



DIRITTO DEI LAVORATORI ALL'INFORMAZIONE, ALLA CONSULTAZIONE E ALLA PARTECIPAZIONE

L'Unione europea integra le attività degli Stati membri in materia di diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione con l'adozione di requisiti minimi mediante direttive o attraverso misure preposte a incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri.

BASE GIURIDICA

Articoli 5, 114, 115, 151 e 153 del [trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) (TFUE).

OBIETTIVI

L'Unione europea sostiene e integra le attività degli Stati membri relative alla partecipazione dei lavoratori allo scopo di raggiungere gli obiettivi primari della politica sociale europea (articolo 151 del TFUE) e che comprendono condizioni di vita e di lavoro migliori, una protezione sociale adeguata, un'alta occupazione duratura e la lotta contro l'emarginazione.

RISULTATI

A. Contesto

Fin dall'adozione del primo programma di azione sociale, nel 1974, il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione ha rappresentato un tema fondamentale nel dibattito europeo. Nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 ([la Carta sociale](#)) si auspica la promozione della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. Tuttavia, le proposte della Commissione in tal senso hanno spesso incontrato resistenza. Un'adeguata base giuridica per la legislazione comunitaria in questo settore non è esistita fino a quando, nel 1997, l'Accordo sulla politica sociale non è stato incorporato nel [trattato di Amsterdam](#).

Per quanto concerne il coinvolgimento dei lavoratori, l'articolo 153 del TFUE conferisce al PE e al Consiglio il potere di adottare:

- misure volte a incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri;
- direttive che stabiliscano le prescrizioni minime applicabili progressivamente.



Si applica la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione del Comitato economico e sociale europeo e del Comitato delle regioni.

B. Legislazione vigente

Un primo gruppo di direttive concerne il diritto dei lavoratori a essere informati sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro e il diritto a essere informati e consultati sui licenziamenti o trasferimenti:

- la [direttiva sulle «Dichiarazioni scritte»](#) (1991) informa i lavoratori circa importanti aspetti del loro rapporto di lavoro. Nel dicembre 2017 la Commissione ha proposto una [direttiva riveduta relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili](#), onde creare nuovi diritti (ad esempio, limiti ai periodi di prova, il divieto di clausole di esclusività e informazioni sugli orari di lavoro in anticipo) per tutti i lavoratori, in tutte le forme di lavoro, comprese quelle più flessibili e atipiche e le nuove forme di lavoro, come i contratti a zero ore, il lavoro basato sui voucher o il lavoro tramite piattaforma. La proposta è stata approvata dal Parlamento in prima lettura nell'aprile 2019 ed è in attesa dell'approvazione definitiva del Consiglio;
- La direttiva 75/129/CEE del Consiglio sui **licenziamenti collettivi**, quale modificata dalle direttive 92/56/CEE e [98/59/CE](#), impone ai datori di lavoro, in caso di licenziamento collettivo, di avviare trattative con i lavoratori allo scopo di individuare le modalità per evitare i licenziamenti collettivi o per ridurre il numero dei lavoratori coinvolti;
- La [direttiva 2001/23/CE del Consiglio](#) sul **mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti** (testo consolidato delle direttive 77/187/CEE e 98/50/CE del Consiglio), afferma che i lavoratori devono essere informati circa le ragioni di qualsiasi trasferimento e delle relative conseguenze; essa contiene anche disposizioni materiali sulla tutela dei posti di lavoro e sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento;
- La [direttiva 2002/14/CE](#) che istituisce un **quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea** e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro.

La Commissione ha sottoposto queste tre direttive a un controllo di qualità che, nel luglio del 2013, ha concluso che esse sono ampiamente adatte allo scopo e che i benefici prodotti superano i costi, anche se permangono delle lacune, in particolare nell'applicazione delle direttive ai funzionari delle amministrazioni pubbliche, ai marittimi e alle PMI, e talune definizioni devono essere ulteriormente esaminate e discusse (SWD(2013)0293). Era prevista una rifusione delle direttive in materia di informazione e consultazione ([C \(2015\) 2303](#)), ma ora essa sembra essere stata accantonata, dal momento che fin dal 2015 il programma di lavoro della Commissione non ne fa menzione.

