

IL RAFFORZAMENTO DEI CAE

Potenziare know-how e competenze

per un'azione efficace

2009

Indice

- I. La diversità del contributo degli esperti esterni e sindacali ai Comitati Aziendali Europei
Seminario tenutosi a Bruxelles il 29 gennaio 2009
- II. La rifusione della direttiva CAE: migliori diritti di informazione e consultazione per i Comitati Aziendali Europei?
Conferenza tenutasi a Bruxelles nei giorni 23 e 24 marzo 2009
- III. Testo completo della Direttiva 2009/38/CE 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)



PARTE I:

SEMINARIO “LA DIVERSITÀ DEL CONTRIBUTO DEGLI ESPERTI ESTERNI E SINDACALI AI COMITATI AZIENDALI EUROPEI”

Rafforzare i CAE: La diversità del contributo degli esperti esterni

Seminario tenutosi a Bruxelles il 29 gennaio 2009

Il seminario si è concentrato su due questioni interconnesse: innanzitutto la rifusione della direttiva CAE e le sue conseguenze sul lavoro e sul funzionamento dei CAE, ivi compreso il ruolo e il coinvolgimento degli esperti. In secondo luogo, il seminario ha presentato diversi esempi di come gli esperti possano rafforzare le competenze dei CAE in diversi contesti e ambiti progettuali. Il gruppo target di questo seminario era rappresentato da coordinatori CAE delle Federazioni Sindacali Europee (FSE), membri di CAE, funzionari sindacali nazionali a tempo pieno (esperti “interni”) ed esperti esterni (ad esempio consulenti) provenienti da diversi paesi europei.

Il seminario sulla diversità del contributo degli esperti esterni ha affrontato uno sviluppo di sempre maggiore rilevanza per il lavoro e il funzionamento dei CAE: la necessità di integrare esperti esterni quali ulteriori attori nella rete di sostegno ai CAE. Per i CAE l'utilità di fare ricorso a esperti per ottenere nel breve termine un sostegno aggiuntivo e una conoscenza specializzata su temi chiaramente definiti si evidenzia non solamente nei casi di natura più complessa. Il coinvolgimento degli esperti viene infatti citato sia nella vecchia direttiva CAE, sia nella sua rifusione, laddove si sostiene che “Il Comitato Aziendale Europeo o il comitato ristretto può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti”. Gli esperti non si limitano ad assistere i CAE esistenti, ma forniscono supporto anche alle delegazioni speciali di negoziazione (DSN); in pratica, il legislatore non fornisce una distinzione chiara tra esperti esterni e rappresentanti sindacali (o “esperti interni”) e nemmeno tra i rispettivi ruoli¹. È questa la ragione per cui la diversità tra il ruolo dei rappresentanti sindacali e dei consulenti esterni necessita di una più chiara definizione e di un più ampio dibattito tra gli attori in questione e i CAE. Il seminario ha quindi permesso di rilanciare un'utile discussione per una migliore comprensione del ruolo, del funzionamento, della collaborazione e dei rapporti tra esperti esterni e sindacato con l'obiettivo di rafforzare i CAE.

Il seminario è stato introdotto da Reiner Hoffmann. Nella sua riflessione il vicesegretario generale della CES ha esaminato il processo di rifusione della direttiva CAE nell'arco degli ultimi dodici mesi. Il vicesegretario generale ha ricordato agli intervenuti come l'Europa presenti procedure, requisiti e quadri giuridici nazionali diversificati, ciò che rende estremamente complesso il lavoro dei membri dei CAE, i quali devono avere una comprensione chiara del come e del perché in altri Stati membri le relazioni industriali siano organizzate secondo modalità differenti. Con la crescente complessità del lavoro dei CAE, negli ultimi tempi si è sempre più fatto ricorso, oltre che agli esperti sindacali, anche al contributo di esperti esterni. Tali esperti, formatori e consulenti sono in grado di fornire ai CAE una vasta gamma di servizi. Alcuni di tali esperti non hanno nessun collegamento con il mondo sindacale, ma traggono semplicemente vantaggio dal fiorire del mercato della formazione e delle consulenze a livello europeo. Il vicesegretario generale della CES ha sottolineato come tale “disaccoppiamento” dalle posizioni sindacali non costituisca solamente un significativo elemento politico, ma potrebbe anche comportare un indebolimento delle posizioni dei CAE nei confronti della direzione dell'impresa nei casi di vertenze durante le procedure di informazione e consultazione. Hoffmann ha inoltre affermato come non sia sufficiente che tali consulenti e altri esperti esterni siano “dalla parte del sindacato”: un tale atteggiamento deve semplicemente costituire un prerequisito per il loro lavoro con i CAE.

¹A tale proposito un'eccezione è costituita dall'articolo 5(4) della direttiva CAE rifusa 2009/38/CE in cui si indica che “Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della delegazione speciale di negoziazione”, con una distinzione tra esperti esterni ed esperti interni. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF>).

Secondo Hoffman, una migliore cooperazione e un più agevole coordinamento tra esperti esterni e FSE si rivela assolutamente necessario anche al fine di evitare duplicazioni nel lavoro. Il processo di rifusione della direttiva CAE costituisce un esempio di buon coordinamento tra FSE, ma è giunto il momento che anche gli esperti esterni ricerchino un collegamento con il lavoro dei sindacati a livello nazionale ed europeo, in particolare per quanto riguarda le modalità in cui possano sostenere i CAE.

Séverine Picard, consulente legale della CES, ha presentato alcune delle nuove disposizioni della direttiva rifusa, collegando i miglioramenti apportati a recenti casi di imprese, con particolare riferimento a Nokia e GdF/Suez. Nel caso Nokia, la direzione dell'impresa aveva definito in maniera fuorviante la chiusura dello stabilimento Nokia di Bochum (Germania) come una decisione non di natura transnazionale, respingendo quindi il ruolo del CAE Nokia in qualsivoglia procedura di informazione e consultazione. Si può presumere che in futuro la violazione di queste norme si rivelerà più difficile per l'impresa controllante, dato che la rifusione della direttiva CAE fornisce una definizione più precisa dei processi transnazionali, rafforzando di conseguenza la competenza dei CAE. Il secondo esempio di un caso di impresa ha riguardato la fusione tra Gaz de France e Suez. La direzione centrale di GdF aveva informato della fusione il CAE di GdF solamente il giorno prima dell'annuncio pubblico. La fusione è stata rinviata in seguito alla pronuncia dell'Alta Corte di Giustizia francese secondo la quale sarebbe stato necessario un tempo molto più lungo, confermando quindi il diritto del CAE di GdF ad un'adeguata procedura di informazione e consultazione. Questi e altri simili esempi di fusione hanno posto in evidenza l'urgente necessità di una revisione della definizione dei processi di informazione e consultazione. Le nuove definizioni contenute nella rifusione della direttiva CAE costituiscono un chiaro miglioramento, anche se permangono talune ambiguità nella formulazione di alcune disposizioni, quali ad esempio:

“Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese” (Direttiva 2009/38/CE, Articolo 1(2)).

La questione relativa “all'efficacia” del CAE costituirà senza dubbio un tema di discussione negli anni a venire. Il dibattito che ha seguito la presentazione di Séverine Picard si è concentrato in particolare sulle disposizioni della direttiva rifusa relative alla partecipazione di esperti.

La prima sessione ha visto la partecipazione di esperti esterni e rappresentanti dei lavoratori di Germania, Ungheria e Francia, evidenziando l'ampia gamma di contesti differenti per il lavoro degli esperti esterni, ma anche sottolineando i limiti delle consulenze, in particolare nei casi in cui i sindacati non vengono pienamente integrati nel relativo processo. Il primo esempio è stato fornito dal Professor Klaus Kost, direttore di PCG Project Consult con sede a Essen (Germania) e da Sadiye Mesci, presidente del comitato aziendale locale della Avery Dennison/Paxar di Sprockhoevel, azienda tessile operante a livello globale. I rappresentanti locali dei lavoratori intendevano costituire un CAE avendo appreso, in seguito all'acquisto di Paxar da parte della Avery Dennison e alla delocalizzazione della produzione dalla Germania all'Italia, che le decisioni non venivano assunte a livello locale, ma a livello europeo. La direzione centrale non aveva informato i rappresentanti dei lavoratori in merito al numero esatto di dipendenti europei e di siti produttivi, un prerequisito per la presentazione della richiesta formale di costituzione di un CAE. Poiché inizialmente la filiale locale del sindacato non aveva ritenuto di approfondire la questione, la presidente decise di chiedere il coinvolgimento di PCG in qualità di esperto esterno, tramite nomina ufficiale della ETUF-TCL (la Federazione Sindacale Europea del settore dei tessili e dell'abbigliamento). Il compito principale consisteva nell'elaborare un rapporto contenente gli indicatori chiave dell'impresa, quale prerequisito per la presentazione di una proposta ufficiale per la costituzione di un CAE. La stessa PCG dovette dichiarare di non essere riuscita a ottenere le informazioni necessarie dalla direzione centrale e che quindi la proposta non poteva essere presentata, anche in conseguenza della carenza di risorse della FSE competente. Nel dibattito che ha fatto seguito alla presentazione è stato valutato criticamente il “valore aggiunto” rappresentato dall'integrazione di un esperto esterno per i rappresentanti dei lavoratori.

La seconda presentazione è stata quella dell'esperto esterno Ildikó Kren di solution4.org di Budapest (Ungheria). Kren ha presentato due casi di imprese a lei noti direttamente per avere fornito assistenza ai rappresentanti dei lavoratori delle stesse. Nel primo caso a solution4.org è stato richiesto di fornire assistenza al comitato aziendale locale presso uno stabilimento produttivo in Ungheria per la costituzione di un CAE. Lo stabilimento è di proprietà del Gruppo Wolf, una fonderia di alluminio tedesca con attività in diversi paesi europei. L'iniziativa non è andata a buon fine a causa dell'atteggiamento antisindacale dell'impresa e della minaccia di chiudere lo stabilimento se i lavoratori avessero portato avanti l'iniziativa. Inoltre le organizzazioni sindacali coinvolte non erano riuscite a giungere a un accordo su una strategia comune per far

fronte alle pressioni del datore di lavoro, con la conseguenza che il progetto fu interrotto. Oltre a fornire assistenza per il purtroppo fallito tentativo di costituzione di un CAE, l'esperto ha tenuto sessioni di formazione per il comitato aziendale locale. Nella seconda parte della sua presentazione Kren ha presentato il caso della IBM. Il CAE esistente di IBM aveva assegnato all'esperto il compito di espandere la propria rete negli stabilimenti IBM in Ungheria. Sulla base dei propri contatti con il movimento sindacale ungherese, Kren fornì il proprio sostegno al CAE al fine di stabilire un rapporto di fiducia con i funzionari locali e nazionali a tempo pieno. Nel dibattito che ha seguito la presentazione è emersa la critica in base alla quale questo tipo di assistenza costituisce un compito essenziale della FSE responsabile; il dibattito ha quindi toccato l'argomento della ripartizione dei ruoli e delle responsabilità tra i diversi attori coinvolti all'interno dei CAE: esperti (assistenza su temi specifici) e organizzazioni sindacali (coordinamento dei CAE). D'altro canto l'esperto ha sostenuto che non tutti i sindacati in Ungheria e in altri paesi dell'Europa centrale e orientale sono organizzati in confederazioni nazionali e in FSE e che spesso questi si trovano a competere l'uno con l'altro, ciò che rende difficile per CAE e FSE stabilire contatti nei nuovi Stati membri.

