva 94/45/CE.

↓ 94/45/CE considerando 4
(adattato)

~~Il punto 17 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che «occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri». La Carta prevede che «ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri».~~

↓ 94/45/CE considerando 5
(adattato)

~~Malgrado l'esistenza di un ampio consenso tra la maggioranza degli Stati membri, il Consiglio non è stato in grado di deliberare sulla direttiva riguardante la costituzione di un comitato aziendale europeo nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in vista~~

²³ COM(2000) 188 del 4.4.2000.

~~dell'informazione e della consultazione dei lavoratori²⁴, direttiva modificata il 3 dicembre 1991²⁵.~~

↓ 94/45/CE considerando 6
(adattato)

~~La Commissione, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.~~

↓ 94/45/CE considerando 7
(adattato)

~~La Commissione, ritenendo opportuna dopo questa consultazione un'azione comunitaria, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3 dell'accordo suddetto, e queste hanno trasmesso il loro parere alla Commissione.~~

↓ 94/45/CE considerando 8
(adattato)

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

↓ nuovo

- (4) In conformità all'articolo 138, paragrafo 2 del trattato, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in questo campo.
- (5) In seguito a tale consultazione la Commissione ha ritenuto opportuna un'azione comunitaria e ha nuovamente consultato le parti sociali a livello comunitario sul contenuto della proposta prevista, secondo quanto contemplato dall'articolo 138, paragrafo 3, del trattato.
- (6) Al termine di questa seconda fase di consultazioni le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro comune volontà di avviare il processo in grado di portare alla conclusione di un accordo a norma dell'articolo 138, paragrafo 4 del trattato.
- (7) È necessario ammodernare la legislazione comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei, risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE e superare l'incertezza del diritto

²⁴ ~~GU C 39 del 15. 2. 1991, pag. 10.~~

²⁵ ~~GU C 336 del 31. 12. 1991, pag. 11.~~

derivante da alcune norme o dall'assenza di alcune norme nella direttiva medesima, nonché garantire una migliore articolazione tra gli atti legislativi comunitari in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

↓ 94/45/CE considerando 3
(adattato)

- (8) In virtù dell'articolo ~~1~~ ~~di tale accordo~~ ☒ 136 del trattato ☒, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo sociale.
-

↓ nuovo

- (9) La presente direttiva si iscrive nel quadro comunitario volto a sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori. Questo quadro dovrebbe ridurre al minimo gli oneri imposti alle imprese o agli stabilimenti, garantendo nel contempo l'esercizio effettivo dei diritti riconosciuti.
-

↓ 94/45/CE considerando 9

- (10) Il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese; se si vuole che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, occorre che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni.
-

↓ 94/45/CE considerando 10

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

↓ 94/45/CE considerando 11

- (12) Si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.
-

↓ 94/45/CE considerando 12

- (13) Per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, occorre istituire un comitato aziendale europeo o porre in atto altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.

↓ nuovo

(14) Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere definite e attuate in modo da garantire l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva. Per questo è opportuno che l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo consentano la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori possono rispondere alle esigenze di anticipazione e accompagnamento del cambiamento.

(15) Ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantiti l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tal fine la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali ed essere limitati alle questioni transnazionali.

(16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli potenziali effetti della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri.

↓ 94/45/CE considerando 13
(adattato)

(17) Appare ~~a tal fine~~ necessario definire la nozione di impresa controllante, esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni delle nozioni di gruppo e di controllo ~~che potrebbero essere adottate in testi che saranno elaborati in futuro~~ ☒ presenti in altri testi ☒.

↓ 94/45/CE considerando 14

(18) I meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori di queste imprese o di questi gruppi devono comprendere tutti gli stabilimenti ovvero tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendentemente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o – se si tratta di un gruppo di imprese – la direzione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri.

↓ 94/45/CE considerando 15

(19) In conformità del principio dell'autonomia delle parti, spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa che esercita il controllo di un gruppo determinare di comune accordo la natura, la composizione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del comitato aziendale europeo o di altre procedure per l'informazione e la consultazione, in modo da far sì che esse siano adeguate alla loro situazione particolare.

