

PARLAMENTO EUROPEO

1999



2004

Documento di seduta

FINALE
A5-0282/2001

17 luglio 2001

RELAZIONE

sulla relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva 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 (direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994) (COM(2000)188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Winfried Menrad

INDICE

	Pagina
PAGINA REGOLAMENTARE.....	4
PROPOSTA DI RISOLUZIONE	5
MOTIVAZIONE.....	11
PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA E PER IL MERCATO INTERNO.....	19
PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO ESTERO, LA RICERCA E L'ENERGIA	23

PAGINA REGOLAMENTARE

Con lettera del 4 aprile 2000 la Commissione ha trasmesso al Parlamento la sua relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva 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 (direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994) (COM(2000)188 – 2000/2214(COS)).

Nella seduta dell'8 settembre 2000 la Presidente del Parlamento ha comunicato di aver deferito tale relazione alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali per l'esame di merito e, per parere, alla commissione giuridica e per il mercato interno e alla commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia (C5-0437/2000).

Nella riunione del 12 aprile 2000 la commissione per l'occupazione e gli affari sociali aveva nominato relatore Winfried Menrad.

Nelle riunioni del 4 dicembre 2000, 25 aprile 2001, 29 maggio 2001, 21 giugno 2001 e 10 luglio 2001 ha esaminato la relazione e il progetto di relazione.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato la proposta di risoluzione all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione Michel Rocard (presidente), Winfried Menrad (vicepresidente e relatore), Marie-Thérèse Hermange (vicepresidente), Jan Andersson, María Antonia Avilés Perea, Elspeth Attwooll (in sostituzione di Luciano Caveri), Regina Bastos, Ieke van den Burg, Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Elisa Maria Damião, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti, Anne-Karin Glase, Richard Howitt (in sostituzione di Proinsias De Rossa), Stephen Hughes, Karin Jöns, Pii-Noora Kauppi (in sostituzione di Philip Bushill-Matthews), Ioannis Koukiadis, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Toine Manders (in sostituzione di Daniel Ducarme), Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (in sostituzione di Raffaele Lombardo), Paolo Pastorelli (in sostituzione di Guido Podestà), Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Tokia Saïfi, Herman Schmid, Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Bruno Trentin (in sostituzione di Marie-Hélène Gillig), Anne E.M. Van Lancker, Barbara Weiler e Sabine Zissener (in sostituzione di James L.C. Provan).

I pareri della commissione giuridica e per il mercato interno e della commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia sono allegati.

La relazione è stata depositata il 17 luglio 2001.

Il termine per la presentazione di emendamenti sarà indicato nel progetto di ordine del giorno della tornata nel corso della quale la relazione sarà esaminata.

PROPOSTA DI RISOLUZIONE

Risoluzione del Parlamento europeo sulla relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva 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 (direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994) (COM(2000)188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS))

Il Parlamento europeo,

- vista la relazione (COM(2000)188 – C5-0437/2000¹),
- vista la direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo²,
- viste la direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, sui licenziamenti collettivi³ (versione consolidata delle direttive 75/129/CEE e 92/56/CEE) e la 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 stabilimenti⁴ (versione consolidata della direttiva così modificata 77/187/CEE),
- viste la relazione del gruppo di esperti *European Systems of Worker Involvement* (relazione Davignon) (C4-0455/1997) e la sua risoluzione del 19 novembre 1997 su detta relazione⁵,
- visti la proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea (COM(1998) 612 – C4-0706/1998 – 1998/0315(SYN)) e il suo parere del 14 aprile 1999 su detta proposta⁶,
- viste la proposta di regolamento del Consiglio relativo allo statuto della società europea (C5-0092/2001)⁷ e la proposta di direttiva del Consiglio che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori (C5-0093/2001)⁸,
- vista la relazione pubblicata dalla Commissione, intesa quale contributo alla discussione in corso sull'efficacia della direttiva 94/45/CE ai fini dell'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione nelle imprese insediate in più Stati membri, relazione al cui proposito va osservato che, malgrado una breve valutazione degli atti giuridici

¹ Non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale.

² GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

³ GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

⁴ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

⁵ GU C 371 dell'8.12.1997, pag. 83.

⁶ GU C 219 del 30.7.1999, pag. 223.

⁷ Non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale.

⁸ Non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale.

attinenti alla trasposizione e all'applicazione concreta della direttiva, essa si limita essenzialmente a descrivere le misure di applicazione dei singoli Stati membri,

- visti i risultati delle audizioni pubbliche organizzate dalla commissione per l'occupazione e gli affari sociali il 26 gennaio 1999 e il 25 aprile 2001 sul tema del comitato aziendale europeo,
 - visto l'articolo 47, paragrafo 1, del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione giuridica e per il mercato interno e della commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia (A5-0282/2001),
- A. considerando che l'obiettivo principale della direttiva era sopprimere gli ostacoli in materia di informazione, consultazione e comunicazione con il personale nelle imprese che operano su scala comunitaria onde favorire il dialogo sociale al loro interno,
- B. considerando che il recepimento della direttiva negli ordinamenti nazionali entro i termini stabiliti è avvenuto con risultati sostanzialmente positivi,
- C. considerando che gli effetti immediati della direttiva trovano riscontro già nel numero di comitati aziendali europei istituiti dopo la sua adozione nel 1994 e che attualmente esistono circa 650 comitati aziendali europei istituiti sulla base di accordi a norma dell'articolo 6 o dell'articolo 13,
- D. considerando tuttavia che, a livello UE, sono 1.800 le imprese che rispondono alle condizioni e alle dimensioni contemplate dalle disposizioni della direttiva per l'istituzione di un comitato aziendale europeo, e che pertanto il livello di copertura raggiunto non è soddisfacente, il che deve indurre ad adottare ulteriori iniziative,
- E. considerando che vari casi di ristrutturazioni e licenziamenti collettivi hanno evidenziato le lacune della normativa europea concernente il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda la tempestività e le eventuali sanzioni in caso di violazione,
- F. considerando che, specialmente nelle fasi di riconversione industriale, è necessario trovare un equilibrio tra le esigenze della concorrenza cui le imprese devono far fronte in un mercato in continua evoluzione e il diritto dei dipendenti all'informazione e alla consultazione, il che può essere raggiunto segnatamente tramite accordi collettivi con la direzione,
- G. considerando pertanto urgente e necessario creare in tutti gli Stati membri in cui sono insediate le imprese una cultura di collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori, di modo che lo spirito di cooperazione auspicato dalla direttiva trovi applicazione pratica anche nelle relazioni con i rappresentanti locali dei lavoratori,
- H. considerando la difficoltà che una siffatta cultura possa svilupparsi se il comitato aziendale europeo si riunisce solo una volta all'anno, come succede nell'85% dei casi,
- I. considerando che, nel caso di una ristrutturazione, è possibile tener conto degli interessi e

delle preoccupazioni dei lavoratori dipendenti soltanto se si procede a un'informazione e una consultazione tempestive e adeguate, considerando che nei mesi passati si sono verificati alcuni casi eclatanti, nei quali detta prassi non è stata seguita e i lavoratori hanno appreso di profonde ristrutturazioni relative alla loro impresa solo dalla stampa ovvero soltanto quando le decisioni erano state ormai prese, e considerando altresì che i lavoratori devono poter esercitare i propri diritti di informazione e di consultazione al momento opportuno,