Le prime due presentazioni degli esperti esterni hanno posto in risalto una certa mancanza di competenze e di risorse dei sindacati coinvolti a livello nazionale ed europeo, tema che ha innescato un acceso dibattito tra esperti e rappresentanti sindacali nel corso del seminario. Le due presentazioni hanno inoltre evidenziato come la direzione centrale possa facilmente evitare la costituzione di un CAE nel caso in cui il datore di lavoro non intenda accettare una rappresentanza formale dei lavoratori nell'impresa a livello nazionale ed europeo, sebbene i diritti di informazione e consultazione siano legalmente vincolanti sul territorio dell'Unione Europea.

Jean Jacques Paris, esperto del Groupe Alpha con sede a Parigi (Francia) ha tenuto l'ultima presentazione della prima sessione, nella quale ha presentato il caso della Eramet, un'azienda francese del settore minerario e metallurgico. Il Groupe Alpha ha un rapporto di assistenza continuativo con il CAE Eramet, ciò che chiaramente offre maggiori possibilità in termini di sviluppo di strategie e di una più approfondita conoscenza dell'azienda rispetto a progetti di breve durata. In base al diritto francese, la partecipazione di esperti esterni ai CAE non risulta solamente più semplice da ottenere, ma comporta anche un rapporto stabile e di fiducia tra consulenti e membri dei CAE. Inoltre con il passare degli anni l'esperto esterno diviene anche un esperto per l'azienda nel suo insieme. La riflessione di Jean Jacques Paris si è concentrata in particolare sul ruolo degli esperti esterni nella fornitura di consulenze. Secondo l'esperto francese, il ruolo principale degli esperti consiste nella creazione di quadri temporali e spaziali per la promozione di un effettivo dialogo sociale e territoriale tra lavoratori e datori di lavoro, in modo da anticipare gli sviluppi futuri dell'impresa nel suo insieme e nei singoli elementi costitutivi. L'esperto del Groupe Alpha ha svolto quindi una riflessione analitica sulla natura delle consulenze a diversi livelli territoriali (europeo, nazionale e locale), evidenziandone il carattere multidisciplinare (diritto societario, economia, finanza, aspetti sociali, ecc.) e sottolineando come questo dipenda dal contributo di diversi attori (interni ed esterni all'impresa), ad esempio nel corso di processi di ristrutturazione, come nel caso della Eramet.

La seconda sessione ha visto la partecipazione di esperti provenienti da Francia, Italia e Germania. La prima sessione è stata aperta da Philippe Morvannou della Syndex di Parigi (Francia), che ha presentato il caso della ArcelorMittal, il più grande produttore mondiale di acciaio, che necessita di vari servizi di consulenza nel settore finanziario, economico e sociale nel corso degli interventi di ristrutturazione. L'esperto ha fornito un esempio del proprio lavoro spiegando la procedura seguita per le consulenze degli ultimi anni, oltre a fornire esempi concreti di quanto i CAE sono stati in grado di conseguire con l'assistenza della Syndex.

Il secondo relatore della sessione, Helmuth Gohde della tedesca TCI, ha presentato il caso del CAE Deutsche Post/DHL. L'intervento presso questo attore globale, che conta oltre 60.000 dipendenti in tutto il mondo, può certamente essere considerato estremamente diversificato, dato che il CAE si compone di oltre 80 membri. Per questa ragione l'assistenza a questo CAE ha dovuto attingere a diversi consulenti con molteplici ambiti di formazione professionale. La maggior parte degli incarichi della TCI proviene direttamente dalle organizzazioni sindacali a livello nazionale ed europeo.

Orietta Raghetti, direttore di Sindnova, ha presentato un altro esempio di consulenza, in questo caso fornita al CAE del Gruppo Ferrero, Italia. L'assistenza del Sindnova al CAE è partita già nel 1992 e può quindi essere considerata come un positivo impegno di lungo periodo. Diversamente dalle società esterne i cui rappresentanti hanno preso la parola in questo seminario, il Sindnova è un'organizzazione non a scopo di lucro e con uno stretto legame con il sindacato italiano CISL. Il Sindnova opera per lo più tramite mandati congiunti di datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori e vanta una vasta esperienza nella formazione ai CAE. Negli ultimi anni il Sindnova ha fornito formazione al CAE Ferrero su temi quali flessibilità del

mercato del lavoro in Europa, sfide della globalizzazione, della formazione e delle qualifiche, responsabilità sociale delle imprese, sfide dell'allargamento dell'Unione Europea, sviluppo sostenibile ed energia e ambiente. La più recente sessione di formazione si è concentrata sulla logistica e sull'organizzazione dell'impresa nell'era della globalizzazione. Oltre alla formazione, l'esperto di Sindnova ha presentato alcuni studi svolti per il comitato direttivo del CAE Ferrero aventi per oggetto l'analisi strategica dell'evoluzione dell'azienda Ferrero e il miglioramento del lavoro di coordinamento dell'organismo transnazionale. Orietta Raggetti è stata in grado di trasferire e di applicare questa esperienza di lungo periodo alla formazione e alle consulenze fornite ad altri CAE.

Il successivo dibattito si è concentrato sulla valutazione critica del lavoro degli esperti dal punto di vista del sindacato e dei membri dei CAE. Un rappresentante sindacale ha criticato il fatto che le presentazioni del seminario venissero tenute solamente da esperti "indipendenti" ed esterni. In generale sono stati citati tre gruppi differenti di attori che sostengono i CAE: coordinatori delle FSE, funzionari sindacali a tempo pieno ed esperti indipendenti che operano sulla base di un mandato sindacale oppure che collaborano con un CAE direttamente e senza mandato, ciò che potrebbe rappresentare un pericolo per le posizioni sindacali. Al terzo gruppo di possibili attori possono appartenere consulenti remunerati direttamente dalla direzione di impresa con il chiaro obiettivo di estromettere il sindacato minandone le posizioni. È stato quindi suggerito di compilare un elenco CES di esperti indipendenti operanti a livello europeo che vantino rapporti di fiducia con le organizzazioni sindacali nazionali e con le FSE. In altri interventi si è sottolineato come esperti esterni o indipendenti (fidati) debbano svolgere un ruolo diverso rispetto ai rappresentanti sindacali e che in taluni casi appare opportuno integrarli nell'ambito di progetti ben definiti con ruoli altrettanto ben definiti. Ciò significa che tali esperti devono farsi carico di ruoli aggiuntivi e non possono quindi sostituire i funzionari sindacali. Uno degli esperti esterni ha affermato che numerosi CAE decidono espressamente di non collaborare con rappresentanti sindacali e optano quindi per esperti indipendenti ("Il CAE sceglie il proprio esperto, non il sindacato"). Simon Cox, coordinatore CAE della EFFAT, ha sottolineato come molto dipenda dall'accordo sottoscritto per la costituzione del CAE, accordo che in taluni casi stabilisce che gli esperti esterni vengano nominati dalle FSE.

Standard comuni per l'approvazione sindacale degli esperti CAE?

Uno degli obiettivi del seminario consisteva nell'esaminare possibili standard comuni per l'approvazione sindacale degli esperti esterni del CAE. La sessione è stata introdotta da Simon Cox (EFFAT) e da Bruno Demaître (ETUI) che hanno presentato alcuni spunti sul tema in oggetto. È emerso chiaramente come alcuni esperti partecipanti a taluni CAE in determinati casi possano indebolire il lavoro organizzato ed entrino in conflitto con le organizzazioni sindacali e con i rispettivi programmi. È necessario differenziare tra specialisti diversi, quali ad esempio consulenti legali, specialisti contabili ed esperti dell'organizzazione e del settore di specie. Per il rafforzamento dei CAE tali specialisti sono necessari. Secondo Cox, le organizzazioni sindacali dovrebbero fornire il proprio parere su come tali specialisti potrebbero sviluppare ulteriormente la propria specializzazione al fine di soddisfare le necessità in costante evoluzione dei membri dei CAE. Oltre a questi specialisti che svolgono un ruolo importante in temi estremamente specifici, possono svolgere un ruolo altrettanto utile anche consulenti "generalisti" nel quadro del miglioramento del lavoro dei CAE, ad esempio rafforzando la comunicazione e il coordinamento tra gli attori. In questo caso è necessario chiarire i compiti tra i cosiddetti generalisti e le organizzazioni sindacali, oltre a poter sviluppare un reciproco rapporto trasparente e basato sulla fiducia. Bruno Demaître ha sottolineato come anche le organizzazioni sindacali a livello nazionale ed europeo contino numerosi esperti di buona qualità che vantano una profonda conoscenza dei settori e delle imprese e che dispongono delle competenze per fornire consulenza ai CAE. A tale proposito una mappatura degli esperti "interni" esistenti e potenziali potrebbe permettere di identificare i soggetti giusti per svolgere compiti di consulenza ai CAE.

Philippe Morvannou, esperto della Syndex, ha sottolineato come la sua società non operi per conto dei datori di lavoro. L'esperto ha osservato come in Europa gli esperti esterni debbano far fronte a numerose problematiche. Innanzitutto, a livello europeo l'accesso all'informazione risulta difficoltoso e limitato rispetto ad esempio al contesto della Francia, paese in cui tale ambito è oggetto di una normativa giuridica specifica. In secondo luogo i clienti evidenziano un pessimo comportamento in merito ai pagamenti. Da ultimo, il mercato delle consulenze ai CAE è alquanto limitato e di difficile accesso.