↓ 94/45/CE considerando 16

- (20) In conformità al principio della sussidiarietà, è compito degli Stati membri ~~di~~ determinare quali siano i rappresentanti dei lavoratori e, segnatamente, ~~di~~ prescrivere, ove lo reputino opportuno, una rappresentanza equilibrata delle varie categorie di lavoratori.
-

↓ nuovo

- (21) È opportuno chiarire i concetti di informazione e consultazione dei lavoratori, in linea con le definizioni che sono dettate dalle direttive più recenti in questa materia e che trovano applicazione nei contesti nazionali, con il triplice obiettivo di rafforzare l'effettività del livello transnazionale del dialogo, consentire un'adeguata articolazione tra il livello nazionale e quello transnazionale di questo dialogo e garantire la necessaria certezza del diritto nell'applicazione della presente direttiva.

- (22) Va definito il termine «informazione», tenendo conto che l'obiettivo è un esame adeguato da parte dei rappresentanti dei lavoratori, il che presuppone tempi, modalità e contenuti dell'informazione appropriati.

- (23) Va definito il termine «consultazione», tenendo conto che l'obiettivo è la formulazione di un parere che possa essere utile al processo decisionale, il che presuppone tempi, modalità e contenuti della consultazione appropriati.
-

↓ 94/45/CE considerando 22

- (24) Le disposizioni sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori stabilite dalla presente direttiva debbono essere attuate, nel caso di un'impresa o di un'impresa che esercita il controllo di un gruppo la cui direzione centrale sia situata fuori dal territorio degli Stati membri, dal suo rappresentante in uno Stato membro, eventualmente designato, oppure, in assenza di tale rappresentante, dallo stabilimento o dall'impresa controllata che impiega il più alto numero di lavoratori negli Stati membri.
-

↓ nuovo

- (25) Occorre precisare la responsabilità di un'impresa o di un gruppo di imprese nella trasmissione delle informazioni necessarie all'avvio di negoziati, in modo da consentire ai lavoratori di determinare se l'impresa o il gruppo di imprese presso cui essi lavorano sia di dimensioni comunitarie e di prendere i contatti necessari ai fini della presentazione di una richiesta di avvio dei negoziati.

- (26) La delegazione speciale di negoziazione deve rappresentare, in modo equilibrato, i lavoratori dei diversi Stati membri. I rappresentanti dei lavoratori devono potersi concertare per definire le posizioni da assumere nei negoziati con la direzione centrale.

- (27) Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che esprimano tale esigenza. Le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro a livello europeo possono essere

informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi.

(28) Gli accordi che disciplinano l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei devono prevedere le modalità di modifica, denuncia o rinegoziazione degli accordi medesimi qualora ciò si renda necessario, in particolare in caso di modifica del perimetro o della struttura dell'impresa o del gruppo.

(29) Questi accordi devono stabilire modalità di articolazione tra i livelli nazionale e transnazionale di informazione e consultazione dei lavoratori le quali siano rispondenti alle specifiche condizioni. Dette modalità devono essere definite nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza, in particolare per quanto attiene all'anticipazione e alla gestione del cambiamento.

(30) Gli accordi devono prevedere l'istituzione e il funzionamento di un comitato ristretto che consenta il coordinamento della normale attività del comitato aziendale europeo e una sua maggiore efficacia, come pure l'informazione e la consultazione nel più breve tempo possibile qualora si configurino circostanze eccezionali.

↓ 94/45/CE considerando 18

(31) Inoltre i rappresentanti dei lavoratori possono decidere di non richiedere l'istituzione di un comitato aziendale europeo, o le parti interessate possono convenire su altre procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.

↓ 94/45/CE considerando 17
(adattato)

(32) ~~Tuttavia~~ È opportuno prevedere talune prescrizioni accessorie che saranno applicabili qualora le parti lo decidano, in caso di rifiuto da parte della direzione centrale di avviare negoziati o in caso di mancato accordo al termine degli stessi.