- J. considerando che esiste uno stretto legame tra la modifica della direttiva sull'istituzione di un comitato aziendale europeo, le proposte attualmente in discussione in materia di informazione e consultazione a livello nazionale e l'estensione dello statuto della società europea per quanto attiene alla partecipazione dei lavoratori, considerando altresì che, a fini di chiarezza e di certezza del diritto, questi tre atti giuridici dovrebbero a medio termine contenere norme pertinenti sull'informazione e la consultazione,
- K. considerando che i sindacati svolgono un ruolo decisivo sia nel sostegno al comitato aziendale europeo, sia nella diffusione di informazioni della direzione aziendale presso il personale tramite il comitato aziendale, fermi restando il diritto della direzione a contattare direttamente il personale e a dirigere l'impresa,
- L. considerando che, secondo le ricerche effettuate, le donne sono sottorappresentate in seno ai comitati aziendali europei, in quanto su 10 rappresentanti 9 sono uomini,
- M. considerando che la relazione della Commissione fornisce un contributo al dibattito in corso sulla questione dell'efficacia concreta della direttiva quanto all'introduzione di procedure per l'informazione e la consultazione in imprese insediate in più di uno Stato membro,
- N. considerando che la direttiva tiene conto delle diverse forme di partecipazione dei lavoratori alle imprese esistenti in Europa, per cui il principio della sussidiarietà è rispettato,
- O. considerando che la valutazione della direttiva ha evidenziato anche carenze da eliminare se si vogliono effettivamente realizzare gli obiettivi della direttiva stessa,
 - 1. sottolinea che relazioni sociali fondate sul dialogo e su un'autentica informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sono in grado di favorire il negoziato collettivo e di ridurre i rischi di conflitto e che ciò può costituire un fattore di successo per le imprese;
 - 2. invita nuovamente la Commissione a presentare rapidamente una proposta di modifica della direttiva 94/45/CE tale da comprendere i miglioramenti seguenti:
 - i) definizione precisa dei concetti di informazione e consultazione dei lavoratori nel senso di uno scambio di opinioni e di un dialogo fra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro, ai sensi del documento COM(1998) 612⁹, assicurando la tempestività e la regolarità di tale processo d'informazione e consultazione, che

⁹ Proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea.

deve aver luogo prima della decisione della direzione dell'impresa o del gruppo, in modo da consentire ai lavoratori di esercitare un'influenza reale sul processo decisionale della direzione; le decisioni della direzione centrale o di ogni altro livello di gestione sono valide solo se l'informazione e la consultazione sono state debitamente effettuate, nel rispetto dei principi della riservatezza delle informazioni;

- ii) obbligo ampliato di convocare riunioni straordinarie del comitato aziendale europeo nei tempi opportuni per informare i lavoratori su proposte dell'impresa in materia di ristrutturazioni e di decisioni fondamentali per la permanenza e il futuro dell'impresa e delle sue varie sedi e filiali, onde concedere ai lavoratori e ai loro rappresentanti tempo sufficiente per esaminare le informazioni fornite dalla direzione e per presentare il loro punto di vista nonché alternative alle proposte della direzione aziendale in forma di pareri;
- iii) introduzione di procedure rafforzate di consultazione ai sensi delle direttiva 75/129/CEE e 98/59/CE¹⁰, finalizzate al raggiungimento di un accordo su determinate questioni che interessano in modo particolare i lavoratori (specialmente licenziamenti collettivi, cessione dell'impresa e trasferimento dell'attività produttiva);
- iv) riduzione da tre anni a diciotto mesi del termine alla scadenza del quale diventano vincolanti i requisiti minimi di cui all'allegato alla direttiva qualora la direzione centrale dell'impresa e la delegazione speciale di negoziazione non riescano a pervenire a un accordo;
- v) riduzione delle dimensioni delle imprese che rientrano nel campo di applicazione della direttiva, portandole da 1000 a 500 dipendenti per tutta l'impresa e da 150 a 100 dipendenti per stabilimento in almeno due Stati membri;
- vi) disposizione esplicita che sancisca la necessità di assicurare che, nel corso di fusioni tra imprese, l'attività del comitato aziendale continui interruzioni;
- vii) inserimento di una nuova disposizione nella direttiva, ai sensi della quale il numero dei membri del comitato aziendale europeo e della delegazione speciale di negoziazione viene rettificato dopo rilevanti ristrutturazioni dell'impresa, affinché la composizione di questi due organi corrisponda correttamente alla quota dei lavoratori occupati nell'azienda dopo la ristrutturazione;
- viii) discussione sul conferimento di maggiori diritti ai sindacati, in particolare quali esperti all'interno dell'ambito di attività dei comitati aziendali, nonché ruolo più rilevante dei sindacati nazionali ed europei nei comitati aziendali europei e nelle delegazioni speciali di negoziazione, conformemente alla volontà dei lavoratori;
- ix) migliori possibilità e risorse adeguate per offrire ai membri dei comitati aziendali europei corsi di formazione destinati allo studio della legislazione contabile e del lavoro negli altri paesi e al miglioramento della conoscenza di lingue straniere, con

¹⁰ Direttiva del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi.

la concessione di adeguati periodi di congedo;

- x) rafforzamento delle disposizioni relative alla protezione e ai diritti dei rappresentanti dei lavoratori affinché questi ultimi possano accedere liberamente a tutte le sedi e aziende e, senza perdita di salario, possano svolgere i loro compiti e mandati, informare i lavoratori e beneficiare delle possibilità di formazione;
- xi) precisazione del fatto che i membri devono poter disporre di infrastrutture quali ad esempio sale di riunione e dell'accesso a fax, telefono e Internet negli intervalli tra le riunioni, al fine di potere assolvere ai compiti conferiti loro dalla direttiva;
- xii) estensione generale delle tematiche oggetto delle procedure di informazione e consultazione del comitato aziendale europeo alle misure progettate dalla direzione dell'impresa o del gruppo in relazione alla situazione in fatto di salute, sicurezza, mobilità, ambiente, perfezionamento professionale e apprendimento lungo l'intero arco della vita, alla parità di opportunità e alla partecipazione finanziaria dei lavoratori (per esempio opzioni azionarie);
- xiii) sanzioni adeguate a livello nazionale ed europeo in caso di inosservanza della direttiva e introduzione delle misure seguenti per l'applicazione del diritto:
 - (1) gli Stati membri prevedono le misure necessarie a livello nazionale ed europeo in caso di mancato rispetto della presente direttiva da parte dei datori di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori; in particolare, essi vegliano a che esistano procedure amministrative e giudiziarie che consentano di ottenere il rispetto degli obblighi risultanti dalla direttiva, comprese procedure in base alle quali i datori di lavoro o i rappresentanti dei lavoratori possono introdurre ricorsi amministrativi o legali se ritengono che l'altra parte non rispetti i propri obblighi;
 - (2) introduzione di una clausola in base alla quale le decisioni della direzione aziendale saranno considerate legittime solo a condizione che si sia preliminarmente svolto un adeguato processo di informazione e consultazione quale definito nella direttiva rivista;
- xiv) nel caso in cui l'applicazione di una decisione possa comportare sostanziali conseguenze negative per i lavoratori, disposizioni che prevedano che l'adozione della decisione finale possa essere sospesa per un periodo adeguato su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori, al fine di proseguire le trattative destinate a evitare o attenuarne le conseguenze negative;
- xv) disposizioni più chiare relativamente alle condizioni per il rinnovo degli accordi a norma dell'articolo 13 della direttiva;
- xvi) possibilità di porre fine ad accordi volontari (articolo 13 della direttiva 94/45/CE) conclusi a tempo indeterminato e che non prevedono la possibilità di revoca degli accordi;
- xvii) raccomandazioni in materia di equilibrio numerico tra uomini e donne in seno alle delegazioni speciali di negoziazione e ai comitati aziendali europei;