Cristina Tilling, coordinatore CAE per la Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti (ETF), ha espresso il proprio pieno sostegno a favore dell'idea di un gruppo di esperti, pur esprimendo dubbi sul fatto che tutti gli esperti che potrebbero partecipare alle riunioni dei CAE possano essere individuati all'interno delle organizzazioni sindacali. Ian Methven, funzionario internazionale di Unite, ha rilevato come

probabilmente un'impresa non permetterebbe la presenza alle riunioni di un CAE di due esperti, di cui uno sindacale "interno" e uno indipendente "esterno". Methven ha suggerito inoltre la compilazione di una "lista bianca" di esperti che soddisfino gli standard delle organizzazioni sindacali. Resta da discutere e concordare quali criteri utilizzare per redigere una tale lista. Jean-Claude Le Douaron (ETUI) ha aggiunto che è necessario migliorare le prestazioni dei coordinatori nominati dalle FSE. Secondo Le Douaron, linee guida scritte e vincolanti sui relativi compiti potrebbero permettere di migliorare l'opera di coordinamento. Il rappresentante dell'ETUI ha infine aggiunto come risulti privo di senso confondere i ruoli di coordinatori ed esperti.

Al termine della sessione Simon Cox ha rilevato come la direttiva rifiuta preveda la partecipazione di esperti (specialisti) durante il processo di consultazione dei CAE e che la direzione delle imprese deve garantire i tempi e le risorse necessari a tale scopo, ad esempio sotto forma di studi approfonditi e di altri progetti che garantiscano un'effettiva consultazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello europeo.

L'ultima presentazione è stata quella di Alexandre Martin, funzionario del progetto Infopoint presso la SDA, che ha fornito ai presenti informazioni sul contenuto, dettagli sulle modalità di presentazione delle domande ed esempi di attuazione della linea di bilancio EC 04030303 su informazione e consultazione dei CAE. A chiusura del seminario ha preso la parola Claudio Stanzani, direttore della SDA, il quale ha sottolineato come il seminario, piuttosto che raggiungere risultati e conclusioni, abbia costituito un punto di partenza per un dibattito più approfondito. Stanzani ha richiesto competenze maggiormente specializzate per i CAE, dato che le necessità in termini di qualifiche si evolvono costantemente e i CAE stanno entrando in una nuova fase della propria esistenza che può essere caratterizzata dalla necessità di una più profonda comprensione di processi complessi nelle imprese transnazionali. Sulla scena appaiono temi nuovi, quali ad esempio la salute e la sicurezza, i contratti collettivi e altre forme contrattuali. Per questa ragione le competenze dei CAE devono adattarsi alle nuove realtà interne ed esterne all'impresa.

Il trasferimento della conoscenza degli esperti ai CAE riveste chiaramente un'importanza determinante, ma deve essere oggetto di un'attenta supervisione e gestione da parte dei sindacati, dato che non esistono esperti "neutri". Gli esperti esterni non rappresentano gli interessi del sindacato e nessuno può garantire la qualità delle consulenze fornite e l'etica che le permea. Per questa ragione l'assegnazione degli esperti deve essere a cura dei sindacati, i quali tuttavia devono ancora migliorare in questo ruolo. Inoltre la selezione degli esperti deve essere svolta secondo modalità trasparenti, con una chiara definizione dei criteri e degli standard comuni per l'approvazione degli esperti CAE da parte del sindacato.



I contributi dei vari partecipanti al seminario – Jean-Jacques Paris, Simon Cox, Bruno Demaître, Séverine Picard, Klaus Kost, Ildiko Kren, Helmuth Gohde e Orietta Raghetti – possono anche essere scaricati dal sito della SDA

www.sda-asbl.org

PARTE II

La rifusione della direttiva CAE: migliori diritti di informazione e consultazione per i Comitati Aziendali Europei?

Bruxelles, Hotel THON, 23 e 24 marzo 2009

INTRODUZIONE

La rifusione della direttiva CAE: passi avanti e un punto di partenza per spingersi oltre!

L'efficace esercizio dei diritti di informazione e consultazione costituisce il vero elemento chiave per relazioni industriali costruttive ed efficaci, basate sul dialogo e sulla cooperazione; inoltre un approccio collaborativo tra imprese e rappresentanti dei lavoratori è assolutamente essenziale nella difficile situazione economica che ci troviamo attualmente ad affrontare. Ora più che mai, tenuto conto delle difficoltà cui l'Europa deve far fronte, il rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, e in particolare dei diritti dei Comitati Aziendali Europei, costituisce sicuramente l'approccio giusto per affrontare l'impatto negativo della crisi economica. I lavoratori necessitano di un'informazione e di una consultazione efficaci quali possibilità per influenzare le decisioni delle direzioni delle imprese in modo da anticipare e gestire i cambiamenti strutturali indirizzandoli verso direzioni accettabili. Le iniziative di ristrutturazione delle imprese, in particolare nell'attuale critica situazione sociale, devono essere progettate attraverso un dialogo costruttivo e possibilmente tramite decisioni congiunte. Più concretamente, efficaci procedure di informazione e consultazione a livello europeo dovrebbero svolgere un ruolo importante nella gestione corretta delle misure per combattere la crisi. CAE ben funzionanti sono sempre stati in grado di pronunciarsi in termini di "strategie": quando fin troppo spesso le uniche misure sul tavolo sono di breve termine, un'informazione e una consultazione piene ed efficaci dei CAE costituiscono il percorso da seguire in modo da tenere in adeguata considerazione non soltanto le conseguenze economiche nel lungo periodo, ma anche le conseguenze sociali di situazioni economiche gravi. In alcune imprese multinazionali colpite dalla crisi il dialogo e la cooperazione tra direzione di impresa e rappresentanti dei CAE finalizzati ad assumere le decisioni meno dolorose possibili hanno condotto a soluzioni accettabili per quanto riguarda i processi di ristrutturazione. La rifusione della direttiva CAE, finalmente conseguita dieci anni dopo la data inizialmente prevista, costituisce un passo avanti per la promozione dei diritti di informazione e consultazione e per il ruolo dei CAE. Innanzitutto sono stati conseguiti miglioramenti significativi nelle definizioni di informazione e consultazione, che ora appaiono maggiormente in linea con le definizioni contenute in altre normative europee. Più in particolare, si è finalmente posto l'accento sulla tempistica e sulla qualità dei processi di informazione e consultazione. Per quanto riguarda la costituzione delle delegazioni speciali di negoziazione (DSN) nel corso del processo di creazione di nuovi CAE, tutte le direzioni locali saranno ora obbligate a trasmettere alle parti interessate le informazioni (sulla struttura e sul numero di dipendenti) richieste per l'avvio dei negoziati. Per la composizione delle DSN verrà seguita una formula differente, che garantisce una rappresentanza equilibrata ed un minimo di dieci membri. Inoltre i membri delle DSN avranno ora diritto di riunirsi senza la presenza del datore di lavoro prima e dopo ciascuna riunione con la direzione centrale.

I CAE già esistenti sono retti dagli accordi in base ai quali sono stati costituiti; le disposizioni della direttiva rifiuta non si applicano direttamente a tali CAE, ma nei casi di modifiche importanti della struttura di un'impresa, come nel caso di una fusione o di un rilevamento, possono essere avviati nuovi negoziati con l'obiettivo di adeguare gli accordi CAE già sottoscritti. Nelle fasi di transizione da un accordo ad un altro viene garantita la continuità. Inoltre il ruolo delle organizzazioni sindacali europee viene ora pienamente riconosciuto: esse devono essere informate dell'avvio dei negoziati per un nuovo accordo CAE e possono partecipare a tali negoziati in qualità di esperti al servizio delle DSN. Inoltre la direttiva rifiuta garantisce chiaramente che ai membri dei CAE debbano essere garantiti i mezzi necessari per adempiere al proprio ruolo di rappresentanti dei lavoratori. L'esempio principale è costituito dal riconoscimento del diritto alla formazione senza perdita di retribuzione – un elemento essenziale finalmente riconosciuto che permette ai delegati CAE di essere adeguatamente "equipaggiati" per adempiere al ruolo che li attende e che sono incoraggiati a svolgere. Un'ulteriore nuova disposizione della direttiva rifiuta indica come i membri dei CAE

siano tenuti a informare i rappresentanti dei lavoratori presso gli stabilimenti, oppure, in loro assenza, l'insieme dei lavoratori in merito alla sostanza e ai risultati delle procedure per l'informazione e la consultazione, chiarendo quindi la complementarità e l'integrazione tra il livello locale e il livello europeo della rappresentanza dei lavoratori.

Da ultimo, gli Stati membri sono tenuti a garantire che, in caso di mancato rispetto delle disposizioni della Direttiva CAE, le sanzioni siano "efficaci, dissuasive e proporzionate".

Queste importanti modifiche delle norme legislative che reggono la vita e il funzionamento dei CAE forniscono a queste istanze un nuovo potenziale per essere attori attivi ed efficaci sulla scena delle relazioni industriali in Europa. Va tuttavia riconosciuto come le richieste sindacali non siano state pienamente accolte e in effetti persistono ancora "zone grigie" con le quali i CAE, le organizzazioni sindacali e i lavoratori dovranno confrontarsi, come ad esempio nel caso della definizione di transnazionalità. Tuttavia a tale proposito la sfida e l'opportunità sono ora rappresentate dalla capacità di sviluppare i miglioramenti della base giuridica sul terreno dell'attuazione: i risultati conseguiti a livello legislativo devono ora collegarsi alla pratica e all'esperienza acquisita a tutt'oggi dai CAE e dalle organizzazioni sindacali di tutta Europa. Starà alla pratica delle relazioni industriali – e sarà questa parte della sfida – garantire che i CAE traggano un sostanziale vantaggio dai passi avanti resi possibili dalla formulazione formale della direttiva rifiuta. Anche se gli Stati membri dispongono di due anni dall'entrata in vigore della direttiva rifiuta (prevista per il mese di maggio del 2009) per recepirla nel diritto nazionale, è necessario che le organizzazioni sindacali nazionali ed europee si attivino *immediatamente* per promuovere i CAE nella direzione indicata dalla direttiva rifiuta: su questa nuova base sarà necessario sostenere i CAE affinché sviluppino ulteriormente le proprie funzioni e il proprio potenziale.

Sarà innanzitutto necessario sensibilizzare sindacalisti, membri di CAE, operatori e delegati sulle possibilità aperte dalla rifusione della direttiva: l'informazione e la formazione rappresentano i primi passi principali da intraprendere.

