



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 2.7.2008
SEC(2008) 2167

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

Documento di accompagnamento della

Proposta della

**Commissione relativa a una 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)**

SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

{COM(2008) 419 definitivo}
{SEC(2008) 2166}

INTRODUZIONE

La valutazione dell'impatto riguardante il previsto riesame della direttiva 94/45/CE sui comitati aziendali europei è stata effettuata tra ottobre 2007 e giugno 2008. È stato a tal fine istituito un gruppo direttivo interservizi cui hanno partecipato undici servizi. È stato commissionato uno studio esterno che ha comportato un'indagine presso il 10% dei comitati aziendali europei esistenti. A febbraio 2008 è stata avviata la seconda fase della consultazione delle parti sociali europee. La Commissione avrebbe auspicato negoziati tra le parti sociali, considerandoli la soluzione potenzialmente in grado di produrre gli effetti più positivi, ma in ultima analisi la Confederazione europea dei sindacati non ha ritenuto praticabile l'opzione del negoziato nel quadro del dialogo sociale. Per la valutazione dell'impatto si è fatto ricorso a dati esterni e si è altresì tenuto conto dei risultati di ricerche accademiche e delle opinioni espresse nel corso della consultazione dalle parti sociali e da altri soggetti interessati. La valutazione è stata oggetto di due revisioni che tengono conto dei pareri del comitato per la valutazione d'impatto.

DEFINIZIONE DEL PROBLEMA

La direttiva stabilisce il diritto all'informazione e alla consultazione transnazionale dei lavoratori sull'andamento dell'attività e sulle eventuali modifiche significative previste in imprese transnazionali di grandi dimensioni (almeno 1 000 dipendenti). Nel 2007 rientravano nel campo di applicazione della direttiva 2 257 imprese con un totale di 24 milioni di dipendenti. I comitati aziendali europei, istituiti prima dell'entrata in vigore della direttiva e quindi esclusi dall'obbligo di rispettarne le disposizioni o istituiti mediante un accordo tra un organismo di rappresentanza dei lavoratori e la direzione centrale, erano attivi in 816 imprese con circa 14,5 milioni di dipendenti.

A quattordici anni dall'adozione della direttiva tre problemi potrebbero richiedere un intervento.

- Non è garantita l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale, soprattutto in quanto i comitati aziendali europei esistenti non sono adeguatamente informati e consultati in più della metà delle ristrutturazioni; inoltre la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei resta ancora relativamente modesta e non è salita negli ultimi anni.
- Permangono incertezze d'ordine giuridico, che determinano carenze nell'applicazione della direttiva e provocano costi e ritardi: ciò riguarda in particolare le operazioni di fusione e acquisizione e il rapporto tra i livelli di informazione nazionale ed europeo.
- I concetti di informazione e consultazione contenuti nella direttiva sui comitati aziendali europei del 1994 differiscono da quelli contenuti nelle direttive più recenti che disciplinano l'informazione e la consultazione dei lavoratori e mancano norme chiare su come queste direttive debbano articolarsi tra loro.

Questi problemi incidono in maniera significativa sui lavoratori, sulle imprese e sul territorio e il ruolo che i comitati aziendali europei potrebbero svolgere nell'anticipare e gestire il cambiamento resta in larga misura non sfruttato.

In un quadro di accresciuta internazionalizzazione si assisterebbe a un aggravarsi dei problemi senza un nuovo intervento dell'UE, che si rende necessario anche per sostenere il completamento del mercato interno, contribuire alla competitività sostenibile e alla coesione sociale. Considerata la natura transnazionale dei comitati aziendali europei, una soluzione efficace di questi problemi non può venire da interventi degli Stati membri. La base giuridica dell'azione comunitaria in esame è l'articolo 137, paragrafo 1, lettera e), del Trattato CE.

OBIETTIVI

L'obiettivo principale della presente iniziativa è far sì che i comitati aziendali europei siano in grado di svolgere appieno il loro ruolo nell'evoluzione delle imprese, nell'anticipazione e nella gestione responsabile del cambiamento e nello sviluppo di un autentico dialogo sociale transnazionale. Gli obiettivi specifici sono i seguenti:

- garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori nei comitati aziendali europei esistenti;
- innalzare la percentuale di costituzione dei comitati aziendali europei (rapporto tra il numero dei comitati aziendali europei esistenti e il numero di imprese che rientrano nel campo di applicazione della direttiva);
- garantire la certezza del diritto per quanto concerne l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei;
- assicurare maggiore coerenza e una maggiore articolazione tra gli atti legislativi comunitari in materia di informazione e consultazione dei dipendenti.