- xviii) una raccomandazione secondo cui i rappresentanti dei lavoratori nei comitati aziendali europei dovrebbero essere liberamente scelti dai lavoratori;
 - xix) aumento del numero minimo di riunioni preparatorie e obbligatorie per anno;
 - xx) necessità che qualsiasi revisione della direttiva comporti disposizioni obbligatorie, anziché solo facoltative, per gli equipaggi delle navi mercantili;
 - xxi) revisione della direttiva affinché gli accordi coprano sempre l'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo, dal momento che, come indica la Commissione, la direttiva non prevede attualmente che gli accordi contengano una clausola di adeguamento quando il perimetro dell'impresa cambia;
3. chiede alla Commissione di investire della questione gli Stati membri che non hanno ancora proceduto alla trasposizione della direttiva;
 4. richiama l'attenzione della Commissione sulla necessità di assicurare un coerente collegamento tra le regole in materia di concorrenza e la legislazione sociale europea nel settore sociale, in applicazione dell'articolo 127 del trattato; chiede che l'autorizzazione delle fusioni sia subordinata alla condizione che le imprese possano fornire la prova del rispetto delle disposizioni relative all'informazione e alla consultazione dei lavoratori salariati nonché ai comitati aziendali europei;
 5. insiste sul fatto che le imprese le quali eludono in punti essenziali gli obblighi a loro carico risultanti dalla presente direttiva non ottengano finanziamenti a carico dei Fondi strutturali o che siano tenute a restituire questi e altri contributi comunitari o aiuti nazionali loro erogati per la promozione dello sviluppo regionale o dell'occupazione; insiste sul fatto che tali imprese siano escluse dagli appalti pubblici e dalle sovvenzioni pubbliche;
 6. ribadisce di auspicare l'istituzione di comitati aziendali su scala mondiale nel caso delle imprese che hanno dipendenti in paesi terzi e accoglie con favore le iniziative avviate da talune imprese per assicurare uguali possibilità di informazione e consultazione del personale in tutti i loro stabilimenti;
 7. chiede, fatto salvo l'accordo delle parti sociali, di inserire nelle discussioni sulle future modifiche del trattato il criterio della compartecipazione dei lavoratori (*Mitwirkung*), accanto all'informazione e consultazione a norma dell'articolo 137, e di limitare il requisito dell'unanimità esclusivamente alla cogestione vera e propria;
 8. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione e alle parti sociali.

MOTIVAZIONE

1. Antefatti della relazione della Commissione

L'articolo 15 della direttiva riguardante il comitato aziendale europeo recita "Al più tardi il 22 settembre 1999, la Commissione riesamina ... le modalità di applicazione della presente direttiva e - in particolare - esamina la validità dei limiti numerici per il personale e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche".

Il relatore accoglie pertanto con favore la pubblicazione della relazione della Commissione in quanto contribuito per un dibattito approfondito sulla questione dell'efficacia della direttiva nell'introduzione di procedure per l'informazione e la consultazione nelle imprese insediate in più di uno Stato membro. Va anche osservato che la relazione della Commissione si limita essenzialmente alla descrizione delle misure di recepimento nazionale, nonostante una breve valutazione degli atti giuridici di recepimento e di attuazione pratica della direttiva.

La discussione sull'efficace funzionamento della direttiva e quindi su un progresso generale in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nelle imprese è infatti iniziata molto prima:

- il relatore stesso, già relatore del Parlamento sulla proposta originaria di direttiva del 1994, intrattiene contatti con numerosi esperti ed operatori del settore;
- la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Dublino) dal 1998 ha pubblicato una serie di relazioni in cui sono analizzati i comitati aziendali istituiti; nella recente ricerca "trattative sui comitati aziendali europei", pubblicata all'inizio del 2001, è esposta una comparazione tra gli accordi a norma dell'articolo 6 e quelli a norma dell'articolo 13;
- nell'aprile 1999 la Commissione, assieme alle parti sociali, ha realizzato una conferenza per la valutazione del recepimento della direttiva, che ha formato poi la base per la relazione della Commissione;
- nel gennaio 1999 e nell'aprile 2001 la nostra commissione ha organizzato audizioni pubbliche sulla direttiva concernente i comitati aziendali con la partecipazione di esperti delle due parti dell'industria e con ricercatori del settore.

2. Antefatti della presente relazione

2.1. *Contesto economico e sociale.* Dopo la pubblicazione della relazione della Commissione nell'aprile 2000, nel mercato europeo del lavoro sono avvenuti notevoli cambiamenti. Numerose grandi imprese, operanti sia nel settore delle nuove tecnologie, per esempio telecomunicazioni e bancarie, sia in settori più tradizionali come l'industria alimentare, siderurgica, tessile e automobilistica, hanno subito una ristrutturazione globale che in molti casi ha portato alla perdita di migliaia di posti di lavoro. Purtroppo il personale di dette imprese è stato informato della ristrutturazione più dalla stampa che dai comitati aziendali, ove esistenti. Di conseguenza, l'attuale discussione sull'efficacia della direttiva sui comitati aziendali europei acquista maggiore attualità e importanza diretta per la vita quotidiana di migliaia di cittadini che lavorano in imprese di dimensioni comunitarie.

2.2 *Legislazione.* Dopo la pubblicazione della relazione della Commissione, anche il quadro giuridico è cambiato. Nel dicembre 2000, dopo trattative durate 30 anni in seno al Consiglio dei ministri, è stato conseguito un accordo sulle proposte concernenti lo statuto della società europea e la posizione dei lavoratori dipendenti in detto statuto. Il relatore auspica che contestualmente in seno al Consiglio siano conseguiti progressi in relazione alla proposta di direttiva quadro sull'informazione e la consultazione a livello nazionale.

3. I risultati positivi della direttiva

Il relatore intende evidenziare taluni risultati positivi della direttiva:

3.1. Il recepimento della direttiva negli ordinamenti nazionali è in generale positivo, entro i termini previsti, ossia entro il 22 settembre 1996.

3.2. L'efficacia immediata della direttiva soltanto in termini di numero dei comitati aziendali costituiti, passati da meno di 40 nel 1994, al momento dell'adozione della direttiva, ai circa 650 attuali, di cui circa 400 istituiti a norma dell'articolo 13 della direttiva (secondo cui è possibile conservare gli accordi volontari per l'informazione e la consultazione transfrontaliera dei lavoratori a condizione che siano stati stipulati prima del 22 settembre 1996). Nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 gli esperti hanno tuttavia rilevato che nell'intera Unione rientrano nel campo di applicazione della direttiva circa 1.800 imprese.

3.3. È stato rilevato che i comitati aziendali europei possono contribuire al processo di formazione dei rappresentanti dei lavoratori e in particolare allo sviluppo di una consapevolezza europea tra di loro, se sono affiancati da un comitato ristretto che si riunisce più di una o due volte all'anno. Anche se probabilmente ciò succede in molte grandi imprese, nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 è stato evidenziato che l'85% dei comitati aziendali europei si riunisce solo una volta all'anno. Resta pertanto ancora molto da fare per sfruttare pienamente le possibilità che la direttiva offre per promuovere una cultura europea nel campo dell'informazione e della consultazione.