Successivamente l'azione delle organizzazioni sindacali nazionali ed europee dovrà garantire che le leggi di recepimento nazionale rispettino appieno gli strumenti contenuti nella direttiva rifiuta. In una fase successiva sarà necessario tentare di equilibrare le nuove caratteristiche giuridiche con procedure pratiche che in taluni casi si sono già rivelate soddisfacenti e che in altri potranno giovare dei miglioramenti legislativi. Di tutta evidenza, i risultati conseguiti attraverso l'approvazione della direttiva rifiuta non possono costituire il termine degli sforzi volti a garantire l'efficacia dei CAE: l'offensiva continua verso un effettivo pieno riconoscimento dei CAE in un contesto di relazioni industriali che tenga in debito conto i diritti di informazione e di consultazione nel quadro di un dialogo volto a plasmare, accompagnare e addirittura anticipare i cambiamenti affinché vengano rispettati i diritti sociali dei lavoratori.



La rifusione della direttiva CAE: migliori diritti di informazione e consultazione per i Comitati Aziendali Europei?

PROGRAMMA

Conferenza sulla rifusione della Direttiva CAE, 23-24 marzo 2009

Hotel Thon - Avenue du Boulevard 17, B-1210 Bruxelles (Metro: Rogier)

23 marzo

09:30	Registrazione dei partecipanti e caffè di benvenuto
10:00	Apertura e intervento del moderatore della prima sessione <ul style="list-style-type: none"> • Claudio STANZANI, Direttore della Social Development Agency (SDA)
10:15	Saper attendere e agire per conseguire risultati positivi: la direttiva CAE rifiuta e le sue prospettive <u>I. Contributi dei rappresentanti delle istituzioni europee</u> <ul style="list-style-type: none"> • Vladimír ŠPIDLA, Commissione Europea – Commissario DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità • Cyril COSME, Rappresentante Permanente della Francia presso l’Unione Europea, Addetto agli affari sociali • Jan CREMERS, Europarlamentare, Gruppo del Partito del Socialismo Europeo (PSE) • Wolfgang GREIF, Comitato Economico e Sociale Europeo – Sezione Occupazione, Affari Sociali e Cittadinanza, relatore sulla rifusione della direttiva CAE <u>II. Il contributo delle parti sociali europee</u> <ul style="list-style-type: none"> • Jørgen RØNNEST, BusinessEurope, Direttore Affari Sociali • Reiner HOFFMANN, CES – Vicesegretario Generale Dibattito
12:15	Pranzo
13:45	Correzione delle incertezze giuridiche sui CAE (moderatore: Séverine PICARD , CES – Consulente legale) <ul style="list-style-type: none"> • Evelyne PICHOT, Commissione Europea, DG Occupazione – Funzionario legale – Il diritto del lavoro dell’UE: i miglioramenti della direttiva rifiuta • Filip DORSEMONT, Università Cattolica di Lovanio (UCL): I limiti della direttiva rifiuta Dibattito sul tema dei miglioramenti giuridici
15:15	Coffee break
15:45	I diritti di informazione e consultazione alla luce della direttiva CAE rifiuta: commenti pratici di membri CAE e rappresentanti dei datori di lavoro (moderatore: Alexandre MARTIN , SDA - Infopoint) <ul style="list-style-type: none"> • Marianne NAUD, Direttore politiche sociali, AREVA • Michael STEIN, Dirigente Relazioni risorse umane-lavoratori/politica della contrattazione, DEUTSCHE BANK AG • Emmanuel COUVREUR, Presidente CAE Gruppo RENAULT • Claudio SOTTILE, Coordinatore CAE BUZZI Dibattito sul tema “Come verrà applicata la direttiva rifiuta da direzioni di impresa e CAE?”
17:45	Conclusione della prima giornata

24 marzo

08:30	Caffè di benvenuto
09:00	Apertura e intervento del moderatore della prima sessione <ul style="list-style-type: none">• Ludo VEKEMANS, SDA <p>La crisi economica e il suo impatto sulle ristrutturazioni e sull'occupazione in Europa</p> <ul style="list-style-type: none">• Béla GALGÓCZI, Vera GLASSNER, Ricercatori ETUI
09:30	Il rafforzamento dei CAE in tempi di crisi economica e il ruolo delle Federazioni Sindacali Europee e dei loro affiliati <ul style="list-style-type: none">• Patrick ITSCHERT, Segretario Generale ETUF:TCL• Ivonne JACKELN, Coordinatore CAE, UNI Europa
10:00	Dibattito
10:30	Coffee break
10:45	Cambiamenti, crisi, ristrutturazioni: migliori disposizioni nella nuova direttiva CAE? (moderatore: Christian WEIS , SDA) <ul style="list-style-type: none">• Reinhard REIBSCH, Segretario Generale EMCEF, Bernd SCHUHMACHER, presidente CAE Gruppo RECKITT BENCKISER: Miglioramento delle procedure interne di informazione e consultazione dei CAE• Bruno DEMAITRE, Dipartimento formazione ETUI, Nico VAN DER PLAS, Vice presidente CAE AIR FRANCE-KLM: Sviluppo delle competenze per i CAE: prospettive e requisiti per misure innovative <p>Dibattito sulle nuove disposizioni</p>
12:45	Conclusioni <ul style="list-style-type: none">• Reiner HOFFMANN, Vicesegretario Generale CES
13:00	Pranzo



DISCORSO DI VLADIMIR ŠPIDLA

Vladimír ŠPIDLA, Commissione Europea – Commissario DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità

Signore e Signori,

Le imprese europee stanno attualmente navigando in acque pericolose; per superare la tempesta è indispensabile che a bordo della nave i passeggeri, il capitano e i membri dell'equipaggio, remino dalla stessa parte.

I CAE permettono l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle imprese europee, ciò che li rende un'istanza di importanza primaria.

Per questa ragione sono lieto di avere ancora una volta la possibilità di esaminare questo aspetto con le donne e con gli uomini che conferiscono a tali comitati la loro energia vitale. Oggi il mio piacere è addirittura maggiore, dato che questa conferenza fornisce a noi tutti la possibilità di trarre alcune conclusioni sul lavoro che abbiamo svolto nell'arco degli ultimi mesi.

In occasione della precedente conferenza della CES sull'argomento, tenutasi nel giugno del 2008, vi avevo annunciato la mia intenzione di presentare una proposta legislativa nel quadro dell'Agenda Sociale rinnovata.

Da allora molto è stato fatto:

- la Commissione ha adottato la proposta legislativa annunciata nel luglio 2008;
- le parti sociali hanno adottato un parere congiunto su questa proposta;
- il Consiglio e il Parlamento hanno raggiunto un accordo in prima lettura su questa base;
- i lavori di completamento stanno per terminare, spianando la strada verso l'adozione della nuova direttiva.

Questo progresso costituisce un successo condiviso che dobbiamo al comune desiderio delle istituzioni europee e delle parti sociali di rafforzare i Comitati Aziendali Europei e di migliorarne l'efficacia. Vanno inoltre ricordati gli sforzi compiuti dalla Presidenza francese e l'impegno personale di Xavier Bertrand nei confronti di questa iniziativa: il suo sostegno e il desiderio di giungere ad un accordo su una questione da lui considerata della massima priorità sono stati determinanti.

Sono inoltre particolarmente lieto di vedere rappresentati in questa conferenza tutti gli attori che hanno contribuito a questo successo.

Questa conferenza ci offre un'eccellente opportunità innanzitutto per sottolineare ancora una volta il ruolo e l'importanza dei Comitati Aziendali Europei e quindi per valutare gli effetti della nuova Direttiva.

Signore e Signori,

Di fronte alla dimensione globale degli attuali sconvolgimenti siamo tutti ben consapevoli del fatto che risposte locali o nazionali non saranno più sufficienti. Che si tratti di politiche finanziarie, industriali o sociali, sono comunque necessarie risposte e azioni coordinate a livello europeo per superare le attuali difficoltà e per costruire le soluzioni per il futuro.

A tale scopo, l'azione dei Comitati Aziendali Europei si rivela essenziale per i lavoratori, per le regioni in cui le imprese sono insediate e per i settori economici in questione, dato che:

- i Comitati Aziendali Europei costituiscono un'istanza indispensabile per il dialogo tra la direzione di impresa e i rappresentanti dei lavoratori, come pure tra le parti sociali dei diversi paesi;
- permettono di meglio comprendere le questioni centrali in situazioni complesse, agevolando il perseguimento di soluzioni comuni;
- svolgono un ruolo essenziale nell'anticipare e nell'accompagnare il cambiamento, al fine di ridurre l'impatto negativo delle operazioni di ristrutturazione delle imprese;
- permettono infine di riconciliare al meglio gli interessi dei vari portatori di interessi.

Sì: oggi più che mai abbiamo bisogno dei CAE. E l'adozione della nuova direttiva permetterà loro di adempiere pienamente al proprio ruolo.

Signore e Signori,

È giunto il momento di rafforzare i Comitati Aziendali Europei.

Entro breve il quadro giuridico applicabile verrà profondamente riveduto in modo da permettere in particolare:

- un chiarimento dei concetti di informazione e consultazione dei lavoratori;
- l'organizzazione di una struttura tra i vari livelli di informazione e consultazione;
- il riconoscimento del ruolo delle parti sociali nella creazione di nuovi Comitati Aziendali Europei;
- la possibilità di garantire continuità e adeguamento dei comitati esistenti;
- chiare procedure di coordinamento e consultazione dei comitati esistenti istituite come procedure predefinite;
- da ultimo, il chiarimento del ruolo dei membri del comitato.

Un tale nuovo quadro giuridico entrerà in vigore al termine di un periodo di recepimento della durata di due anni. Tale periodo costituisce anche un'opportunità per la creazione di nuovi Comitati Aziendali Europei o per l'analisi del funzionamento di comitati esistenti sulla base delle norme attualmente in vigore.

L'obiettivo di questi cambiamenti consiste nell'incrementare il numero e nel migliorare l'efficacia dei Comitati Aziendali Europei, nonché nel rafforzarne la base giuridica.

Da ultimo, questi cambiamenti permetteranno anche di organizzare al meglio le procedure di consultazione a livello nazionale ed europeo, in particolare nei casi di ristrutturazione delle imprese.

