

La Direttiva 94/45

Direttiva 94/45 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.

Il Consiglio dell'Unione europea

Visto l'Accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo (n. 14) sulla politica sociale, allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare il suo articolo 2, paragrafo 2, vista la proposta della Commissione visto il parere del Comitato economico e sociale deliberando in conformità all'articolo 189C del trattato.

Considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, il Regno del Belgio, il Regno di Danimarca, la Repubblica federale di Germania, la Repubblica ellenica, il Regno di Spagna, la Repubblica francese, l'Irlanda, la Repubblica italiana, il Granducato di Lussemburgo, il Regno dei Paesi Bassi e la Repubblica portoghese (in appresso denominati "Stati membri"), desiderando mettere in atto la Carta sociale del 1989, hanno concluso un Accordo sulla politica sociale; considerando che ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2 di detto Accordo il Consiglio può adottare mediante direttive le prescrizioni minime; considerando che, in virtù dell'articolo 1 di tale Accordo, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo sociale; considerando che il punto 17 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che "occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri"; che la Carta prevede che "ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri"; considerando che, malgrado l'esistenza di un ampio consenso tra la maggioranza degli Stati membri, il Consiglio non è stato in grado di deliberare sulla Direttiva riguardante la costituzione di un Cae nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in vista dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, Direttiva modificata il 3 dicembre 1991; considerando che la Commissione, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2 dell'Accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie; considerando che la Commissione, ritenendo opportuna dopo questa consultazione un'azione comunitaria, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3 dell'Accordo suddetto, e che queste hanno trasmesso il loro parere alla Commissione; considerando che, al termine di questa seconda fase di consultazioni, le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare il processo che potrebbe portare alla conclusione di un Accordo, nei termini di cui all'articolo 4 dell'Accordo; considerando che il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese; che, 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; considerando che 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; che ciò può provocare disuguaglianze di trattamento tra i lavoratori sulle cui condizioni incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese; considerando che 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 caso in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano; considerando che, 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 Cae o porre in atto altre

procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori; considerando che appare a tal fine 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 che potrebbero essere adottate in testi che saranno elaborati in futuro; considerando che 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; considerando che è opportuno accordare un trattamento specifico alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui esiste, alla data di messa in applicazione della Direttiva, un Accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori; considerando che gli Stati membri devono prendere provvedimenti adeguati in caso di mancata applicazione degli obblighi previsti dalla presente Direttiva, ha adottato la presente Direttiva.

Sezione I - Disposizioni generali

Articolo 1 - Oggetto

1. La presente Direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. A tal fine è istituito un Cae 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 nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente Direttiva.
3. In deroga al 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, lettera a) o c), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.
4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e le competenze dei Cae 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.
5. 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 1.000 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;
- 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 della 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) "consultazione", lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;
- g) "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;
- h) "Delegazione speciale di negoziazione", la Delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la Direzione centrale l'istituzione di un Cae 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 a 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 un'"impresa controllante" rispetto a un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratta di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettera a) o c) del Regolamento Cee n.4064/89

del Consiglio del 21 dicembre 1989, relativo al controllo delle operazioni di concentrazione 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 un'"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 sono situati 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 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.

Sezione II - Istituzione di un Comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

Articolo 4 - Responsabilità dell'istruzione 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 Cae 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 dei 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.

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 Cae 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 negoziazione.

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) La Delegazione speciale di negoziazione è composta da un minimo di 3 a un massimo di 17 membri.

c) In occasione di tali elezioni o designazioni occorre garantire:

– in primo luogo, la rappresentanza di una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie conta uno o più stabilimenti o in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie conta l'impresa controllante o una o più imprese controllate;

– in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori impiegati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato membro nel cui territorio è situata la Direzione centrale.

d) La Direzione centrale e le direzioni locali sono informate della composizione della Delegazione speciale di negoziazione.

