

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione)

(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,
visto il parere del Comitato delle regioni,
deliberando in conformità all'articolo 251 del trattato,
considerando quanto segue:

(1) Alla direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie devono essere apportate diverse modificazioni sostanziali. È quindi opportuno provvedere, per ragioni di chiarezza, 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 della citata direttiva e ha in particolare esaminato la validità dei limiti numerici per il personale nella prospettiva di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

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

(4) In conformità all'articolo 138, paragrafo 2 del trattato, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in questo campo.

(5) In seguito a tale consultazione la Commissione ha ritenuto opportuna un'azione comunitaria e ha nuovamente consultato le parti sociali a livello comunitario sul contenuto della proposta prevista, secondo quanto contemplato dall'articolo 138, paragrafo 3, del trattato.

(6) Al termine di questa seconda fase di consultazioni le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro comune volontà di avviare il processo in grado di portare alla conclusione di un accordo a norma dell'articolo 138, paragrafo 4 del trattato.

(7) È necessario ammodernare la legislazione comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei, consentendo nel contempo l'applicazione ininterrotta degli accordi esistenti, risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE e superare l'incertezza del diritto derivante da alcune norme o dall'assenza di alcune norme nella direttiva medesima, nonché garantire una migliore articolazione tra gli atti legislativi comunitari in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

(8) In virtù dell'articolo 136 del trattato, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo sociale.

(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 trans-nazionalizzazione 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 tra i lavoratori sulle cui condizioni 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 in 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, occorre istituire un comitato aziendale europeo o porre in atto 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 da garantire l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva. Per questo è opportuno che l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo consentano la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori possono rispondere alle esigenze di anticipazione e accompagnamento del cambiamento.

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

(16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli 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 la manodopera europea in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.

(17) Appare necessario definire la nozione di impresa controllante esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni delle nozioni di gruppo e di controllo presenti in altri testi .

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

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

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

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

(22) Va definito il termine "informazione", tenendo conto che l'obiettivo è un esame adeguato da parte dei rappresentanti dei lavoratori, il che presuppone tempi, modalità e contenuti dell'informazione appropriati, senza rallentare il processo decisionale nelle imprese.

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

(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 potersi concertare per definire le posizioni da assumere nei 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 esprimano tale 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, denuncia o rinegoziazione degli accordi medesimi qualora ciò si renda necessario, in particolare in caso di modifica del perimetro o della struttura dell'impresa o del gruppo.

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

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

(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 poter usufruire della formazione necessaria.

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

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

(36) In linea con i principi generali del diritto comunitario, occorre applicare procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi ai sensi della presente direttiva.

(37) A fini di efficacia, coerenza e certezza del diritto occorre un'articolazione tra le direttive e i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori previsti dal diritto e/o

dalla prassi comunitari e nazionali. Le modalità di questa articolazione vanno prioritariamente negoziate a livello di ciascuna impresa o gruppo. In assenza di un accordo su questo punto e qualora si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, il processo deve aver luogo a livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza. La formulazione di un parere da parte del comitato aziendale europeo non deve pregiudicare la capacità della direzione centrale di svolgere le consultazioni necessarie nel rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti e/o dalle prassi nazionali. Le legislazioni e/o prassi nazionali devono, se necessario, essere adattate in modo 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 deve lasciare impregiudicate le procedure di informazione e di consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori 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 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.

(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 o i comitati aziendali europei esistenti. Ciò va fatto prioritariamente secondo le norme dell'accordo applicabile, ove esse consentano effettivamente di realizzare l'adeguamento necessario. In caso contrario e in caso di presentazione di una richiesta in tal senso, vengono avviati i negoziati per un nuovo accordo cui è opportuno partecipino i membri del o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo spesso decisivo della modifica della struttura, il o i comitati aziendali europei esistenti devono poter continuare ad operare, con eventuali adattamenti, fino alla conclusione di un nuovo accordo. Alla firma di un nuovo accordo è opportuno procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e poter far cessare l'efficacia dei relativi accordi istitutivi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.

(41) Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo che essi non debbano essere obbligatoriamente rinegoziati ove ciò non sia necessario. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE, o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, finché vigenti, continuino a non applicarsi le disposizioni della presente direttiva. Inoltre, la presente direttiva non impone un obbligo generale di rinegoziazione di quelli conclusi a

norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE tra il 22 settembre 1996 e la data prevista dall'articolo 16 della presente direttiva.

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

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

(44) È opportuno chiarire i contenuti delle prescrizioni accessorie che si applicano in assenza di accordo e fungono da riferimento nei negoziati, adattandole all'evolversi dei bisogni e delle prassi in tema di informazione e consultazione transnazionale. Va operata una distinzione tra i settori cui si applica l'obbligo di informazione e quelli sui quali il comitato aziendale europeo deve anche essere consultato – consultazione da cui deriva la possibilità di ricevere una risposta motivata a un parere espresso. Il comitato ristretto, per poter svolgere il necessario ruolo di coordinamento e affrontare efficacemente circostanze eccezionali, deve poter essere costituito da un massimo di cinque membri e potersi concertare regolarmente.