Oggi e domani avrete la possibilità di passare in rassegna questi cambiamenti nel dettaglio e di discuterne l'impatto. Ritengo sinceramente che l'adozione di un nuovo quadro giuridico per i Comitati Aziendali Europei non farà che rafforzare la dimensione sociale dell'Unione Europea.

Circa quindici anni fa i Comitati Aziendali Europei venivano considerati come pionieri dell'Europa sociale. Oggi possono divenirne il pilastro. Affinché ciò accada i CAE devono essere più numerosi e maggiormente visibili.

Signore e Signori,

L'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello europeo non costituiscono un lusso, bensì una necessità. Oggi disponiamo dei mezzi necessari per sviluppare e rafforzare l'efficacia dei Comitati Aziendali Europei, la cui utilità non deve più essere dimostrata.

Potete essere certi che procederemo in questa direzione, tenendo conto della ricchezza dei dibattiti che si terranno nel corso di questa conferenza.

Vi ringrazio per l'attenzione.



ANALISI DETTAGLIATA DELLE DISPOSIZIONI DELLA DIRETTIVA RIFUSA 2009/38/CE

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

Principali modifiche alla direttiva CAE:

- Responsabilità della direzione locale di fornire informazioni per l'apertura dei negoziati
- Composizione della Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN)
- Informazione delle Parti Sociali Europee
- DSN: mezzi per il suo funzionamento
- DSN: ruolo delle organizzazioni sindacali
- Contenuto dell'accordo
- Definizione di informazione e consultazione
- Questioni transnazionali
- Rappresentanza collettiva
- Ruolo dei rappresentanti dei lavoratori
- Diritto alla formazione
- Collegamento tra i livelli nazionale ed europeo di informazione e consultazione
- Clausola e procedura di adeguamento nel caso di cambiamenti della struttura dell'impresa
- Impatto della Direttiva rifusa sugli accordi esistenti
- Composizione dei CAE
- Istituzione del comitato ristretto
- Sanzioni

DIRETTIVA 94/45/CE	DIRETTIVA RIFUSA
NORME PER LA COSTITUZIONE DEI CAE	
Informazioni preliminari per la costituzione di un CAE	
Nessuna chiara responsabilità identificata	Articolo 4.4 (nuovo §). Le sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (Boforst, Kühne & Nagel, ADS Anker) sono state confermate dalla rifusione. La direzione centrale effettiva o presunta ha la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati per la costituzione di una DSN e di un CAE, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori. Si veda inoltre il considerando 25.
Composizione della Delegazione Speciale di Negoziazione	
Articolo 5.2b La DSN è composta da un minimo di 3 a un massimo di 17 membri.	Articolo 5.2b (sostituisce gli articoli 5.2b e 5.2c). I membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro. La DSN dovrà comporsi di un minimo di 10 membri. Le norme per la costituzione di una DSN, con particolare riferimento alla formula per la distribuzione dei seggi, sono ora in linea con le norme che reggono la Società Europea e sono ora le stesse in tutti gli Stati membri (attualmente con lievi variazioni delle soglie percentuali).
Informazione delle Parti Sociali Europee	
Articolo 5.2 (d). La direzione centrale e le direzioni locali sono informate della composizione della DSN.	Articolo 5.2 (d). La direzione centrale e le direzioni locali, nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro (incluse le Federazioni Sindacali Europee) sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati.
DSN: mezzi per il funzionamento	
Nessuna disposizione	Articolo 5.4. Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare (ad esempio interpretazione).
DSN: ruolo delle organizzazioni sindacali	
Nessuna disposizione	La DSN può chiedere di essere assistita da rappresentanti sindacali in fase di negoziazione dell'accordo. Il ruolo delle organizzazioni sindacali viene esplicitamente riconosciuto. Il considerando 27 chiarisce che le organizzazioni sindacali possono anche svolgere un ruolo nella rinegoziazione degli accordi costitutivi dei CAE.

Contenuto dell'accordo	
<p>Articolo 6.2 (b). La composizione del CAE, il numero di membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato</p> <p>(c) le attribuzioni e la procedura di informazione e di consultazione del CAE</p> <p>f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo.</p>	<p>Articolo (6.2) (b) la composizione del CAE, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;</p> <p>(c) le attribuzioni e la procedura di informazione e di consultazione del CAE nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del CAE si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'Articolo 1(3). Il Considerando 37 chiarisce che i CAE possono essere informati prima degli organi nazionali di rappresentanza o contemporaneamente agli stessi, ma non successivamente.</p> <p>(e) Le DSN devono definire, se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto. Si veda anche il considerando 30.</p> <p>(g) Esse devono definire con precisione la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare, cessare o rinegoziare l'accordo, in particolare nei casi di modifica della struttura dell'impresa.</p>
REGOLE DI FUNZIONAMENTO DEI CAE	
Definizione di informazione e consultazione	
<p>Articolo 2. Nessuna definizione di informazione</p> <p>Consultazione significa lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 2</p> <p>"Informazione" significa 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 che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. La definizione, in linea con la richiesta della CES e più strettamente correlata con quella contenuta nella direttiva sulla Società Europea, specifica che i rappresentanti dei lavoratori devono ricevere le informazioni necessarie in tempo utile al fine di procedere ad un esame approfondito in vista della consultazione. Si veda anche il considerando 22.</p> <p>"Consultazione" significa 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, nei 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 in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. Si vedano inoltre i considerando 14 e 23.</p>
Questioni transnazionali	
<p>Non definite nel corpo del testo, ma nelle prescrizioni accessorie al punto 1: Le competenze del CAE si limitano all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa, oppure almeno due stabilimenti situati in Stati membri diversi.</p>	<p>Articolo 1(3) ... 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.</p> <p>(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. Si vedano inoltre l'Articolo 1.2 e i considerando 12 e 16.</p>

Rappresentanza collettiva	
Nessuna disposizione	Articolo 10(1). Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del Comitato Aziendale Europeo dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente Direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori. La questione verrà trattata dagli Stati membri nel corso del processo di recepimento. La legislazione nazionale potrebbe dover intervenire in modo da chiarire, a titolo di esempio, se i CAE dispongano del diritto di rivolgersi ai Tribunali per difendersi, oltre ai mezzi necessari a tale scopo (ad esempio personalità giuridica, mezzi finanziari e strumenti di comunicazione). La disposizione non riguarda solamente i CAE in quanto enti di rappresentanza collettiva, ma anche ciascuno dei suoi membri.
Ruolo dei rappresentanti dei lavoratori	
Nessuna disposizione	Articolo 10.2. 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. Si veda inoltre il considerando 33.
Diritto alla formazione	
Nessuna disposizione	Articolo 10.4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del Comitato Aziendale Europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione.
Collegamento tra i livelli nazionale ed europeo di informazione e consultazione	
Nessuna disposizione	Articolo 12.1. L'informazione e la consultazione del CAE sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'Articolo 1(3). 2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo CAE, fatte salve le disposizioni del diritto e/o delle prassi nazionali 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 avvenga nel CAE e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro. Il Considerando 37 chiarisce che i CAE possono essere informati prima degli organi nazionali di rappresentanza o contemporaneamente agli stessi, ma non successivamente. Tale diritto implica l'adeguamento dei diritti nazionali. Si vedano inoltre i considerando 21 e 29.
Clausola di adeguamento e procedura in caso di modifiche della struttura dell'impresa	
Nessuna disposizione	Articolo 13. In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa (ad esempio fusioni, acquisizioni, scissioni) i CAE dovranno essere adeguati in base alle regole di adeguamento, laddove esistenti, sancite nell'accordo costitutivo. Almeno tre di ciascuno dei CAE esistenti devono partecipare ai negoziati. Questa clausola si applica a tutti gli accordi, ivi compresi quelli sottoscritti in base all'Articolo 13 e all'Articolo 6, sottoscritti o soggetti a revisione durante il periodo di transizione. Tuttavia, nei casi in cui vengano apportate modifiche significative alla struttura dell'impresa, le disposizioni esistenti negli accordi in questione siano insufficienti o siano in contrasto tra di loro e venga inviata una richiesta di costituzione di un nuovo CAE o la direzione centrale avvii le relative negoziazioni, queste verranno avviate in base a quanto stabilito nella Direttiva rifiuta (Articoli 5, 6 e 7). Articolo 5(2). Nel corso dei negoziati i CAE esistenti continuano ad operare. Si veda inoltre l'Articolo 6.2 g.
Impatto della Direttiva rifiuta sugli accordi esistenti	
Non pertinente	Articolo 14. Il principio generale è che le nuove disposizioni reggono tutti gli accordi (le leggi di recepimento una volta entrate in vigore). Vi sono eccezioni a questa regola generale: gli accordi ex Articolo 13 (conclusi entro il 22 settembre 1996) non sono soggetti alla Direttiva rifiuta. Tuttavia in caso di modifiche significative della struttura dell'impresa, si applica la clausola di adeguamento (nuovo articolo 13). Tutti gli accordi di nuova sottoscrizione, o gli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 formalmente rivisti (o sottoscritti) durante la fase di recepimento (maggio 2009-giugno 2011) resteranno in vigore sulla base della vecchia direttiva anche dopo l'entrata in vigore delle nuove leggi. In altri termini, tali accordi non saranno soggetti alle nuove disposizioni. Le disposizioni della direttiva rifiuta si applicano solamente allo scadere di tali accordi "esenti" nel caso in cui le parti decidano di non rinnovarli o rivederli. Per gli accordi basati sulle prescrizioni accessorie le nuove disposizioni si applicano a partire dal giugno 2011.