Nel gennaio 2018 è stata adottata una [direttiva del Consiglio che recepisce un accordo tra le parti sociali nel settore del trasporto marittimo](#) ed è stata così posta



fine all'esclusione dei lavoratori marittimi dalle direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori del settore pubblico, nessuna delle direttive relative al diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati si applica alle pubbliche amministrazioni (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea nelle cause C-583/10, Nolan e C-108/10, Scattolon). Al momento di negoziare la direttiva quadro generale, nel 2001, il Parlamento ha cercato di averne la portata estesa al settore pubblico, ma il Consiglio ha respinto questo tentativo. Nel dicembre 2015 il comitato di dialogo sociale settoriale per le amministrazioni del governo centrale ha firmato un accordo settoriale su norme minime comuni in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori per l'amministrazione centrale e ha richiesto l'applicazione dell'accordo mediante una direttiva del Consiglio. Il 5 marzo 2018 la Commissione ha informato le parti sociali che non proporrà l'accordo al Consiglio, per l'applicazione.

Un secondo gruppo di direttive copre i diritti dei lavoratori a essere informati e consultati nelle situazioni aventi una componente transnazionale:

- La direttiva 94/45/CE del Consiglio, quale modificata dalla [direttiva 2009/38/CE](#) riguardante l'istituzione di **comitati aziendali europei**. I comitati aziendali europei riuniscono i rappresentanti della direzione centrale e dei lavoratori di tutta Europa, per discutere di questioni come i risultati dell'impresa, le prospettive e l'occupazione, la ristrutturazione e le politiche in materia di risorse umane. I lavoratori hanno inoltre ottenuto alcuni diritti a essere informati e consultati in merito all'ambiente di lavoro. La legislazione in materia di comitati aziendali europei concerne le società multinazionali con almeno 1 000 dipendenti nell'UE/SEE e almeno 150 dipendenti in due o più Stati membri. Un'apposita [banca dati](#), gestita dall'Istituto sindacale europeo (ETUI), fornisce dati sui comitati aziendali europei;
- la [direttiva 2004/25/CE](#) concernente le **offerte pubbliche di acquisto**, a norma della quale ai dipendenti delle società in questione, o ai loro rappresentanti, dovrebbe essere data la possibilità di esprimere il proprio parere sulle ripercussioni prevedibili di un tale acquisto sull'occupazione; si applicano inoltre le consuete norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori;
- la [direttiva 2011/35/UE](#) relativa alle **fusioni delle società per azioni**, in virtù della quale i dipendenti delle imprese oggetto di una fusione sono tutelati con le stesse modalità stabilite nella direttiva sul trasferimento di imprese.

Il 14 maggio 2018 la Commissione ha pubblicato una [valutazione REFIT](#) della direttiva sui comitati aziendali europei e ha concluso che l'informazione dei lavoratori è migliorata in termini di qualità e portata, ma la direttiva non ha aumentato il ritmo di costituzione di comitati aziendali europei. La Commissione ha proposto di elaborare un manuale pratico per gli operatori dei comitati in parola e fornisce finanziamenti alle parti sociali, per sostenere l'attuazione e l'efficacia dei comitati.

Un terzo gruppo di direttive ha lo scopo di stabilire norme da applicare in situazioni caratterizzate da una componente transnazionale, che garantisce diritti parziali di partecipazione al processo decisionale:



- la [direttiva 2001/86/CE del Consiglio](#) che completa lo **statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori**, stabilisce le norme per la partecipazione dei lavoratori alle decisioni sullo sviluppo strategico dell'impresa. I dipendenti non sono soltanto informati e consultati attraverso un organo simile a un comitato aziendale europeo, ma è prevista anche la loro partecipazione negli organi di amministrazione, laddove tale forma di partecipazione era applicata nelle imprese fondatrici nazionali (il cosiddetto principio del «prima e dopo»);
- la [direttiva 2003/72/CE del Consiglio](#), che completa lo **statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori**, stabilisce le norme per la partecipazione dei lavoratori alle decisioni sullo sviluppo strategico dell'impresa.
- la [direttiva \(UE\) 2017/1132](#), relativa ad alcuni aspetti del diritto societario, contiene anche norme sulla determinazione del regime di partecipazione dei lavoratori che deve essere applicato alle **fusioni transfrontaliere delle società di capitali**.

Il quarto gruppo è composto da: due accordi intersettoriali tra le parti sociali (attuati dalla [direttiva del Consiglio 97/81/CE](#) sul lavoro a tempo parziale e della [direttiva 99/70/CE](#) sul lavoro a tempo determinato), la [direttiva 2008/104/CE](#) sul lavoro tramite agenzia interinale e varie altre direttive sulla salute e la sicurezza che contengono tutte disposizioni implicite in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

C. Altre iniziative

Le aziende e i rappresentanti dei lavoratori hanno cominciato a concludere accordi aziendali transnazionali (TCA), una forma di dialogo sociale nelle multinazionali, sullo sfondo di una crescente internazionalizzazione delle imprese. Gli accordi aziendali transnazionali assumono varie tipologie e vengono redatti congiuntamente per essere applicati in più Stati membri dai rappresentanti della società e delle organizzazioni dei lavoratori. Questo tipo di prassi può tuttavia sollevare questioni di natura giuridica e politica riguardanti l'interrelazione tra i vari livelli verticali del dialogo sociale (internazionale, europeo e nazionale) e le sfere orizzontali di applicazione (intersettoriale, settoriale e a livello aziendale). Inoltre, gli accordi societari transnazionali possono essere incompatibili con le norme e i riferimenti nazionali e scarsi sono i meccanismi preposti alla risoluzione delle controversie.