3.4. In molte imprese, grazie alla direttiva, è stato possibile conseguire subito risultati per quanto riguarda l'eliminazione degli ostacoli all'informazione, alla consultazione e alla comunicazione del personale. Nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 sono stati esposti esempi positivi (in particolare *Daimler-Chrysler* e *Air France*). Tale aspetto va però esaminato nel contesto di talune lacune della direttiva che saranno analizzate di seguito.

Al riguardo il relatore intende citare in particolare il punto 5 dell'allegato della direttiva, dal seguente tenore: "Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 8 della direttiva, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori ... o, in mancanza di questi, *l'insieme dei lavoratori* (corsivo del relatore) riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente allegato."

Il relatore ritiene opportuno riflettere sulla questione se il diritto dell'intero personale all'informazione non vada inserito piuttosto nella direttiva stessa, invece che nell'allegato (in vigore soltanto se non esistono accordi tra la direzione e la delegazione speciale di negoziazione). Assume un'importanza determinante il principio che tutti i dipendenti devono essere informati. Nel corso dell'audizione di aprile, gli esperti hanno osservato che taluni problemi potrebbero essere risolti se si provvede a che le informazioni pervengano a ogni reparto del gruppo di imprese. È emerso che i sindacati possono svolgere un ruolo significativo in tale processo (cfr. Infra).

- 3.5. L'esistenza di un comitato aziendale europeo significa che gli interessi e le preoccupazioni dei lavoratori sono tenuti previamente in considerazione quando l'impresa o il gruppo in questione sono ristrutturati.

Studi effettuati hanno evidenziato come molte imprese abbiano ora riconosciuto che la partecipazione tempestiva del comitato aziendale europeo in ogni processo decisionale può ridurre il potenziale di conflitto e aumentare la probabilità che i lavoratori accettino le decisioni adottate. Molti sono gli esempi positivi in materia, riguardanti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, la parità di opportunità, tra essi soprattutto un esempio emblematico nell'industria automobilistica.

Quando la *Ford* si accingeva a trasferire all'esterno uno dei suoi settori dell'indotto e quindi a escludere i lavoratori interessati dal proprio personale, il comitato aziendale europeo ha conseguito un accordo secondo cui detti lavoratori conservavano la stessa tutela e identici diritti dei dipendenti della *Ford*.

Il relatore considera importanti anche le seguenti osservazioni specifiche sulla direttiva e sui suoi effetti positivi.

- 3.6. La circostanza che esistano accordi collettivi tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione dei lavoratori in merito all'istituzione di un comitato aziendale, ha di per sé rafforzato l'autonomia contrattuale delle parti sociali.
- 3.7. La direttiva è formulata in modo abbastanza flessibile, cosicché possono essere considerate modalità diverse per la partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Nella direttiva è rispettata la sussidiarietà. Nella relazione della Commissione si rileva che "l'integrazione nel sistema di relazioni industriali dei vari paesi ha avuto luogo fino ad oggi senza gravi problemi, in ragione delle opzioni di rispetto dei meccanismi di rappresentanza propri a ciascuno Stato membro." La Commissione osserva anche che le disposizioni nazionali per il recepimento della direttiva sono conformi alle prescrizioni stabilite nell'allegato.
- 3.8. Anche se non si può trascurare la circostanza che molte imprese rientranti nel campo di applicazione della direttiva non hanno ancora istituito comitati aziendali, a quanto risulta in tutte le imprese in cui è stata affrontata la questione sono state realizzate proficuamente trattative su un accordo a norma dell'articolo 6 o dell'articolo 13, sicché il ricorso ufficiale alle prescrizioni minime dell'allegato è stato necessario soltanto in rari casi eccezionali.

4. Lacune della direttiva

La stessa Commissione ammette che su taluni punti è necessaria un'ulteriore interpretazione e li precisa senza addentrarsi in dettagli. Le diverse audizioni sul recepimento della direttiva hanno evidenziato a loro volta determinate lacune, molte delle quali avrebbero potuto sicuramente essere evitate se il Consiglio avesse accolto le proposte del Parlamento sul progetto iniziale di direttiva.

- 4.1. La prima lacuna, negli ultimi tempi al centro dell'attenzione pubblica, riguarda la procedura e il momento in cui devono aver luogo l'informazione e la consultazione, qualora "si verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di *delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi...* (corsivo del relatore) (punto 3 dell'allegato).

Nel 1994 il Parlamento aveva sollecitato una modifica secondo cui l'informazione e la consultazione dovevano aver luogo per tempo prima di una decisione dell'impresa. Purtroppo nel testo definitivo della direttiva appare solo la formulazione che in casi d'urgenza la riunione con il comitato ristretto o con l'intero comitato aziendale avviene "quanto prima" e tali termini figurano unicamente in un considerando e nell'allegato.

In molti casi recenti le riunioni non hanno avuto luogo tempestivamente e di conseguenza emerge l'esigenza di riesaminare comunque le disposizioni pertinenti. Nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 sono stati esposti due casi in cui i dipendenti sono stati informati dalla stampa oppure sono stati confrontati con una decisione definitiva della direzione aziendale (*Alstom-ABB, Corsu*). Non si tratta di casi isolati: nel recente caso dell'impresa *Marks & Spencers* si è verificato il ricorso alla magistratura nazionale con l'argomento che i lavoratori non erano stati adeguatamente informati delle decisioni. In un incontro con il relatore, i rappresentanti dell'impresa hanno però fornito una descrizione differente della situazione.

Risulta evidente che l'informazione deve essere adeguata e tempestiva, cosicché i lavoratori abbiano la possibilità di presentare alternative ai piani di ristrutturazione di un'impresa, per esempio per limitare la perdita di posti di lavoro. Il relatore ritiene opportuno che, nell'ambito della modifica, la direttiva definisca i concetti di "informazione adeguata" e "consultazione", onde evitare il ripetersi degli inaccettabili avvenimenti degli ultimi mesi. In tale contesto il relatore rimanda a una definizione più precisa nella direttiva quadro sull'informazione e la consultazione. Inoltre, quando si prevedono circostanze specifiche, segnatamente ristrutturazioni, va prevista una procedura rafforzata di consultazione.

- 4.2. La seconda lacuna riguarda il termine di tre anni di cui all'articolo 7, paragrafo 1, alla scadenza del quale le prescrizioni accessorie dell'allegato diventano vincolanti. Nel 1994 il Parlamento ha ritenuto che tre anni fossero troppi nel caso in cui la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione non fossero in grado di stipulare un accordo e di conseguenza aveva proposto un termine di 18 mesi, alla scadenza del quale dovevano essere vincolanti le disposizioni dell'allegato. La maggior parte degli esperti presenti all'audizione dell'aprile 2001 hanno condiviso tale posizione.

4.3. All'articolo 2 della direttiva sono definite le dimensioni che l'impresa deve avere per rientrare nel campo di applicazione della direttiva. Si tratta proprio di riesaminare il settore indicato all'articolo 15 (cfr. sezione 2 che precede). Risulta opportuno riepilogare brevemente le posizioni rispettive nel 1994:

Parlamento: imprese con almeno **500** dipendenti negli Stati membri e almeno **100** in almeno due singoli Stati membri;

Commissione: imprese con **1.000** dipendenti e almeno **100** in due Stati membri;

Consiglio: imprese con **1.000** dipendenti e almeno **150** in due Stati membri.

Come ben sappiamo, ha prevalso la posizione del Consiglio. Sappiamo però anche che tali cifre sono state scelte in modo arbitrario. Il relatore ritiene che sia più ragionevole il limite proposto dal Parlamento nel 1994.