CONCLUSIONI DI REINER HOFFMANN
“Conferenza sulla rifusione della Direttiva CAE”
Bruxelles, 24 marzo 2009

Cercherò di essere breve evitando così di prolungare troppo la conferenza e cercando di rimanere nei tempi per il pranzo conclusivo. Conferenze come questa presentano sempre dimensioni differenti. Personalmente ritengo che si sia trattato di una due-giorni estremamente utile. Come già detto da Nico, eventi di questo genere forniscono sempre l'opportunità di rafforzare la messa in rete: non è la prima conferenza che abbiamo organizzato, e uno degli obiettivi è certamente quello di disporre di uno spazio per lo scambio di informazioni e di esperienze. Vedi Bruno, non sono poi del tutto certo che l'intero processo ti permetterà di negoziare direttamente i contratti con i datori di lavoro, ma certamente me ne ricorderò e terremo d'occhio gli sviluppi! Se torniamo per un attimo ai risultati ottenuti nel corso dell'ultima conferenza del giugno 2008, credo siano stati compiuti passi avanti. Non è questo il momento per una valutazione approfondita: ne abbiamo discusso nella giornata di ieri e abbiamo compreso almeno in parte quanto il processo che ha condotto a questa rifusione sia stato difficoltoso e in una certa misura insolito. Anche se abbiamo scoperto assai tardivamente che si sarebbe trattato di una rifusione e non di una revisione vera e propria, rimango comunque ottimista, soprattutto in tempi di crisi, e ritengo che questa sia una sfida essenziale per noi tutti. Vera ci ha fornito un'ottima panoramica della rifusione, ma sulla base delle vostre esperienze di tutti i giorni saprete certamente che con l'attuale crisi dei mercati finanziari siamo entrati in una crisi grave e significativa del mercato del lavoro che, come affermato da Jean-Claude Juncker nel corso di un'intervista rilasciata la scorsa settimana a un quotidiano tedesco, potrebbe sfociare in una crisi sociale di vasta portata. Quali sono quindi le nostre reazioni, le reazioni delle organizzazioni sindacali, a questa crisi? Sono sempre affascinato e in una qualche misura in sintonia con coloro che affermano che ogni crisi comporta anche opportunità, ma mi chiedo se saremo in grado di sfruttare queste opportunità. Dal punto di vista sindacale è necessario tracciare una distinzione tra quanto deve essere fatto urgentemente e quanto dovremo fare nel medio-lungo periodo. È evidente che dobbiamo intervenire urgentemente per tentare di evitare forti impatti sul mercato del lavoro. Abbiamo discusso numerose politiche in seno alla CES, le abbiamo presentate al dibattito politico e finalmente stiamo cominciando a vedere i primi risultati. Se torniamo indietro a circa due mesi fa, per quanto riguarda le politiche macroeconomiche credo si possa sostenere che la situazione è cambiata in misura significativa, ma credo si possa anche affermare senza tema di smentita che quanto è stato fatto è ben lungi dall'essere sufficiente. Forse si è intervenuti un po' troppo tardi, e certamente è mancato un approccio coordinato a livello europeo, se esaminiamo i programmi di ripresa attuati a livello nazionale e quanto è stato fatto in tutto il continente. Tuttavia una lezione che possiamo trarre da questa crisi è che la risposta principale deve venire dal livello europeo, se non addirittura globale. Proseguire sulla base di misure nazionali cercando di cavarcela alla meno peggio non ci porterà certamente fuori da questa crisi.

Oltre a politiche di breve termine dovremo anche attuare una prospettiva di medio-lungo periodo, ed è qui che disponiamo di alcune opportunità. Dovremmo – in realtà dobbiamo – fare in modo che una tale crisi non abbia più a verificarsi, ma che cosa significa questo? Certamente significa che dobbiamo porre ordine nei nostri mercati, significa che dobbiamo ri-regolarmentarli e che non è possibile continuare con le attuali politiche di liberalizzazione e di deregolamentazione. Abbiamo bisogno di dispositivi di sicurezza per i mercati, dobbiamo istituire un'effettiva economia sociale di mercato che non si basi su un approccio volontario. Quando parlo di dispositivi di sicurezza intendo dire che è necessario un livello adeguato di regolamentazione a livello globale. A tale proposito vedremo quanto accadrà tra una settimana, il 2 aprile, nel corso del vertice del G20; in quella occasione vedremo come i Capi di Stato e di governo saranno in grado di muoversi verso una regolamentazione efficace dei mercati finanziari. Tuttavia, quale sarà l'obiettivo della ri-regolamentazione? L'obiettivo deve certamente essere quello di superare il “brevetermismo”: è necessario andare oltre il concetto di capitalismo incentrato sul valore per gli azionisti. È questa una delle sfide e delle opportunità che abbiamo di fronte. Dobbiamo anche fare in modo che quanto è

accaduto non si verifichi di nuovo e dobbiamo agire affinché, in seguito alla crisi, sia possibile rafforzare i diritti dei lavoratori.

A tale proposito, ritengo che i Comitati Aziendali Europei possano svolgere un ruolo importante. Siamo tutti consapevoli dei limiti della rifusione della Direttiva e li abbiamo discussi in questi giorni. Da parte vostra avete fornito diversi esempi di tali limiti, ma credo sia anche necessario nutrire maggiore fiducia nelle nostre forze. Abbiamo a nostra disposizione alcuni strumenti: è ora importante avere la possibilità di utilizzarli in modo molto più efficace di quanto abbiamo fatto in passato. Credo sia questa la sfida per noi, per il movimento sindacale. Sono state identificate aree di possibile miglioramento e, anche in questo caso, sarà necessario agire a livello europeo. Non potremo tentare di cavarcela operando esclusivamente a livello nazionale. In ultima analisi, questo significa anche rafforzare le nostre strutture sindacali europee, le Federazioni Sindacali Europee e la CES. In che misura siamo pronti a farlo? È forse questo l'insegnamento da trarre da questa crisi? Gli uomini imparano dall'esperienza e ritengo sia questa una forte tesi da ribadire in tempi di crisi: laddove disponiamo di una forte rappresentanza dei lavoratori siamo in grado di reindirizzare le politiche delle imprese, ciò che costituisce uno degli obiettivi fondamentali dei Comitati Aziendali Europei. Reindirizzare le politiche delle imprese significa orientarle verso politiche di lungo periodo, verso la sostenibilità per le imprese le quali, in definitiva, saranno in grado non soltanto di difendere posti di lavoro, ma anche di crearne di nuovi. Sappiamo inoltre che una forte rappresentanza dei lavoratori ci aiuterà a evitare licenziamenti individuali e collettivi. È un fattore noto sulla base delle prove empiriche. Laddove disponiamo di una forte rappresentanza dei lavoratori siamo più forti. Questo non significa che siamo in grado di risolvere tutti i problemi, ma forti istanze di rappresentanza dei lavoratori ci forniscono almeno uno strumento che garantisce che i lavoratori non siano gli unici a pagare il prezzo della crisi. Dobbiamo tuttavia evitare di cadere nell'ingenuità: certamente anche noi dovremo pagare una parte del prezzo, ed è qui che sorge la domanda: a quali condizioni? Ancora una volta uno dei nostri strumenti – la contrattazione collettiva, discussa in una qualche misura anche in questa sede – ci spinge a porci ulteriori quesiti: siamo pronti ad accettare la contrattazione concessiva? A che prezzo? Cosa otterremo in cambio? Ciò che io mi aspetto di ricevere in cambio sono certamente più forti diritti dei lavoratori e una maggiore partecipazione dei lavoratori a livelli differenti.

Per quanto riguarda la direttiva CAE, anche in questo caso ritengo che vi siano diversi insegnamenti da trarre e che ci sia ancora una lunga strada da percorrere. La "rifusione" è giunta tardi – spero non *troppo* tardi – ma non può rappresentare la conclusione di tutto. Anche questa versione rifiuta contiene una clausola di revisione, il che significa che certamente su questa direttiva dovremo tornare. Ciò che dobbiamo fare è monitorare attentamente i processi di recepimento e di attuazione. Ad esempio, ho saputo che il governo del Regno Unito intende partire subito con queste procedure, il che per noi in quanto CES comporta la necessità di istituire una task force non appena la versione definitiva della direttiva sarà stata approvata e adottata dal Consiglio. Nella giornata di ieri Evelyne Pichot (che è ancora con noi quest'oggi) ci ha informati che questo accadrà nel mese di maggio, ancora una volta un po' troppo tardi, e ancora una volta spero non troppo tardi! Dovremo quindi tenere gli occhi ben aperti e verificare quanto faranno i governi, in particolare per quanto riguarda le modalità di attuazione a livello nazionale. In questo processo qualcuno tenterà di cercare delle vie d'uscita, ma sappiamo anche che nel corso della procedura di attuazione c'è spazio per apportare miglioramenti. In definitiva alcuni temi verranno trattati a livello di diritto del lavoro nazionale. Ad esempio, se consideriamo le sanzioni c'è ancora spazio per migliorare le relative disposizioni nella fase di attuazione a livello nazionale. Lo stesso sarà possibile per altri ambiti.

Dovremo tuttavia considerare quanto saremo in grado di fare noi direttamente. Credo che su questo punto sia necessario operare su una scala più vasta: in che modo noi, in quanto organizzazioni sindacali, saremo in grado di offrire servizi ai CAE, aiutarli a gestire la crisi, svolgere un ruolo attivo? Non sono certamente d'accordo con coloro che sostengono che i diritti di informazione e consultazione non ci concedono necessariamente uno spazio negoziale. Non dipende forse in larga misura da noi? Qual è lo scopo di disporre di diritti di informazione e consultazione? Se da ultimo non si giunge ad un accordo, specialmente in tempi di crisi, non è forse importante non accettare

licenziamenti collettivi, tentare di difendere i posti di lavoro, fare in modo che i lavoratori non vengano messi l'uno contro l'altro? Disponiamo di numerosi esempi di casi in cui i CAE sono stati in grado di sviluppare le competenze per richiedere alle direzioni delle imprese di sedersi al tavolo negoziale e di sottoscrivere accordi, ad esempio per evitare la chiusura di stabilimenti in Europa o per difendere ogni singolo posto di lavoro.

Oltre a questo dobbiamo anche chiederci ciò che noi in quanto sindacato possiamo fare ad esempio per fornire formazione ai CAE. Anche questo tema è stato trattato nel corso di questa conferenza ed è un argomento che viene dibattuto da tempo: dobbiamo moltiplicare gli sforzi, costruire competenze per i CAE, fornire loro capacità che possano utilizzare in tempi e in circostanze difficili. Reinhard Reibsch ha sostenuto – e non potrei essere più d'accordo con lui – che a livello europeo è necessario rafforzare la cooperazione e il coordinamento. Almeno nel corso di questo difficile processo di rifusione, il coordinamento e la cooperazione con le Federazioni Sindacali Europee è stato molto positivo. Non possiamo certo fermarci qui, ma possiamo considerare questa come la base per ulteriori sviluppi futuri. È questo uno degli insegnamenti che personalmente ho tratto da questa conferenza. La responsabilità è nostra, nessun legislatore può aiutarci nella nostra responsabilità di rendere questo strumento – i Comitati Aziendali Europei – un'istanza veramente efficace. Essere consapevoli dei limiti, essere realisti e non ingenui è essenziale, ma date le circostanze politiche dobbiamo essere consapevoli di avere qualcosa che dobbiamo saper utilizzare, dobbiamo essere sufficientemente ambiziosi da migliorarne ulteriormente le caratteristiche. Se ritorniamo a quanto è stato spiegato dai nostri colleghi da questo podio nella giornata di ieri, il fatto di avere una buona direttiva, di avere una buona attuazione a livello nazionale è certamente importante, ma in base alla nostra esperienza sappiamo che il fatto di avere un accordo CAE tutto sommato accettabile ci dice ben poco di come questo venga attuato nella pratica. Sono numerosi gli esempi che dimostrano come alcuni accordi CAE siano estremamente deboli, ma che il lavoro pratico di questi CAE si è sviluppato nella direzione giusta. Come è stato possibile tutto ciò? È stato possibile grazie al nostro coinvolgimento, al sostegno e alla capacità di utilizzare efficacemente questo strumento al fine di plasmare le politiche delle imprese. È questa una delle direzioni che dovremo seguire, l'obiettivo che, ritengo, ci permetterà di sopravanzare la crisi.