↓ nuovo

(33) I rappresentanti dei lavoratori, per poter esercitare appieno le loro funzioni e garantire l'utilità del comitato aziendale europeo, devono riferire ai lavoratori che rappresentano e poter usufruire della formazione necessaria.

↓ 94/45/CE considerando 21

(34) È opportuno prescrivere che i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nel paese in cui sono impiegati. Essi non devono subire alcuna discriminazione per il fatto del legittimo esercizio della loro attività e devono godere di una protezione adeguata in materia di licenziamento e di altre sanzioni.

↓ 94/45/CE considerando 24

- (35) Gli Stati membri devono prendere provvedimenti adeguati in caso di mancata applicazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.
-

↓ nuovo

- (36) A fini di efficacia, coerenza e certezza del diritto occorre un'articolazione tra le direttive e i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori previsti dal diritto comunitario e nazionale. Le modalità di questa articolazione vanno prioritariamente negoziate a livello di ciascuna impresa o gruppo. In assenza di un accordo su questo punto e qualora si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, il processo deve iniziare contemporaneamente a livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza. La formulazione di un parere da parte del comitato aziendale europeo non deve pregiudicare la capacità della direzione centrale di svolgere le consultazioni necessarie nel rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti nazionali. Le legislazioni nazionali devono, se necessario, essere adattate in modo che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali o contemporaneamente agli stessi, senza che con ciò venga ridotto il livello generale di protezione dei lavoratori.
-

↓ nuovo

- (37) La presente direttiva deve lasciare impregiudicate le procedure di informazione e di consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori²⁶ e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi²⁷ e all'articolo 7 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 imprese o di stabilimenti²⁸.
-

↓ 94/45/CE considerando 23
(adattato)

- (38) È opportuno accordare un trattamento specifico alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui ~~esiste, alla data di messa in applicazione della direttiva,~~ del 22 settembre 1996 esisteva un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevedeva l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.

²⁶ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

²⁷ GU L225 del 12.8.1998, pag. 16.

²⁸ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

↓ nuovo

- (39) Qualora la struttura dell'impresa o del gruppo subisca modifiche significative, ad esempio a seguito di operazioni di fusione, acquisizione o scissione, occorre adeguare il o i comitati aziendali europei esistenti. Ciò va fatto prioritariamente secondo le norme dell'accordo applicabile, ove esse consentano effettivamente di realizzare l'adeguamento necessario. In caso contrario e in caso di presentazione di una richiesta in tal senso, vengono avviati i negoziati per un nuovo accordo cui è opportuno partecipino i membri del o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo spesso decisivo della modifica della struttura, il o i comitati aziendali europei esistenti devono poter continuare ad operare, con eventuali adattamenti, fino alla conclusione di un nuovo accordo. Alla firma di un nuovo accordo è opportuno procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e poter far cessare l'efficacia dei relativi accordi istitutivi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.
- (40) Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo che essi non debbano essere obbligatoriamente rinegoziati ove ciò non sia necessario. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma dell'articolo 13 della direttiva 94/45/CE, finché vigenti, continuino a non applicarsi le disposizioni della presente direttiva ed è altresì opportuno non prevedere alcun obbligo generale di rinegoziazione di quelli conclusi a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE prima dell'entrata in vigore della presente direttiva.

↓ 94/45/CE considerando 19

- (41) Salva la facoltà delle parti di decidere altrimenti, il comitato aziendale europeo istituito in assenza di accordo tra le stesse al fine di realizzare l'obiettivo della presente direttiva³ deve essere informato e consultato riguardo alle attività dell'impresa o del gruppo di imprese, in modo da poterne misurare le possibili conseguenze sugli interessi dei lavoratori di almeno due Stati membri. A tal fine, l'impresa o l'impresa controllante deve essere tenuta a comunicare ai rappresentanti designati dei lavoratori le informazioni generali riguardanti gli interessi di questi ultimi e le informazioni riguardanti in modo più specifico gli aspetti delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese che influiscono sugli interessi dei lavoratori. Il comitato aziendale europeo deve avere la facoltà di formulare un parere al termine della riunione.

↓ 94/45/CE considerando 20

- (42) Talune decisioni che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nei termini di tempo più ristretti possibile.