5. Altre tematiche per eventuali modifiche della direttiva

Il relatore indica le tematiche seguenti, che a suo avviso dovrebbero essere esaminate in vista di future modifiche della direttiva.

5.1. Nell'audizione dell'aprile 2001 è stato comunicato che gli uomini costituiscono il 90% dei membri delle delegazioni speciali di negoziazione e dei comitati aziendali europei. Il relatore chiede una rappresentanza equilibrata di uomini e donne.

5.2. All'articolo 5, paragrafo 2, lettera c) dovrebbe essere previsto per i sindacati un ruolo più rilevante nella costituzione del comitato aziendale europeo, analogo a quello previsto in Austria, paese in cui i rappresentanti sindacali possono essere perfino membri della delegazione speciale di negoziazione anche se non sono dipendenti dell'impresa interessata, tuttavia a condizione di far parte di un suo organo di rappresentanza dei lavoratori. Va affrontata la questione del rapporto tra comitati aziendali europei e sindacati. Anche se nel 62% dei comitati aziendali non viene esaminato il problema dei diritti del sindacato, secondo i dati presentati dagli esperti nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 essi continuano a rappresentare un aspetto essenziale per numerosi rappresentanti dei lavoratori.

5.3. Nella direttiva andrebbe considerata l'ipotesi normativa per cui sarebbe possibile un adeguamento del numero dei membri sia del comitato aziendale europeo, sia della delegazione speciale di negoziazione, qualora sia imminente una ristrutturazione dell'impresa, affinché la composizione dei due organi rispecchi correttamente la quota dei lavoratori occupati nell'impresa dopo la ristrutturazione.

5.4. Nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 alcuni esperti hanno esaminato i problemi connessi con fusioni e imprese congiunte. In caso di modifica della direttiva va stabilito espressamente lo statuto del comitato aziendale europeo e dei suoi membri in un'impresa congiunta nella quale non esista alcuna impresa dominante. Inoltre, si prefigura la fattispecie in cui, in caso di scioglimento di due società che si fondono, prima della fusione non esista alcuna persona giuridica e quindi nessuno statuto per la partecipazione dei lavoratori. Ciò significa che durante il processo di ristrutturazione in sé, nel quale

rivestono particolare importanza l'informazione e la consultazione dei dipendenti, non può esistere alcun comitato aziendale legittimo a norma delle attuali disposizioni.

- 5.5. Gli investimenti nella riqualificazione dei lavoratori hanno un'importanza essenziale per un funzionamento efficace dei comitati aziendali. Da tempo è risaputo che nell'applicazione pratica della direttiva si presentano problemi linguistici. Per tale motivo il relatore ritiene opportuno citare la possibilità di corsi di lingua per i membri del comitato aziendale e della delegazione speciale di negoziazione onde migliorare a lungo termine la comunicazione tra l'intero personale di un'impresa. Gli studi presentati nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 evidenziano tuttavia – e tale aspetto resta probabilmente più importante – che è ancora più urgente un aggiornamento professionale in materia di legislazione contabile, del lavoro e delle relazioni industriali in altri Stati membri.
- 5.6. L'articolo 11 della direttiva riguarda la sua osservanza. La formulazione adottata è tuttavia imprecisa. Al paragrafo 3 si dispone solo che "gli Stati membri prevedono *misure adeguate*" (corsivo del relatore) in caso di inosservanza della direttiva. Secondo il relatore nell'articolo 11 andrebbero inserite sanzioni proporzionate in materia di inosservanza. Il relatore raccomanda inoltre di inserire una disposizione per cui la imprese che intendono procedere a una fusione siano tenute a comprovare il rispetto delle disposizioni della presente direttiva prima che la Commissione autorizzi la fusione. Secondo il relatore, in determinate circostanze alle imprese che non adempiano gli obblighi per loro risultanti dalla presente direttiva dovrebbe essere imposto l'obbligo di restituire i mezzi dei Fondi strutturali o i sussidi nazionali loro erogati per la promozione dello sviluppo regionale e/o occupazionale.
- 5.7. Il relatore ritiene che l'articolo 6 non precisi in modo abbastanza chiaro gli argomenti che possono essere esaminati in seno al comitato aziendale. A suo avviso misure programmate dalla direzione dell'impresa o del consorzio e concernenti la riqualificazione professionale, la parità di opportunità, la salute e la sicurezza, nonché eventuali partecipazioni finanziarie (per esempio opzioni azionarie) dei dipendenti dovrebbero a loro volta essere inserite nel processo di informazione e consultazione. In materia va verificato se, oltre alle disposizioni tassative, nell'articolo 6, paragrafo 2 vadano inserite anche disposizioni "orientative", oppure se eventualmente le "competenze" generali di cui al paragrafo 2 debbano essere estese in conformità delle prescrizioni accessorie.

Date le regole in materia di lunghezza il relatore non è in grado di esaminare tutti gli aspetti della questione, rimanda pertanto al suo documento di lavoro (PE300.488/riv.) per altri importanti problemi quali la composizione degli organi, la conferma degli accordi stipulati prima dell'entrata in vigore della direttiva, l'ampiezza della tutela dei rappresentanti dei lavoratori e la partecipazione di esperti.

6. Collegamenti tra le diverse proposte in materia di informazione e consultazione

Tra i tre possibili pacchetti legislativi a livello comunitario esiste un palese collegamento:

- l'eventuale modifica della direttiva sul comitato aziendale europeo;

- la direttiva quadro generale in materia di informazione e consultazione a livello nazionale (la posizione comune del Consiglio non è stata ancora presentata);
- la direttiva sul ruolo dei lavoratori nello statuto della società europea (accordo in seno al Consiglio nel dicembre 2000 e trasmissione al Parlamento nel marzo 2001).

Secondo il relatore è arrivato il momento di procedere senza indugi a una revisione della direttiva sui comitati aziendali europei. Alla luce dell'audizione delle parti sociali e viste le diverse valutazioni della direttiva già espresse dalla Fondazione di Dublino e da altri istituti di ricerca, secondo il relatore, dopo un'audizione delle parti sociali da realizzare ancora nel 2001, andrebbe proposta quanto prima una proposta di modifica della direttiva 94/95/CE.

Il relatore riconosce che le tre proposte hanno un profondo nesso sostanziale. A suo avviso, a medio termine le disposizioni in materia di informazione e consultazione dovrebbero essere uniformi in tutti i documenti e in particolare essere conformi alle proposte formulate nel 1997 dalla Presidenza lussemburghese e nella relazione Davignon (si ricorda che esse sono state sostenute sia dall'UNICE, sia dalla CES).

Le proposte figurano anche nella proposta di direttiva del Consiglio relativa all'integrazione dello statuto della società europea per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori, sulla quale nella conferenza di Nizza (dicembre 2000) si è pervenuti a un accordo politico.

Il relatore ritiene particolarmente importante considerare a medio termine l'organo di rappresentanza (transnazionale) dei lavoratori previsto per la società per azioni europea, in quanto comitato aziendale europeo specifico di detta forma societaria, come un esempio in caso di aggiornamento della direttiva sulla costituzione di un comitato aziendale europeo (segnatamente per quanto riguarda la seconda parte della lettera c) della regolamentazione generale).

A lungo termine, un'equiparazione di tutte le normative in materia di informazione, consultazione e partecipazione potrebbe portare a una situazione in cui la direttiva sui "licenziamenti di massa" e quella sulla "salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cessione di imprese e stabilimenti" potrebbero essere estese, oltre le disposizioni nazionali, agli aspetti transnazionali della direttiva sul comitato aziendale.