Non sappiamo quando terminerà questa crisi, ma quello che è certo è che nel corso dei prossimi mesi attraverseremo una fase estremamente difficile. Starà a noi sfruttare questo periodo come un'opportunità, un'opportunità per rafforzare i diritti dei lavoratori osservando attentamente le procedure di attuazione e di recepimento di questa direttiva. Certamente la CES, di concerto con la SDA e con le Federazioni Sindacali Europee e con il sostegno dell'ETUI – l'Istituto Sindacale Europeo – continuerà a rafforzare e a migliorare i propri servizi. Se di una cosa posso certamente dare atto è che conferenze come quella dello scorso giugno o come questa degli ultimi due giorni sono utili a rafforzare la nostra capacità di fare rete, di costruire nuovi rapporti, di sostenerci a vicenda e di fornire uno spazio per lo scambio di esperienze. Lo scenario per questa conferenza non era certamente dei più semplici, ma credo che il dibattito sia stato positivo e per questo colgo l'occasione per ringraziare tutti i colleghi che hanno partecipato alla conferenza e tutti i colleghi che hanno svolto un ruolo attivo in qualità di relatori. Ringrazio i fornitori delle attrezzature tecniche e da ultimo vorrei ringraziare gli interpreti: sappiamo bene come i problemi linguistici costituiscano uno dei punti deboli della nostra comunicazione. Grazie a voi tutti. Vi prometto che i discorsi e le presentazioni di questa conferenza vi verranno inviati al più presto possibile. Se ci autorizzerete all'utilizzo dei vostri indirizzi di posta elettronica, vi invieremo il materiale tramite questo mezzo in modo da migliorare la messa in rete. Vi auguro un buon rientro alle vostre sedi e spero di rivedervi presto. Cerchiamo di fare tutto quanto nelle nostre possibilità affinché la rifusione della Direttiva vada a vantaggio dei nostri colleghi dei Comitati Aziendali Europei.

Vi ringrazio.



PARTE III:

Testo completo della Direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle imprese e dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione)

Gazzetta ufficiale n. L 122 del 16/05/2009 pagg. 0028 - 0044

Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio

del 6 maggio 2009

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)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo [1],

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato [2],

considerando quanto segue:

(1) Occorre apportare un certo numero di modifiche sostanziali 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 comunitarie [3]. È opportuno, per ragioni di chiarezza, procedere alla rifusione di tale direttiva.

(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 di tale direttiva ed ha in particolare esaminato l'adeguatezza delle soglie relative alle dimensioni personali 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, il 4 aprile 2000, una relazione sull'applicazione della direttiva 94/45/CE.

(4) A norma dell'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 normativa 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, di innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei, consentendo, nel contempo, il funzionamento ininterrotto degli accordi esistenti, di risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE e di superare l'incertezza del diritto derivante da alcune disposizioni o dall'assenza di alcune disposizioni nella direttiva medesima, nonché di garantire una migliore articolazione tra gli strumenti legislativi comunitari in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

(8) A norma dell'articolo 136 del trattato, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo tra le parti sociali.

(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.

(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.

- (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 dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese.
- (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 nei casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.
- (13) Per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, è necessario istituire un comitato aziendale europeo o creare altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.
- (14) Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere definite e attuate in modo tale da garantire l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva. A tal fine l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo dovrebbero rendere possibile 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 direttivi e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori rendono possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento.
- (15) Ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantite 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 e devono essere limitati alle questioni transnazionali.
- (16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli effetti potenziali 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. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.
- (17) È necessario avere una definizione di "impresa controllante" esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni di "gruppo" e di "controllo" presenti in altri atti.
- (18) I meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in imprese o in gruppi di imprese operanti in due o più Stati membri dovrebbero comprendere tutti gli stabilimenti ovvero, se del caso, 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.
- (19) In conformità del principio dell'autonomia delle parti, spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa controllante 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.
- (20) In conformità del principio della sussidiarietà, è compito degli Stati membri determinare quali siano i rappresentanti dei lavoratori e, segnatamente, prescrivere, ove lo reputino opportuno, una rappresentanza equilibrata delle varie categorie di lavoratori.
- (21) È necessario chiarire i concetti di informazione e consultazione dei lavoratori, conformemente alle definizioni che sono dettate dalle direttive più recenti in questa materia e che trovano applicazione in un contesto nazionale, con l'obiettivo di rafforzare l'effettività del livello transnazionale del dialogo, di consentire un'adeguata coordinazione tra il livello nazionale e quello transnazionale di questo dialogo e di garantire la necessaria certezza del diritto nell'applicazione della presente direttiva.
- (22) La definizione del termine "informazione" deve tenere conto che l'obiettivo è un esame adeguato da parte dei rappresentanti dei lavoratori, il che presuppone tempi, modalità e contenuti dell'informazione appropriati, senza rallentare il processo decisionale nelle imprese.
- (23) La definizione del termine "consultazione" deve tenere 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.
- (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.
- (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 poter cooperare per definire le loro posizioni in relazione ai negoziati con la direzione centrale.
- (27) Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali riconosciute possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che ne esprimano l'esigenza. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute come parti sociali a livello europeo sono informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione.
- (28) Gli accordi che disciplinano l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei devono prevedere le modalità di modifica, cessazione 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 di imprese.
- (29) Tali 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 delle imprese o gruppi di imprese. Dette modalità devono essere definite nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'anticipazione e alla gestione del cambiamento.

(30) Tali accordi devono prevedere, se del caso, 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.

(31) 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.

(32) 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.

(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 devono poter ricevere la formazione di cui necessitano.

(34) È opportuno prescrivere che i rappresentanti dei lavoratori, che agiscono nel quadro della presente direttiva, godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie 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 delle loro attività e devono godere di una protezione adeguata in materia di licenziamento e di altre sanzioni.

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

(36) In conformità dei principi generali del diritto comunitario, dovrebbero essere applicabili procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(37) Per ragioni di efficacia, coerenza e certezza del diritto occorre un coordinamento tra le direttive e i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori previsti dal diritto e/o dalla prassi comunitari e nazionali. Le modalità di questo coordinamento devono essere prioritariamente negoziate a livello di ciascuna impresa o gruppo di imprese. 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 aver luogo a livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori. I pareri espressi dal comitato aziendale europeo non dovrebbero pregiudicare la capacità della direzione centrale di svolgere le consultazioni necessarie nel rispetto dei termini previsti dagli ordinamenti e/o dalle prassi nazionali. Le legislazioni e/o prassi nazionali possono necessitare di adeguamenti per garantire che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori o contemporaneamente agli stessi, senza che con ciò venga ridotto il livello generale di protezione dei lavoratori.

(38) La presente direttiva dovrebbe far salve 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 lavoratori [4], 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 collettivi [5] 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 stabilimenti [6].

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

(40) 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 comitato o i comitati aziendali europei esistenti. Tale adeguamento deve essere fatto prioritariamente secondo le clausole 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, verranno avviati i negoziati per un nuovo accordo a cui devono partecipare i membri del comitato o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo, spesso decisivo, della modifica della struttura, il comitato 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 occorre procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e gli accordi istitutivi devono estinguersi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.

(41) Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo da evitare la loro obbligatoria rinegoziazione, laddove non sia necessaria. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE, o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE [7], finché vigenti, non si applichino gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Inoltre, 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 il 5 giugno 2011.

(42) Salva la facoltà delle parti di decidere altrimenti, un comitato aziendale europeo istituito in assenza di accordo tra le stesse deve, al fine di realizzare l'obiettivo della presente direttiva, essere informato e consultato riguardo alle attività dell'impresa o del gruppo di imprese, in modo da poterne valutare 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.

(43) Talune decisioni, che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori, devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nel più breve termine possibile.

(44) Occorre chiarire il contenuto delle prescrizioni accessorie che si applicano in assenza di accordo e fungono da riferimento nei negoziati, adattandole all'evolversi delle esigenze e delle prassi in tema di informazione e consultazione transnazionale. È opportuno operare una distinzione tra i settori cui si applica l'obbligo di informazione e quelli sui quali il comitato aziendale europeo deve anche essere consultato, il che comporta la possibilità di ottenere una risposta motivata ad ogni 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 consultare regolarmente.

(45) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia il potenziamento del diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori delle imprese e dei gruppi di dimensioni comunitarie, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque essere realizzato meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(46) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva in particolare i principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In particolare, la presente direttiva intende 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 normative e prassi nazionali (articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

(47) L'obbligo di recepire la presente direttiva nel diritto interno dovrebbe essere limitato alle disposizioni che rappresentano modificazioni sostanziali delle direttive precedenti. L'obbligo di recepimento delle disposizioni rimaste immutate deriva dalle direttive precedenti.

(48) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio" [8], gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di recepimento.

(49) La presente direttiva dovrebbe far salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento nel diritto interno e di applicazione delle direttive indicati nell'allegato II, parte B,

HANNO 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.
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. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.
3. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo 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.
5. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprenda 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.
6. Fatto salvo un ambito di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e la competenza 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.
7. 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 1000 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 1000 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 del diritto 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;

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 che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

g) "consultazione", 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, nei 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 in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

h) "comitato aziendale europeo", un comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2, o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

i) "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, le soglie minime prescritte per la dimensione di forza lavoro 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;

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 nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.

4. In deroga ai paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata come "impresa controllante" rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratti di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c), del regolamento (CE) n. 139/2004 del Consiglio, del 20 gennaio 2004, relativo al controllo delle concentrazioni tra imprese [9].