↓ nuovo

- (43) È opportuno chiarire i contenuti delle prescrizioni accessorie che si applicano in assenza di accordo e fungono da riferimento nei negoziati, adattandole all'evolversi dei bisogni e delle prassi in tema di informazione e consultazione transnazionale. Va

operata una distinzione tra i settori cui si applica l'obbligo di informazione e quelli sui quali il comitato aziendale europeo deve anche essere consultato – consultazione da cui deriva la possibilità di ricevere una risposta motivata a un parere espresso. Il comitato ristretto, per poter svolgere il necessario ruolo di coordinamento e affrontare efficacemente circostanze eccezionali, deve poter essere costituito da un massimo di cinque membri e potersi concertare regolarmente.

(44) Dato che gli obiettivi della presente direttiva, ossia il potenziamento del diritto dei lavoratori delle imprese e dei gruppi di dimensioni comunitarie all'informazione e alla consultazione, non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può adottare misure a norma del principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato. Nel rispetto del principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo, la presente direttiva non va al di là di quanto necessario per il raggiungimento degli obiettivi illustrati.

(45) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi sanciti segnatamente dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Mira in particolare ad assicurare il pieno rispetto del diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti a vedersi garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali (articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

(46) L'obbligo di attuare la presente direttiva nel diritto interno deve essere limitato alle disposizioni che rappresentano modificazioni sostanziali delle direttive precedenti. L'obbligo di attuazione delle disposizioni rimaste immutate deriva dalle direttive precedenti.

(47) La presente direttiva deve far salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione e di applicazione in diritto interno indicati nell'allegato II, parte B,

↓ 94/45/CE (adattato)

☒ HANNO ~~HA~~ ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

↓ 94/45/CE (adattato)
⇒ nuovo

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori ~~nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva.~~ ⇒ Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantire l'efficacia dell'iniziativa e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese. ⇐

↓ nuovo

3. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. Per questo la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali.

4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

↓ 94/45/CE

35. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.

46. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate.

57. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) «impresa di dimensioni comunitarie», un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
- b) «gruppo di imprese», un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
- c) «gruppo di imprese di dimensioni comunitarie», un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:
- il gruppo impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri,
 - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e
 - almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;
- d) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle legislazioni e/o delle prassi nazionali;
- e) «direzione centrale», la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;

↓ nuovo

- f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione;

↓ 94/45/CE (adattato)
⇒ nuovo

- ~~fg)~~ «consultazione», ~~lo scambio di opinioni~~ e l'instaurazione di un dialogo ☒ e lo scambio di opinioni ☒ tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato ⇒, in tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere all'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ⇄;

↓ 94/45/CE

- ~~gh)~~ «comitato aziendale europeo», il comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2 o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

hi) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2.

2. Ai fini della presente direttiva, i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

Articolo 3

Definizione della nozione di «impresa controllante»

1. Ai fini della presente direttiva si intende per «impresa controllante» un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa «impresa controllata», in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano.

2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa, direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:

- a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa, oppure
- b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa, oppure
- c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.

3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono ~~in~~ in nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.

↓ 94/45/CE (adattato)

4. Nonostante il disposto dei paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata una «impresa controllante» rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratta di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c) del regolamento (CE) n. ~~4064/89~~ 139/2004 del Consiglio, del ~~21 dicembre 1989~~, 20 gennaio 2004 relativo al controllo delle ~~operazioni di concentrazione~~ concentrazioni tra imprese²⁹.

↓ 94/45/CE

5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le sue funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti concordato o altra procedura analoga, non fa presumere l'influenza dominante.

²⁹ GU L ~~395~~ 24 del ~~30.12.1989~~ 29.1.2004, pag. 1.

6. Per determinare se un'impresa sia una «impresa controllante» si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata.

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

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

SEZIONE II

ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Articolo 4

Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare – se del caso – assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 1 incombe alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

3. Ai fini della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma sono considerati come direzione centrale.

↓ nuovo

4. Ogni direzione di un'impresa compresa nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o

del gruppo e il numero dei suoi dipendenti. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

↓ 94/45/CE

Articolo 5

Delegazione speciale di negoziazione

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo gli orientamenti in appresso.

a) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.

Gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.

Il secondo comma lascia impregiudicate le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori.

↓ 2006/109/CE articolo 1 e allegato

~~b) La delegazione speciale di negoziazione è composta da un minimo di tre e un massimo di membri pari al numero degli Stati membri.~~

↓ nuovo

b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro nel quale sono occupati almeno cinquanta lavoratori un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

↓ 94/45/CE
⇒ nuovo

~~c) In occasione di tali elezioni o designazioni occorre garantire:~~

~~in primo luogo, la rappresentanza di una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie conta uno o più stabilimenti o in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie conta l'impresa controllante o una o più imprese controllate;~~

~~in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori impiegati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato membro nel cui territorio è situata la direzione centrale.~~

dc) la direzione centrale e le direzioni locali ⇒ nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro ⇐ sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione ⇒ e dell'avvio dei negoziati ⇐.

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

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

↓ nuovo

Prima e dopo ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione può riunirsi, utilizzando i mezzi necessari per comunicare, senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale.

↓ 94/45/CE (adattato)
⇒ nuovo

Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può ☒ chiedere di ☒ essere assistita ☒ nell'espletamento delle sue funzioni ☒ da esperti di sua scelta ⇒ , ad esempio da rappresentanti delle appropriate organizzazioni dei lavoratori di livello comunitario. Tali esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario ⇐.

↓ 94/45/CE

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

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

Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione – da parte degli interessati – di un termine più breve.

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

Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

Articolo 6

Contenuto dell'accordo

↓ 94/45/CE (adattato)

1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito ~~costruttivo~~ ☒ di cooperazione ☒ per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1.

↓ 94/45/CE
⇒ nuovo

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal paragrafo 1, stipulato per iscritto tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:

- a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo;
 - b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi ⇒ che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, ⇐ e la durata del mandato;
 - c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo ⇒ nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si articolano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3⇐;
 - d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;
-

↓ nuovo

e) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;

↓ 94/45/CE

ef) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;

↓ 94/45/CE (adattato)
⇒ nuovo

fg) la ⇒ data di entrata in vigore ⇐ dell'accordo e la sua ⇐ durata dell'accordo ⇒, le modalità in base alle quali è possibile modificare o denunciare l'accordo, i casi in cui l'accordo andrebbe rinegoziato ⇐ e la procedura per rinegoziarlo ⇒, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ⇐.

↓ 94/45/CE

3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un comitato aziendale europeo.

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

Queste informazioni riguardano segnatamente questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

4. Gli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria in tali accordi, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato.

5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

Articolo 7

Prescrizioni accessorie

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale:

- qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero
- qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati ~~in un periodo di~~ entro sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1, ovvero
- qualora – entro tre anni a decorrere da tale richiesta – le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5.

2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono soddisfare le disposizioni dell'allegato.

SEZIONE III

DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 8

Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rilevare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

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

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

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

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

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati nel suo territorio che perseguano direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legislazione nazionale.

Articolo 9

Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

↓ 94/45/CE (adattato)

La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di ~~collaborazione~~
 cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

↓ 94/45/CE

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

Articolo 10

↓ 94/45/CE (adattato)

Ruolo e **protezione dei rappresentanti dei lavoratori**

↓ nuovo

1. Fatte salve le prerogative di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo rappresentano collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e dispongono dei mezzi necessari all'applicazione dei diritti che derivano dalla presente direttiva.

2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 8, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva.

↓ 94/45/CE (adattato)

3. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3 godono, nell'esercizio delle loro funzioni, ~~della stessa~~ di una protezione e ~~delle stesse~~ di garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

↓ 94/45/CE

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3 e il pagamento della loro retribuzione, per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

↓ nuovo

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un ambiente internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazioni senza perdita di retribuzione.

Articolo 11

Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.

~~2. Gli Stati membri provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a e c).~~

~~32.~~ Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono – in particolare – procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

~~43.~~ Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità dell'articolo 8 medesimo.