3. La Delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la Direzione centrale e tramite Accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei Cae, ovvero le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

4. Al fine di concludere un Accordo in conformità dell'articolo 6, la Direzione centrale convoca una riunione con la Delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

Ai fini del negoziato, la Delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

5. La Delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno 2/3 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 negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione – da parte degli interessati – di un termine più breve.

6. Le spese relative ai negoziati di cui ai paragrafi 3 e 4 sono sostenute dalla Direzione centrale, in modo da consentire alla Delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione.

Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della Delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

Articolo 6 - Contenuto dell'Accordo

1. La Direzione centrale e la Delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo 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 Cae, in numero di membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;
- c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del Cae;
- d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae;
- e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Cae;
- f) la durata dell'Accordo e la procedura per rinegoziarlo.

3. La Direzione centrale e la Delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un Cae.

L'Accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno 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 decidono in tal senso, ovvero

– qualora la Direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di 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.

Sezione II - Disposizioni varie

Articolo 8 - Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della Delegazione speciale di negoziazione e del Cae, 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 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 fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia d'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 Cae operano con spirito di collaborazione 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 - Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

I membri della Delegazione speciale di negoziazione, i membri del Cae 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, della stessa protezione e delle stesse garanzie 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 Cae 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.

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 provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione

della presente Direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

3. Gli Stati membri provvedono 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.

4. 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

1. La presente Direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alla Direttiva 75/129 del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi e alla Direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti d'impresa, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.

2. La presente Direttiva non pregiudica i diritti in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli ordinamenti nazionali.

Articolo 13 - Accordi in vigore

1. salvo il disposto del paragrafo 2, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in cui esiste già, o alla data stabilita all'articolo 14, paragrafo 1 ovvero a una data, precedente a quest'ultima, di recepimento nello Stato membro interessato, un Accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente Direttiva.

2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al paragrafo 1, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli.

In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente Direttiva.

Articolo 14 - Disposizioni finali

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente Direttiva entro il 22 settembre 1996 o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune Accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente Direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente Direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 15 - Verifica da parte della Commissione

Al più tardi il 22 settembre 1999, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione della stessa e – in particolare – esamina la validità dei limiti numerici per il personale e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

Articolo 16 - Gli Stati membri sono destinatari della presente Direttiva

Bruxelles, 22 settembre 1994

Allegato alla Direttiva

Prescrizioni accessorie di cui all'articolo 7 della Direttiva

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1 della Direttiva e nei casi previsti dall'articolo 7, paragrafo 1 della Direttiva è istituito un Cae, le cui composizione e competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:

a) le competenze del Cae si limitano all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

Nel caso delle imprese o dei gruppi d'impresa di cui all'articolo 4, paragrafo 2 della Direttiva, le competenze del Cae si limitano alle materie che riguardano tutte le imprese del gruppo situati negli Stati membri o che riguardano almeno due degli stabilimenti o imprese del gruppo situati in Stati membri diversi.

b) Il Cae è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o delegati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori.

I membri del Comitato aziendale sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

c) Il Cae è composto da un minimo di 3 e un massimo di 30 membri. Se le sue dimensioni lo giustificano, esso elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da 2 membri. Esso adotta il suo regolamento interno.

d) In occasione dell'elezione o della designazione dei membri del Cae occorre garantire:

– in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;

– in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese

controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato nel cui territorio è situata la Direzione centrale.

e) La Direzione centrale, o qualsiasi altro livello di direzioni più appropriato, è informata della composizione del Cae.

f) Quattro anni dopo la sua istituzione, il Cae 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 da "Comitato aziendale europeo".

2. Il Cae ha diritto di riunirsi con la Direzione centrale una volta all'anno per essere informato e consultato, in base a 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.

La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti dell'impresa: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

3. 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, il comitato ristretto o, ove non esista, il Cae ha il diritto di esserne informato. Quest'ultimo ha 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 sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

Alla riunione organizzata con il comitato hanno il diritto di partecipare i membri del Cae eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati e dalle misure 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, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione lascia impregiudicate le prerogative della Direzione centrale.