Secondo il relatore, nelle discussioni post-Nizza andrebbe eventualmente verificato se le norme dell'articolo 137 del trattato di Amsterdam non debbano eventualmente essere modificate nel senso che l'informazione, la consultazione e la partecipazione (*participation; coopération*) siano soggette alla regola della maggioranza in seno al Consiglio e del parere conforme del Parlamento. Rientrerebbero nell'unanimità soltanto le decisioni concernenti la cogestione economica vera e propria (ad esempio nel consiglio d'amministrazione o di vigilanza delle società per azioni), ossia la cogestione paritetica, come ad esempio avviene nell'industria mineraria e siderurgica tedesca.

Secondo il relatore, una simile modifica del trattato sull'UE (informazione, consultazione, partecipazione – cogestione) potrebbe essere avviata proficuamente soltanto in concertazione con le parti sociali.

7. Per una regolamentazione futura su scala mondiale

Vista la crescente globalizzazione dell'economia e la presenza di grandi imprese europee in numerosi paesi terzi, a lungo termine va valutato come provvedere all'informazione e alla consultazione dei lavoratori a tutti i livelli di un'impresa su scala mondiale. Nel corso dell'audizione dell'aprile 2001 l'esperto della *Daimler-Chrysler* ha dichiarato che, data la progressiva globalizzazione, tale problema è rilevante anche per altre imprese.

29 maggio 2001

PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA E PER IL MERCATO INTERNO

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva 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
(COM(2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS))

Relatore per parere: Gary Titley

PROCEDURA

Nella riunione del 22 novembre 2000 la commissione giuridica e per il mercato interno ha nominato relatore per parere Gary Titley.

Nelle riunioni del 23 aprile 2001 e 29 maggio 2001 ha esaminato il progetto di parere.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato gli emendamenti in appresso all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione Ana Palacio Vallelersundi (presidente), Willi Rothley (vicepresidente), Gary Titley (relatore per parere), Luis Berenguer Fuster, Bert Doorn, Janelly Fourtou, Françoise Grossetête, Gerhard Hager, Malcolm Harbour, Heidi Anneli Hautala, The Lord Inglewood, Kurt Lechner, Klaus-Heiner Lehne, Neil MacCormick, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Manuel Medina Ortega, Bill Miller, Angelika Niebler, Elena Ornella Paciotti, Astrid Thors, Diana Wallis, Joachim Wuermeling, Stefano Zappalà e Francesco Fiori (in sostituzione di Antonio Tajani, a norma dell'articolo 153, paragrafo 2, del regolamento).

BREVE GIUSTIFICAZIONE

Antefatti

La direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994¹ costituisce la prima applicazione dell'articolo 2, paragrafo 2 dell'Accordo sulla politica sociale (ora abrogato e sostituito dagli articoli 136-143 del trattato CE in seguito al trattato di Amsterdam). Il Regno Unito non aveva firmato l'Accordo sulla politica sociale e quindi la direttiva non si applicava nei suoi confronti. Dopo l'entrata in vigore del trattato di Amsterdam, tuttavia, la direttiva 97/74² ha esteso l'applicazione della direttiva 94/45/CE a tale paese ed il relatore per parere è lieto di constatare che essa è stata ora trasposta nella legislazione nazionale del Regno Unito e dell'Irlanda del Nord³. Questo aspetto dell'attuazione della direttiva non viene affrontato nella relazione della Commissione, che si riferisce solo al periodo fino al 22 settembre 1996.

In linea generale la direttiva è stata recepita in modo soddisfacente (mediante legge o regolamenti, previa consultazione delle parti sociali o, come nel caso del Belgio, mediante convenzione collettiva), ma una procedura d'infrazione è stata avviata contro il Lussemburgo⁴ e, per recepimento incompleto della direttiva, contro l'Italia. Il Portogallo ha provveduto al recepimento solo nel 1999.

L'obiettivo della direttiva è di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Le "imprese di dimensioni comunitarie" alle quali si applica devono avere alle loro dipendenze almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri. Secondo le stime dei sindacati, la direttiva riguarda almeno 1.100 multinazionali, che impiegano circa 15 milioni di lavoratori.

L'approccio su cui si basa la direttiva è facoltativo. Ai sensi dell'articolo 13, sono esentate dagli obblighi derivanti dalla direttiva le imprese che, prima del 22 settembre 1996, hanno concluso un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede la loro informazione e consultazione transnazionale. Una volta entrata in vigore la direttiva, le sue disposizioni sulla composizione, il ruolo e la funzione di quello che può essere definito il Comitato aziendale europeo (CAE) standard si applicano solo nel caso in cui i negoziati per concludere accordi volontari tramite la Delegazione speciale di negoziazione (DSN) vengano rifiutati o falliscano. Ciò consente ai diversi modelli nazionali di partecipazione dei lavoratori di continuare a funzionare conformemente al principio della sussidiarietà.

Oltre a promuovere la solidarietà europea e a consentire una sollecita discussione sulle condizioni di lavoro nei vari paesi, la direttiva migliora il flusso di informazioni ai lavoratori nel loro insieme e la loro consultazione (cfr. punto 5 dell'Allegato)⁵. Studi recenti dimostrano i

¹ GU L 254 del 1994, pag. 64.

² GU L 10 del 1998, pag. 22.

³ Regolamentazione 1999 "The Transnational Information and Consultation of Employees", SI 1999 No 3323.

⁴ Conclusasi con la sentenza nella Causa C-430/98 Commissione contro Lussemburgo [1999] Racc. I-7391.

⁵ "Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 8 della direttiva, i membri del Comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di

risultati positivi della legislazione comunitaria, fra cui la capacità dei rappresentanti dei lavoratori di influenzare le decisioni (ad esempio, nel campo della salute e della sicurezza) e la possibilità di instaurare un dialogo più proficuo, sia tra le parti sociali che fra i lavoratori dei diversi paesi. I membri del Consiglio aziendale hanno inoltre la sensazione di avere una certa influenza su questioni inerenti alla riorganizzazione della produzione e alle localizzazioni. Tuttavia, anche se alcune imprese più lungimiranti si stanno rendendo conto che un rapido coinvolgimento del CAE può essere utile in caso di ristrutturazioni (trasferimento della produzione, affidamento di compiti all'esterno), va detto che non sempre i CAE vengono consultati sulle questioni strategiche, e che la riunione annuale con la Direzione centrale non soddisfa pienamente l'esigenza di garantire un'informazione e una discussione tempestive. Si può ragionevolmente sostenere che potrebbe essere utile rafforzare ulteriormente l'obbligo di consultazione e di informazione dei lavoratori. Va rilevato che in diverse cause avviate prima dell'adozione della direttiva (per esempio, Causa T-96/92 Comité Central d'Entreprise de la Société Générale des Grandes Sources e altri contro la Commissione [1995] Racc. II-1213), la Corte di giustizia ha statuito che i comitati aziendali erano parti interessate al procedimento di controllo dell'operazione di concentrazione, anche se non potevano considerarsi individualmente interessati a tale aspetto, e ciò presuppone un obbligo di informazione e di consultazione da parte del datore di lavoro.

Un ulteriore problema cui la Commissione fa riferimento nella sua relazione è la formulazione vaga della disposizione che prevede di effettuare "quanto prima" una riunione di informazione e di consultazione, qualora si verificano circostanze eccezionali che incidono sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi (Allegato, punto 3). In considerazione degli obiettivi che la direttiva persegue, della certezza giuridica e dell'impatto di tali circostanze eccezionali sulla vita dei lavoratori e delle comunità locali, è essenziale che tale requisito sia formulato in modo più preciso. Si dovrebbe tenere presente che l'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali prevede che "ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite ... l'informazione e la consultazione **in tempo utile** ...".