Queste procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 12

Relazioni fra la presente direttiva e altre disposizioni ☒ comunitarie e nazionali ☒

~~1. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alla direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi³⁰, e alla direttiva 77/187/CEE del Consiglio, 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 stabilimenti o di parti di stabilimenti³¹.~~

³⁰ ~~GU L 48 del 22. 2. 1975, pag. 29. Modificata da ultimo dalla direttiva 92/56/CEE (GU L 245 del 26.8.1992, pag. 3).~~

³¹ ~~GU L 61 del 5. 3. 1977, pag. 26.~~

~~2. La presente direttiva non pregiudica i diritti in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli ordinamenti nazionali.~~

↓ nuovo

1. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si articolano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3.

2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. L'accordo deve rispettare le disposizioni del diritto nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione del comitato aziendale europeo e quello degli organi nazionali inizino contemporaneamente laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

4. La presente direttiva non pregiudica le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, né le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.

5. L'applicazione 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.

↓ 94/45/CE (adattato)
⇒ nuovo

Articolo 13

Accordi in vigore

1. Salvo il disposto del paragrafo ~~2~~³, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in cui ~~esiste già, o alla data stabilita all'articolo 14, paragrafo 1 ovvero a una data, precedente a quest'ultima, di recepimento nello Stato membro interessato,~~ esisteva, alla data del 22 settembre 1996 , un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevedeva una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva sempreché e fintantoché tali accordi restino in vigore . ~~2.~~ ^{2.} Quando ~~giungono a scadenza~~ questi accordi ~~di cui al paragrafo 1~~ giungono a scadenza, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

↓ nuovo

2. Fatto salvo quanto disposto dal paragrafo 3, la presente direttiva non impone un obbligo generale di rinegoziazione degli accordi conclusi – a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE – tra il 22 settembre 1996 e la data prevista dall'articolo 15 della presente direttiva.

3. In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e in assenza di disposizioni negli accordi in vigore a norma dell'articolo 6 o del presente articolo oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno cento lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5.

Oltre ai membri eletti o designati a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, sono membri della delegazione speciale di delegazione almeno tre membri del comitato aziendale europeo esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti.

Nel corso di questi negoziati il o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo modalità eventualmente adattate, concordate tra i membri del o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

Quando il nuovo comitato aziendale europeo istituito in base alla procedura di cui al primo comma diventa operativo, il comitato o i comitati aziendali europei precedentemente esistenti sono sciolti e il o i relativi accordi istitutivi cessano di avere efficacia.

↓ 94/45/CE (adattato)

~~Articolo 14~~

Disposizioni finali

~~1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva entro il 22 settembre 1996 o si accertano, entro tale data, 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 di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.~~

~~Articolo ~~15~~ 14~~

Verifica da parte della Commissione

~~Al più tardi il 22 settembre 1999, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione della stessa e in~~

~~particolare — esamina la validità dei limiti numerici per il personale e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.~~

↓ nuovo

Trascorsi cinque anni dalla data prevista dall'articolo 15 della presente direttiva, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'attuazione delle disposizioni della presente direttiva, corredata se del caso di appropriate proposte.

↓

Articolo 15

Attuazione

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi agli articoli [...] e all'allegato I, punti [...] [*articoli e punti dell'allegato che hanno subito modificazioni sostanziali rispetto alla precedente direttiva*] entro il [...] o si accertano che le parti sociali mettano in atto, entro tale data, di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che consentano loro di essere in grado in qualsiasi momento di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni nonché una tavola di concordanza tra queste ultime e la presente direttiva.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Esse recano altresì un'indicazione da cui risulti che i riferimenti alla direttiva abrogata dalla presente direttiva, contenuti in disposizioni legislative, regolamentari e amministrative previgenti, devono intendersi come riferimenti fatti alla presente direttiva. Le modalità del suddetto riferimento nonché la forma redazionale di tale indicazione sono determinate dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno adottate nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 16

Abrogazione

La direttiva 94/45/CE, modificata dalle direttive menzionate nell'allegato II, parte A, è abrogata con effetto dal [...] [giorno successivo alla data di cui all'articolo 15, paragrafo 1, primo comma della presente direttiva], fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione nel diritto interno indicati nell'allegato II, parte B.