OPZIONI STRATEGICHE E VALUTAZIONE

Sono state individuate tre opzioni principali per il conseguimento di questi obiettivi e per ciascuna di esse sono stati valutati i principali effetti possibili.

- La prima opzione, ovvero *nessun nuovo intervento dell'UE*, non consente di raggiungere gli obiettivi specifici.
- La seconda opzione, una *strategia di tipo non normativo con ulteriore promozione delle migliori prassi*, comprenderebbe un maggior ricorso ad azioni di comunicazione, cui seguirebbero, se necessario, una proposta per incrementare l'attuale sostegno finanziario a favore delle azioni di promozione e una raccomandazione sull'istituzione e sul funzionamento dei comitati aziendali europei. Questa opzione può migliorare la diffusione delle buone prassi e favorire un funzionamento più efficiente dei comitati aziendali europei, senza comportare costi diretti aggiuntivi per le imprese. Tuttavia, data la sua natura, la strategia di tipo non normativo può soddisfare solo parzialmente l'obiettivo di certezza del diritto e di coerenza della legislazione comunitaria e per questo deve essere associata a un intervento legislativo (terza opzione). Va anche tenuto conto del fatto che misure di tipo non normativo esistono già ed eventuali nuove misure potrebbero avere soltanto un'incidenza complementare.
- La terza opzione, ovvero la *revisione della legislazione vigente*, comporterebbe alcune modifiche della direttiva 94/45/CE, che riguarderebbero fundamentalmente una

precisazione dei concetti di informazione e consultazione, la definizione della competenza transnazionale, un'articolazione tra i livelli nazionale ed europeo di informazione e consultazione, l'adeguamento delle prescrizioni accessorie, che sono punto di riferimento per i negoziati, il riconoscimento di un diritto alla formazione, l'introduzione di una clausola di adeguamento in caso di modifica significativa della struttura delle imprese e il riconoscimento del ruolo dei sindacati. Sono stati esaminati i costi e i benefici di ciascuna subopzione e sono stati soppesati gli interessi espressi dai vari soggetti interessati. Due subopzioni, riguardanti l'abbassamento della soglia di dipendenti per l'istituzione dei comitati aziendali europei e la registrazione degli accordi, sono state escluse perché caratterizzate da un rapporto costi-efficacia meno favorevole. Le altre subopzioni sembrano avere le migliori possibilità di successo in termini di conseguimento degli obiettivi specifici e presentano un miglior rapporto costo-efficacia. Queste subopzioni andrebbero attuate insieme in quanto nessuna, da sola, sarebbe in grado di raggiungere il risultato auspicato. Alcuni profili della terza opzione sono stati modificati per tener conto dell'esito della consultazione, della valutazione e degli interessi dei vari soggetti interessati, soprattutto per quanto riguarda il testo delle prescrizioni accessorie. Tuttavia, questa terza opzione ha limitate potenzialità per quanto attiene alla sensibilizzazione e alla diffusione delle migliori prassi e per questo dovrebbe essere accompagnata da azioni di sensibilizzazione, secondo quanto previsto dalla seconda opzione.

CONCLUSIONI

Tenuto conto del suo impatto sugli obiettivi stabiliti e del rapporto costo-efficacia, viene scelta la terza opzione, ovvero la *revisione della legislazione vigente*, accompagnata dalle azioni di sensibilizzazione – in primis quelle di comunicazione – contemplate dalla seconda opzione (*strategia di tipo non normativo con ulteriore promozione delle migliori prassi*). A livello di impatto complessivo, quest'opzione dovrebbe determinare un miglioramento del dialogo nelle imprese e consentire a tutte le parti di anticipare e gestire meglio il cambiamento, pur imponendo alcuni costi diretti aggiuntivi. È tuttavia difficile ipotizzare che ciò comporti costi aggiuntivi rilevanti per le imprese che già osservano le prescrizioni e si conformano agli obiettivi della direttiva vigente. L'opzione prescelta contribuirebbe anche a dare maggiore coerenza alla legislazione comunitaria vigente in materia di informazione e consultazione (stesse definizioni e articolazione tra le norme nazionali e internazionali).