Infine, il relatore per parere desidera richiamare l'attenzione su due settori in cui sembrano esistere notevoli disparità fra i vari paesi, e precisamente il modo in cui vengono considerati i lavoratori a tempo parziale e il numero di ore durante le quali i rappresentanti dei lavoratori possono astenersi dal lavoro per svolgere la loro attività nell'ambito dei comitati aziendali. A tale proposito ogni futura revisione della direttiva dovrebbe garantire una maggiore convergenza.

imprese di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente Allegato".

CONCLUSIONI

La commissione giuridica e per il mercato interno chiede alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, di inserire nella sua proposta di risoluzione i seguenti punti:

1. accoglie con favore la relazione dettagliata e tempestiva della Commissione ed auspica che le conclusioni cui essa è pervenuta, anche in seguito ad un'ampia consultazione con le parti interessate, costituiranno la base non solo di proposte per la revisione della direttiva 94/45, ai fini del coordinamento delle varie disposizioni sull'informazione e la consultazione in essa contenute, ma anche della direttiva quadro generale sull'informazione e la consultazione a livello nazionale e della proposta direttiva sulla partecipazione dei lavoratori nello Statuto della società europea;
2. chiede alla Commissione di presentare proposte per rafforzare ed estendere la portata dell'obbligo di consultare e informare il Comitato aziendale europeo su questioni strategiche, in particolare nel caso di operazioni di ristrutturazione;
3. ritiene, soprattutto alla luce dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali, che il Comitato aziendale europeo debba essere consultato in tempo utile nel caso di circostanze eccezionali che incidono sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi;
4. propone alla Commissione di presentare un programma volto a promuovere la formazione e lo scambio di membri dei Comitati aziendali europei (apprendimento di lingue, formazione alle tecniche negoziali e alle conoscenze di base del diritto delle società, del lavoro e della concorrenza), non solo per facilitare i loro compiti ma anche per promuovere la solidarietà e la comprensione a livello europeo;
5. ritiene che qualsiasi revisione della direttiva dovrebbe prevedere disposizioni obbligatorie, anziché solo facoltative, per gli equipaggi delle navi mercantili;
6. ritiene che nell'ambito di una revisione della direttiva la Commissione dovrebbe prendere in considerazione l'opportunità di fissare orientamenti per l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni;
7. auspica che il processo di revisione della direttiva assicuri una maggiore convergenza nell'approccio adottato dagli Stati membri e dai paesi dello Spazio economico europeo nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e delle disposizioni sul tempo riservato ai rappresentanti dei lavoratori.

30 maggio 2001

PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO ESTERO, LA RICERCA E L'ENERGIA

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva 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 (direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994) (COM (2000) 188 – C5-0437/2000– 2000/2214 (COS))

Relatore per parere: Harlem Désir

PROCEDURA

Nella riunione del 22 giugno 2000 la commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia ha nominato relatore per parere Harlem Désir.

Nelle riunioni del 27 marzo, 25 aprile e 29 maggio 2001 ha esaminato il progetto di parere.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato le conclusioni in appresso con 25 voti favorevoli e 19 astensioni.

Erano presenti al momento della votazione Carlos Westendorp y Cabeza, presidente; Peter Michael Mombaur, vicepresidente; Harlem Desir, relatore per parere; Konstantinos Alyssandrakis, Yves Butel, Gérard Caudron, Giles Bryan Chichester, Nicholas Clegg, Elisa Maria Damião (in sostituzione di Elena Valenciano Martínez-Orozco), Willy C.E.H. De Clercq, Concepció Ferrer, Christos Folias, Norbert Glante, Michel Hansenne, Malcolm Harbour (in sostituzione di Roger Helmer), Hans Karlsson, Bashir Khanbhai (in sostituzione di Anders Wijkman), Wolfgang Kreissl-Dörfler (in sostituzione di Massimo Carraro), Helmut Kuhne (in sostituzione di Glyn Ford), Werner Langen, Rolf Linkohr, Caroline Lucas, Eryl Margaret McNally, Nelly Maes, Erika Mann, Angelika Niebler, Hervé Novelli (in sostituzione di Dominique Vlasto), Reino Paasilinna, Yves Piétrasanta, Elly Plooij-van Gorsel, Samuli Pohjamo (in sostituzione di Colette Flesch), John Purvis, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Imelda Mary Read, Mechtild Rothe, Christian Foldberg Røvsing, Paul Rübig, Ilka Schröder, Konrad K. Schwaiger, Esko Olavi Seppänen, Helle Thorning-Schmidt (in sostituzione di François Zimeray), Astrid Thors, Jaime Valdivielso de Cué, W.G. van Velzen, Alejo Vidal-Quadras Roca, Myrsini Zorba e Olga Zrihen Zaari.

BREVE GIUSTIFICAZIONE

La direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994, prevedeva che, al più tardi il 22 settembre 1999, la Commissione ne riesaminasse, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali, le modalità di applicazione. È in seguito a questo esame e ad una conferenza svoltasi nell'aprile 1999 con le parti sociali che il 4 aprile 2000 la Commissione ha trasmesso la sua relazione al Parlamento e al Consiglio.

La Commissione sottolinea che gran parte degli Stati membri ha trasposto la direttiva rispettando più o meno, nonostante alcuni ritardi, il termine di 2 anni.

La relazione rileva che la direttiva ha consentito la creazione di Comitati aziendali europei (CAE) in circa 600 imprese o gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, vale a dire oltre un terzo delle imprese interessate. Gran parte dei CAE (più di 400) è il risultato di accordi di anticipazione siglati in virtù dell'articolo 13, vale a dire prima della data limite di trasposizione della direttiva a livello nazionale (22 settembre 1996).

La relazione sottolinea una serie di carenze del testo risalente al 1994:

- problemi di interpretazione che riguardano principalmente:

- la nozione di impresa controllante,
- i criteri geografici,
- le condizioni di rinnovo degli accordi di anticipazione,
- i cambiamenti nella struttura del gruppo,
- la nozione di esperto

- la relazione rileva altresì che *"taluni accordi stipulati sembrano garantire soltanto un modesto livello di informazione e di consultazione transnazionale"*.

- infine, visto che le ristrutturazioni hanno avuto gravi conseguenze sociali, essa solleva *"il problema di sapere se il testo attuale è o meno abbastanza chiaro da garantire che l'informazione e la consultazione siano effettuate "in termini di tempo ragionevoli" e comunque prima che sia presa la decisione"*.

È assolutamente anomalo che, nonostante esista la direttiva, i lavoratori dipendenti vengano a conoscenza delle decisioni che li interessano per radio, mentre l'informazione degli azionisti e il valore azionario dell'impresa hanno la priorità rispetto alla loro sorte. A fronte degli annunci di chiusura di impianti o di licenziamenti presso la Renault Vilvorde, Danone, Corus, ABB-Alstom o ancora Marks&Spencer, dove la direzione ha annunciato il proprio piano di ristrutturazione ai membri del CAE un quarto d'ora prima di renderlo pubblico, il riesame di questa direttiva è assolutamente giustificato. Si tratta di sapere, come sottolinea la Commissione, se l'Europa è in grado di fornire una risposta ai problemi dei lavoratori colpiti dalla mondializzazione. Per farlo, occorre consentire ai rappresentanti dei lavoratori dipendenti di intervenire nella procedura di adozione delle decisioni ed eventualmente di indurre a ricercare soluzioni alternative in grado di limitare le conseguenze sociali negative connesse alla ristrutturazione.