5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le proprie 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.

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 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 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) del medesimo 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, da 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.

4. La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo comma del paragrafo 2 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 la sua forza lavoro. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

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 i seguenti orientamenti:

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 provvedono a 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 fa salve le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori;

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 un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

c) 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 di conseguenza le direzioni locali.

Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare.

Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

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 I non sono applicabili.

Una nuova richiesta di convocazione della 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

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

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal paragrafo 1 stipulato in forma scritta 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 coordinano 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;

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;

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

g) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è 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.

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 discutere delle 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 ivi prevista, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato I.

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,

- qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati entro sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1,

ovvero

- qualora — trascorsi tre anni dalla data di 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 I.

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 rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

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

Tale 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 una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

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 fondamentalmente 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

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

reciproci.

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

Articolo 10

Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori

1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

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.

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, di una protezione e di garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

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 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.

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

Articolo 11

Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro assicura che la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresie 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 prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; in particolare essi assicurano che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. 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 del predetto articolo.

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

Articolo 12

Relazioni con altre disposizioni comunitarie e nazionali

1. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, 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 nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto e/o della prassi 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 avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

4. La presente direttiva fa salve le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, e 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.

Articolo 13

Adeguamento

In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore 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 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 almeno in due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.

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 dei negoziati il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

Articolo 14

Accordi in vigore

1. Fatto salvo l'articolo 13, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla presente direttiva le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:

a) un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, sono stati conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, o qualora tali accordi siano adeguati a seguito di modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese;

ovvero

b) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.

La legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese rientranti nell'ambito di applicazione di cui al primo comma, lettera b).

2. Allo scadere degli accordi di cui al paragrafo 1, le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Articolo 15

Relazione

Entro il 5 giugno 2016, 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 16

Recepimento

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi all'articolo 1, paragrafi 2, 3 e 4, all'articolo 2, paragrafo 1, lettere f) e g), all'articolo 3, paragrafo 4, all'articolo 4, paragrafo 4, all'articolo 5, paragrafo 2, lettere b) e c), all'articolo 5, paragrafo 4, all'articolo 6, paragrafo 2, lettere b), c), e) e g), e agli articoli 10, 12, 13 e 14 e all'allegato I, punto 1, lettere a), c) e d), e all'allegato I, punti 2 e 3, entro il 5 giugno 2011 o si accertano che le parti sociali introducano, entro tale data, di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che consentano loro, in qualsiasi momento, di garantire i risultati imposti dalla 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 di tale riferimento, nonché la forma redazionale di tale indicazione, sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 17

Abrogazione

La direttiva 94/45/CE, come modificata dalle direttive menzionate nell'allegato II, parte A, è abrogata con effetto dal 6 giugno 2011, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento nel diritto interno delle direttive indicati nell'allegato II, parte B.

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

Articolo 18

Entrata in vigore

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

L'articolo 1, paragrafi 1, 5, 6 e 7, l'articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) ad e), h) e i), l'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 3, paragrafi 1, 2, 3, 5, 6 e 7, l'articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3, l'articolo 5, paragrafi 1, 3, 5 e 6, l'articolo 5, paragrafo 2, lettera a), l'articolo 6, paragrafo 1, l'articolo 6, paragrafo 2, lettere a), d) ed f), l'articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5, gli articoli 7, 8, 9 e 11 e l'allegato I, punto 1, lettere b), e) ed f), e l'allegato I, punti 4, 5 e 6, si applicano a decorrere dal 6 giugno 2011.

Articolo 19

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, addì 6 maggio 2009.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

H.-G. Pöttering

Per il Consiglio

Il presidente

J. Kohout

[1] Parere del 4 dicembre 2008 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

[2] Parere del Parlamento europeo del 16 dicembre 2008 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 17 dicembre 2008.

[3] GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

[4] GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

[5] GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

[6] GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

[7] Direttiva 97/74/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, che estende al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la direttiva 94/45/CE 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 (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22).

[8] GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

[9] GU L 24 del 29.1.2004, pag. 1.

ALLEGATO I

PRESCRIZIONI ACCESSORIE

(di cui all'articolo 7)

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

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;

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 un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

d) per garantire il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente.

Esso adotta il proprio regolamento interno;

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

f) quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo esamina l'opportunità di riaprire i negoziati per la conclusione dell'accordo di cui all'articolo 6 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, si applicano mutatis mutandis gli articoli 6 e 7 e l'espressione "delegazione speciale di negoziazione" è sostituita da "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 di conseguenza informate.

3. Qualora si verificino circostanze eccezionali o intervengano decisioni 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. 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.

Nel caso di una 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 circostanze o dalle decisioni 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, sulla quale può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione fa salve le prerogative della direzione centrale.

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.

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. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

6. 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 si fa carico — salvo che non sia stato diversamente convenuto — delle spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché delle 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	PARTE B
Direttiva abrogata e relative modifiche (di cui all'articolo 17)	Termini di recepimento nel diritto interno (di cui all'articolo 17)
Direttiva 94/45/CE del Consiglio (GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64)	Direttiva Termine di recepimento
Direttiva 97/74/CE del Consiglio (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22)	94/45/CE 22.9.1996
Direttiva 2006/109/CE del Consiglio (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416)	97/74/CE 15.12.1999
	2006/109/CE 1.1.2007

ALLEGATO III

Tavola di concordanza	Tavola di concordanza
Direttiva 94/45/CE Presente direttiva	Direttiva 94/45/CE Presente direttiva
Articolo 1, paragrafo 1 Articolo 1, paragrafo 1	Articolo 11, paragrafo 2 Articolo 4, paragrafo 4
Articolo 1, paragrafo 2 Articolo 1, paragrafo 2, prima frase	Articolo 5, paragrafo 1, e articolo 5, paragrafo 2, lettera a)
— Articolo 1, paragrafo 2, seconda frase	Articolo 5, paragrafo 1, e articolo 5, paragrafo 2, lettera a)
— Articolo 1, paragrafi 3 e 4	Articolo 5, paragrafo 2, lettere b) e c) Articolo 5, paragrafo 2, lettera b)
Articolo 1, paragrafo 3 Articolo 1, paragrafo 5	Articolo 5, paragrafo 2, lettera d) Articolo 5, paragrafo 2, lettera c)
Articolo 1, paragrafo 4 Articolo 1, paragrafo 6	Articolo 5, paragrafo 3 Articolo 5, paragrafo 3
Articolo 1, paragrafo 5 Articolo 1, paragrafo 7	Articolo 5, paragrafo 4, primo comma Articolo 5, paragrafo 4, primo comma
Articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) a e) Articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) a e)	— Articolo 5, paragrafo 4, secondo comma
— Articolo 2, paragrafo 1, lettera f)	Articolo 5, paragrafo 4, secondo comma Articolo 5, paragrafo 4, terzo comma
Articolo 2, paragrafo 1, lettera f) Articolo 2, paragrafo 1, lettera g)	Articolo 5, paragrafi 5 e 6 Articolo 5, paragrafi 5 e 6
Articolo 2, paragrafo 1, lettere g) e h) Articolo 2, paragrafo 1, lettere h) e i)	Articolo 6, paragrafo 1, e articolo 6, paragrafo 2, lettera a)
Articolo 2, paragrafo 2 Articolo 2, paragrafo 2	Articolo 6, paragrafo 1, e articolo 6, paragrafo 2, lettera a)
Articolo 3 Articolo 3	Articolo 6, paragrafo 2, lettera b) Articolo 6, paragrafo 2, lettera b)
Articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3 Articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3	Articolo 6, paragrafo 2, lettera c) Articolo 6, paragrafo 2, lettera

<p>c) Articolo 6, paragrafo 2, lettera d) Articolo 6, paragrafo 2, lettera d) — Articolo 6, paragrafo 2, lettera e) Articolo 6, paragrafo 2, lettera e) Articolo 6, paragrafo 2, lettera f) Articolo 6, paragrafo 2, lettera f) Articolo 6, paragrafo 2, lettera g) Articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5 Articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5 Articolo 7 Articolo 7 Articolo 8 Articolo 8 Articolo 9 Articolo 9 — Articolo 10, paragrafi 1 e 2 Articolo 10 Articolo 10, paragrafo 3 — Articolo 10, paragrafo 4 Articolo 11, paragrafo 1 Articolo 11, paragrafo 1 Articolo 11, paragrafo 2 Articolo 4, paragrafo 4 Articolo 11, paragrafo 3 Articolo 11, paragrafo 2 Articolo 11, paragrafo 4 Articolo 11, paragrafo 3 Articolo 12, paragrafi 1 e 2 — — Articolo 12, paragrafi da 1 a 5 — Articolo 13 Articolo 13, paragrafo 1 Articolo 14, paragrafo 1 Articolo 13, paragrafo 2 Articolo 14, paragrafo 2 — Articolo 15 Articolo 14 Articolo 16 — Articolo 17 — Articolo 18 Articolo 16 Articolo 19 </p>	<p>Allegato Allegato I Punto 1, frase introduttiva Punto 1, frase introduttiva Punto 1, lettera a (parzialmente), e punto 2, secondo comma (parzialmente) Punto 1, lettera a) (parzialmente) Punto 1, lettera b) Punto 1, lettera b) Punto 1, lettera c) (parzialmente), e punto 1, lettera d) Punto 1, lettera c) Punto 1, lettera c) (parzialmente) Punto 1, lettera d) Punto 1, lettera e) Punto 1, lettera e) Punto 1, lettera f) Punto 1, lettera f) Punto 2, primo comma Punto 2 Punto 3 Punto 3 Punto 4 Punto 4 Punto 5 — Punto 6 Punto 5 Punto 7 Punto 6 — Allegati II e III </p>
---	--

TESTI DISPONIBILI SUL SITO DELLA SDA

Le presentazioni dei relatori - Claudio Sottile – *Buzzi – Unichem*; Michael Stein – *CAE Deutsche Bank*; Vera Glassner e Béla Galgóczy – *Istituto Sindacale Europeo (ETUI)*; Evelyne Pichot – *Commissione Europea*; Filip Dorssemont – *UCL - FNRS* e Jan Cremers - *Gruppo PES* – **tenute nel corso della conferenza su “La rifusione della Direttiva CAE” possono essere scaricate dal sito della SDA. Oltre alla versione in lingua inglese, il presente rapporto può essere scaricato anche nelle lingue francese, tedesco, polacco e ceco sul sito della SDA (www.sda-asbl.org)**