La Commissione ha manifestato la propria intenzione di controllare e monitorare lo sviluppo degli accordi aziendali transnazionali sostenendo lo scambio di esperienze e la ricerca. Essa gestisce una [banca dati](#) sugli accordi aziendali transnazionali.

Nell'aprile 2018 la Commissione ha presentato un pacchetto di proposte sulla riforma del diritto societario, compresa una proposta di modifica del 2017 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere.

In linea con il [pilastro europeo dei diritti sociali](#), che riconosce a tutti i lavoratori di tutti i settori il diritto di essere informati e consultati su questioni di loro interesse, uno degli obiettivi della proposta è quello di migliorare la tutela dei lavoratori, prevedendo una maggiore informazione su conversioni, fusioni o scissioni transfrontaliere previste. Ciascuna impresa dovrà fornire al proprio personale una



relazione che affronti l'incidenza che queste operazioni possono avere su di esso. Nel corso dell'assemblea generale del personale, il parere dei lavoratori dovrebbe essere preso in considerazione. Più nello specifico, nel caso delle trasformazioni e delle scissioni transfrontaliere, i dipendenti potranno presentare il loro punto di vista sul progetto dell'operazione proposta.

Il pilastro europeo dei diritti sociali guarda oltre l'attuale *acquis* dell'Unione, in quanto esso si applica indipendentemente dalla quantità di personale coinvolto e si riferisce al diritto, non solo a ricevere informazioni, ma anche a essere consultati in merito a tali operazioni societarie.

Per quanto riguarda la tutela dei diritti di partecipazione dei lavoratori, esistono già disposizioni specifiche riguardanti le fusioni, che rimarranno invariati. Nel caso delle trasformazioni e delle scissioni transfrontaliere, si propone che le imprese dovrebbero, in linea di principio, attenersi alle norme dello Stato membro di destinazione.

La proposta relativa alle trasformazioni transfrontaliere, alle fusioni e alle scissioni è stata approvata dal Parlamento in prima lettura il 18 aprile 2019 ed è in attesa di approvazione definitiva da parte del Consiglio.

RUOLO DEL PARLAMENTO EUROPEO

Il Parlamento europeo ha adottato varie risoluzioni in cui ha ribadito il diritto dei lavoratori a essere coinvolti nel processo decisionale delle imprese e che questo diritto sia applicato, nelle imprese transnazionali come in quelle nazionali, indipendentemente dal loro status giuridico. Il Parlamento ha anche chiesto ([risoluzione del 19 febbraio 2009](#)) che i dipendenti del settore pubblico siano compresi nel campo di applicazione delle direttive.

Nella [risoluzione del 15 gennaio 2013 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione delle ristrutturazioni](#), il Parlamento ha invitato la Commissione a presentare una proposta di atto giuridico ai sensi del quale i rappresentanti dei dipendenti siano pienamente informati di ogni proposta di ristrutturazione e che sia previsto un periodo significativo per la consultazione.

Il Parlamento ha ribadito tale richiesta nella sua [risoluzione del 22 ottobre 2014 sul semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche](#) e ancora una volta in una [risoluzione del 13 giugno 2017 sulle fusioni e scissioni transfrontaliere](#).

Nella [risoluzione del 5 ottobre 2016 sulla necessità di una politica europea di reindustrializzazione](#), alla luce dei vasti piani di ristrutturazione della Caterpillar e della Alstom nel 2016, il Parlamento ha invitato tutte le autorità competenti a garantire la piena conformità con la normativa nazionale ed europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, da parte di tutti i soggetti in causa, in particolare nel caso di ristrutturazioni.

Nella [risoluzione del 19 gennaio 2017 sul pilastro europeo dei diritti sociali](#), il Parlamento ha ricordato che il coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nella gestione aziendale è prezioso e ha indicato che le imprese dell'economia sociale, come le cooperative, rappresentano un buon esempio in termini di creazione



di un'occupazione di qualità, di sostegno all'inclusione sociale e di promozione di un'economia partecipativa.

Aoife Kennedy
05/2019