I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e vanno letti secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato III.

Articolo 17

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il [ventesimo] giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Gli articoli [...] e l'allegato I, punti [...] [*articoli e allegati immutati rispetto alla direttiva precedente*] si applicano a decorrere dal [giorno successivo alla data di cui all'articolo 15, paragrafo 1, primo comma].

↓ 94/45/CE

Articolo ~~16~~ 18

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

ALLEGATO I

PRESCRIZIONI ACCESSORIE

di cui all'articolo 7 della direttiva

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1 della direttiva e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1 della direttiva è istituito un comitato aziendale europeo, ~~le~~ la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:

~~a) Le competenze del comitato aziendale europeo si limitano all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.~~

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

- a) le competenze del comitato aziendale europeo sono stabilite a norma dell'articolo 1, paragrafo 3.

L'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere;

- b) il comitato aziendale europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori;

I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali;

~~e) Il comitato aziendale europeo è composto da un minimo di 3 e un massimo di 30 membri.~~

~~Se le sue dimensioni lo giustificano, esso elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri.~~

~~Esso adotta il suo regolamento interno.~~

~~d) In occasione dell'elezione o della designazione dei membri del comitato aziendale europeo occorre garantire:~~

~~in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;~~

~~in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato nel cui territorio è situata la direzione centrale.~~

↓ nuovo

c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro nel quale sono occupati almeno cinquanta lavoratori un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

d) per il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, al quale devono essere assicurate condizioni per il regolare svolgimento della sua attività.

↓ 94/45/CE (adattato)

⇒ nuovo

☒ Esso adotta il suo regolamento interno; ☒

e) la direzione centrale, ~~è~~ ☒ e ☒ qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, ~~è informata~~ ☒ sono informati ☒ della composizione del comitato aziendale europeo;

f) quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 6 della direttiva

oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6 della direttiva, si applicano mutatis mutandis gli articoli 6 e 7 della direttiva e l'espressione «delegazione speciale di negoziazione» è sostituita dal «comitato aziendale europeo».

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

~~La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti dell'impresa: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.~~

3. Qualora si verifichino circostanze eccezionali \Rightarrow o intervengano decisioni \Leftarrow che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato. ~~Quest'ultimo~~ Il comitato ha il diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato ~~sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.~~

~~Alla~~ \boxtimes Nel caso di una \boxtimes riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati dalle misure \Rightarrow circostanze o dalle decisioni \Leftarrow in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui sulla quale può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione lascia impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

\Rightarrow In relazione all'informazione e alla consultazione previste nelle circostanze di cui sopra è fatto salvo quanto disposto dall'articolo 1, paragrafo 2, e dall'articolo 8 della presente direttiva. \Leftarrow

4. Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.

Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.

5. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 8 della direttiva, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente allegato.
6. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ad hoc ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò ~~risulta~~ risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti.
7. Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

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

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

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare la norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.



ALLEGATO II

Parte A

Direttiva abrogata e relative modifiche
(di cui all'articolo 16)

Direttiva 94/45/CE del Consiglio	GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.
Direttiva 97/74/CE del Consiglio	GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22.
Direttiva 2006/109/CE del Consiglio	GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416.

Parte B

Termini di attuazione nel diritto interno (di cui all'articolo 16)

Direttiva	Termine di attuazione
94/45/CE	22.9.1996
97/74/CE	15.12.1999
2006/109/CE	1.1.2007

ALLEGATO III

TAVOLA DI CONCORDANZA

Direttiva 94/45/CE	Presente direttiva
Articolo 1, paragrafo 1	Articolo 1, paragrafo 1
Articolo 1, paragrafo 2	Articolo 1, paragrafo 2, prima frase
-	Articolo 1, paragrafo 2, seconda frase
-	Articolo 1, paragrafi 3 e 4
Articolo 1, paragrafo 3	Articolo 1, paragrafo 5
[...]	[...]
Allegato	Allegato I
-	Allegati II e III