Il relatore per parere ritiene opportuno, come sottolinea la relazione della Commissione, che il

riesame della direttiva tenga conto del legame tra le varie normative comunitarie, in vigore o in via di adozione, che riguardano l'informazione e la consultazione dei lavoratori:

- la direttiva sul comitato aziendale europeo
- la proposta di direttiva che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea
- la proposta di direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società europea.

Il relatore deplora che la Commissione abbia evitato la questione delle soglie che le era stata esplicitamente posta. Il loro abbassamento corrisponderebbe all'evoluzione del tessuto economico europeo.

CONCLUSIONI

La commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente nel merito, a inserire nella proposta di risoluzione che essa adotterà i seguenti elementi:

1. constata che la direttiva ha condotto alla firma di oltre 600 accordi, ma che restano ancora varie imprese e gruppi di imprese di dimensione comunitaria per i quali non è stato creato un CAE o non sono stati conclusi accordi sull'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello comunitario;
2. sottolinea che relazioni sociali fondati sul dialogo e su un'autentica informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, sono in grado di favorire il negoziato collettivo, di ridurre i rischi di conflitto e possono costituire un fattore di successo per le imprese;
3. chiede alla Commissione di investire della questione gli Stati membri che non hanno ancora proceduto alla trasposizione della direttiva;
4. condivide la constatazione della Commissione che solleva "*il problema di sapere se il testo attuale è o meno abbastanza chiaro da garantire che l'informazione e la consultazione siano effettuate "in termini di tempo ragionevoli" e comunque prima che sia presa la decisione*";
5. sottolinea la necessità, perché possa aver luogo un'effettiva consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, di permettere a questi ultimi di disporre di un'informazione di qualità, regolare, utilizzabile e fornita in tempo utile;
6. constata che la definizione della consultazione in quanto "*scambio di opinioni e instaurazione di un dialogo*" si è rivelata troppo vaga per garantire una consultazione in tempo utile che possa sfociare in negoziati, vale a dire prima dell'adozione delle decisioni, anche nei casi, menzionati nelle prescrizioni accessorie della direttiva, di "*circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi*";

7. sottolinea che occorrerebbe garantire, per l'applicazione della direttiva in generale e non solo nei casi rientranti nelle prescrizioni accessorie, che per le misure le quali incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori il CAE abbia *"il diritto di essere informato"* e che, dopo una riunione di informazione e di consultazione sulla base di una relazione della direzione, il comitato possa formulare *"un parere"* prima di qualsiasi decisione definitiva;
8. ricorda che, in occasione del suo voto in prima lettura nell'aprile 1999 sulla proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, il Parlamento ha collocato chiaramente la consultazione *"durante la fase di pianificazione, in modo da garantire l'efficacia dell'iniziativa"*, dovendosi la consultazione realizzare *"sulla base di informazioni fornite dal datore di lavoro"* ma anche del *"parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare"* e sul quale hanno *"il diritto di ottenere una risposta motivata"*, essendo l'obiettivo della consultazione *"la ricerca di un accordo preliminare"*;
9. sottolinea che, nel progetto di direttiva che integra lo statuto della Società europea, la consultazione è definita come *"l'apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni (...) con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste (...) - un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale ..."*;
10. sottolinea che, nel progetto di direttiva che completa lo statuto della Società europea, l'informazione è definita come *"l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori (...) con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente (della Società europea)"*;
11. ritiene che occorra quindi, a fini di coerenza, tenendo conto di queste formulazioni più recenti e precise, che sono in grado di dare all'informazione e alla consultazione una maggiore efficacia consentendo loro di sfociare in effettivi negoziati, rivedere su questi punti la direttiva sui CAE;
12. ricorda che la direttiva in materia di licenziamenti collettivi stabilisce che *"il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente"*; che esso *"deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori copia della notifica"* e che questi ultimi *"possono presentare le loro eventuali osservazioni all'autorità pubblica competente"*; chiede che la direttiva sui CAE menzioni esplicitamente questo diritto di consultazione dell'autorità pubblica competente da parte del CAE in caso di misure che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori;
13. ritiene che, per garantire il rispetto delle disposizioni della direttiva, occorra prevedere che le sanzioni per il mancato rispetto siano conseguenti e dissuasive e in particolare comprendano l'annullamento delle decisioni adottate in violazione delle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori;

14. ritiene che assicurare la partecipazione sindacale alla delegazione speciale di negoziazione (DNS) garantisca buone condizioni di attuazione del CAE e di articolazione armonica tra la rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale e a livello transnazionale;
15. sottolinea l'importanza della formazione dei membri dei CAE, vista la disparità delle legislazioni nazionali in vigore nei vari stabilimenti o imprese del gruppo, nonché la necessità di offrire una formazione linguistica che consenta lo scambio di informazioni tra i rappresentanti dei lavoratori dei vari livelli;
16. insiste sulla necessità di prevedere l'eventuale ricorso a uno o più esperti, dovendo il costo della perizia e il suo eventuale massimale formare oggetto di negoziati contrattuali nelle singole imprese;
17. ritiene che il CAE e i rappresentanti dei lavoratori a livello transnazionale debbano disporre dei mezzi necessari all'espletamento delle loro mansioni, compresi quelli che consentano lo svolgimento di riunioni preparatorie. I membri di un CAE devono avere il diritto di riunirsi con i rappresentanti dei lavoratori locali. Il bilancio del CAE deve consentirgli di garantire il proprio funzionamento, le spese di traduzione e di render conto ai dipendenti, a sua cura, dei suoi lavori; al fine di ridurre le disparità esistenti tra gli Stati membri in materia di crediti di ore concessi (che oscillano dalle circa 2 ore al mese in Spagna e in Italia alle 20 ore al mese in Francia), la direttiva dovrebbe prevedere una dotazione oraria minima per i membri dei CAE;
18. chiede che la direttiva preveda una clausola di revisione degli accordi firmati in virtù dell'articolo 13 dopo un certo termine;
19. sottolinea, come indica la Commissione europea, che la direttiva non prevede attualmente che gli accordi contengano una clausola di adeguamento quando il perimetro dell'impresa cambia e che è opportuno rivederla affinché gli accordi coprano sempre l'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo;
20. sottolinea che il termine di 3 anni per sfociare alla conclusione di un accordo con la DSN per l'attuazione del CAE si rivela di un'inutile lunghezza e apre la via a rinvii dilatori: chiede che la direttiva preveda che, se entro 18 mesi i negoziati non hanno avuto successo, sia istituito un CAE in applicazione delle prescrizioni accessorie che costituiscono norme minime;
21. chiede una revisione delle soglie fissate nel 1994 e che tengono lontano dall'informazione e dalla consultazione a livello comunitario varie imprese interessate dalle stesse realtà transnazionali cui sono interessate quelle che ne hanno diritto; propone che la direttiva si applichi a tutte le imprese con oltre 500 dipendenti, dei quali almeno 100 in 2 Stati membri;
22. auspica che, in collegamento con le parti sociali, si esamini l'aggiunta alla "informazione" e alla "consultazione" dei lavoratori, del concetto di "partecipazione" a livello comunitario, al fine di associare più pienamente i lavoratori e i loro rappresentanti alle grandi scelte strategiche che riguardano l'evoluzione dell'impresa, il suo sviluppo e la sua organizzazione.