(45) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia il potenziamento del diritto dei lavoratori delle imprese e dei gruppi di dimensioni comunitarie all'informazione e alla consultazione, 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 il raggiungimento di tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità quale enunciato nello stesso articolo.

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

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

(48) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio", 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 deve far salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione e di applicazione in diritto interno indicati nell'allegato II, parte B,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

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. Per questo la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali.
4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.
5. Nonostante il paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.
6. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate.
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 1 000 lavoratori negli Stati membri,
 - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e
 - almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;
- d) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle legislazioni e/o delle prassi nazionali;
- e) «direzione centrale», la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;
- f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili di permettere 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 in questione;
- 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, in tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere 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», il 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, i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

Articolo 3

Definizione della nozione di «impresa controllante»

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 4

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

1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare – se del caso – assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.
In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 1 incombe alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.
3. Ai fini della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma sono considerati come direzione centrale.
4. Ogni direzione di un'impresa compresa nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e il numero dei suoi dipendenti. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

Articolo 5

Delegazione speciale di negoziazione

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.
2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo gli orientamenti in appresso:
 - a) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio. Gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di

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

b) i membri della delegazione speciale di negoziiazione 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 negoziiazione e dell'avvio dei negoziati.

3. La delegazione speciale di negoziiazione 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 negoziiazione e ne informa le direzioni locali. Prima e dopo ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziiazione può riunirsi, utilizzando i mezzi necessari per comunicare, senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale. Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziiazione può chiedere di essere assistita nell'espletamento delle sue funzioni da esperti di sua 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 negoziiali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

5. La delegazione speciale di negoziiazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso. Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato non sono applicabili. Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziiazione 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 negoziiazione 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 negoziiazione. 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 per iscritto tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:

a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo;

b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;

c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si articolano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3;

d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;

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 denunciare l'accordo, i casi in cui l'accordo andrebbe rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie.

3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per scritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un comitato aziendale europeo. L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate. Queste informazioni riguardano segnatamente questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

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

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

Articolo 7

Prescrizioni accessorie

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

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

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

DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 8

Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rilevare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata. La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione. L'obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

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

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati nel suo territorio che perseguano direttamente e 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

collaborazione 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 prerogative di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari all'applicazione dei diritti che derivano dalla presente direttiva e rappresentano 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 loro retribuzione, per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

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

Articolo 11

Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impres 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; essi predispongono – in particolare – procedure amministrative o giudiziarie 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 dell'articolo 8 medesimo. Queste procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 12

Relazioni fra la presente direttiva e altre disposizioni comunitarie e nazionali

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

2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6, ferme restando 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 non pregiudica le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, né le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.

5. L'applicazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.

Articolo 13

Adeguamento

In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno cento lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 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 di questi negoziati il o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo modalità eventualmente adattate, concordate tra i membri del o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

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

i) 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

ii) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra l'entrata in vigore della presente direttiva e la data prevista all'articolo 16 (due anni dopo).

La legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese di cui al punto ii).

2. Quando gli accordi di cui al paragrafo 1 giungono a scadenza, le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Articolo 15

Verifica da parte della Commissione

Trascorsi cinque anni dalla data prevista dall'articolo 16, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una revisione completa della presente direttiva, corredata se del caso di appropriate proposte.

Articolo 16

Attuazione

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

¹ GU: due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva

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

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

Articolo 17 **Abrogazione**

La direttiva 94/45/CE, modificata dalle direttive menzionate nell'allegato II, parte A, è abrogata con effetto dal [...] [giorno successivo alla data di cui all'articolo 16, paragrafo 1, primo comma della presente direttiva], fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione nel diritto interno indicati nell'allegato II, parte B.

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

Articolo 18 **Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il [ventesimo] giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea. Gli articoli [...] e l'allegato I, punti [...] [articoli e allegati immutati rispetto alla direttiva precedente] si applicano a decorrere dal [giorno successivo alla data di cui all'articolo 16, paragrafo 1, primo comma].

Articolo 19

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

ALLEGATO I **PRESCRIZIONI ACCESSORIE** **di cui all'articolo 7 della direttiva**

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1 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 e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano 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, 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 il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, al quale devono essere assicurate condizioni per il regolare svolgimento della sua attività;

Esso adotta il suo 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 delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 6 della direttiva oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

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

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

3. Qualora si verificano 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 lascia impregiudicate 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 della presente direttiva.

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 ad hoc ristretto, può farsi assistere da esperti di sua 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 prende a proprio carico – salvo che non sia stato diversamente convenuto – le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto. Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

ALLEGATO II

Parte A

Direttiva abrogata e relative modifiche (di cui all'articolo 17)

Direttiva 94/45/CE del Consiglio GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

Direttiva 97/74/CE del Consiglio GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22.

Direttiva 2006/109/CE del Consiglio GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416.

Parte B

Termini di attuazione nel diritto interno (di cui all'articolo 17)

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

ALLEGATO III
TAVOLA DI CONCORDANZA

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