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 Cae o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.

5. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 8 della Direttiva, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo d'impres e 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.

6. Il Cae, o il comitato ad hoc ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

7. Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla Direzione centrale. La Direzione centrale interessata fornisce ai membri del Cae le risorse finanziarie e materiali necessari 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 Cae e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del Cae. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

Accordo interconfederale per il recepimento della Direttiva 94/45

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

Premessa

1. Visti il Protocollo e l'Accordo sulla politica sociale, allegati al Trattato di Maastricht del 7 febbraio 1992, e in particolare l'articolo 2, paragrafo 4;

2. visti gli esiti positivi dell'iniziativa, varata alla fine del 1995 da Cgil, Cisl e Uil, Confindustria e Assicredito – con il sostegno della Commissione europea –, tesa a sostenere confronti diretti tra le Parti al fine di: a) anticipare l'attuazione della Direttiva con accordi "volontari"; b) individuare, agli effetti della trasposizione della Direttiva, le modalità e gli spazi di un dialogo sociale anche in funzione di un intervento del legislatore che non comprima il ruolo dell'autonomia sindacale; c) favorire una diffusa informazione tra le imprese, tra queste e i rappresentanti dei lavoratori e le corrispondenti associazioni e organizzazioni, sui contenuti degli accordi e le procedure adottate, nel rispetto dell'autonomia di tutte le Parti;

3. considerando che successivamente agli approfondimenti svolti in appositi seminari si è sviluppato un proficuo dibattito tra le Parti stipulanti il presente Accordo, al fine di individuare, in un dialettico confronto, i limiti e gli spazi che il legislatore comunitario ha assegnato in materia ai protagonisti sociali in ambito nazionale;

le Parti dichiarano che:

con il presente Accordo interconfederale esse hanno inteso operare un recepimento che, conformandosi ai criteri generali previsti dalla Direttiva, intenda rispettare le istanze delle imprese, dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali;

le Parti stipulanti raccomandano al Governo e al Parlamento che nel recepimento degli articoli 8 e 11 della Direttiva si attengano al "parere comune" in proposito redatto dalle stesse Parti stipulanti, costituendo tale "parere comune" parte integrante ed essenziale dal presente Accordo interconfederale.

Sezione I - Disposizioni generali

Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente Accordo inteconfederale è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, recependo i contenuti della Direttiva 94/45.
2. A tal fine è istituito un Cae e/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 e seguenti al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente Accordo interconfederale.
3. In deroga al comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere b) e d), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 9.
4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 9, i poteri e le competenze dei Cae e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel comma 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, secondo le definizioni di cui all'articolo 2.
5. Il presente Accordo interconfederale non si applica al personale navigante della marina mercantile.

Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente Accordo interconfederale si intende per:
 - a) "stabilimento", l'unità produttiva;
 - b) "impresa di dimensioni comunitarie", un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
 - c) "gruppo di imprese", un gruppo costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
 - d) "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;
 - 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;
 - e) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi vigenti;
 - f) "Direzione centrale", la Direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso

di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante, o il dirigente, cui, in entrambi i casi, siano state delegate ex articolo 4 le relative attribuzioni e competenze;

g) "informazione e consultazione", la fornitura di dati, elementi, notizie, nonché lo scambio di opinioni e la instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;

h) "Comitato aziendale europeo", il Comitato istituito conformemente all'articolo 1, comma 2, articolo 9, comma 6 o alle disposizioni dell'articolo 16, e costituito da dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie di cui all'articolo 9; comma 2 lettera a), onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

i) "Delegazione speciale di negoziazione", la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, per negoziare con la Direzione centrale l'istituzione di un Cae e/o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, comma 2.

2. Ai fini del presente Accordo interconfederale, i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, e apprendistato, sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni; i lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

Articolo 3 - Definizione della nozione di "impresa controllante"

1. Ai soli fini del presente Accordo interconfederale 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 delle azioni e/o della partecipazione finanziaria.

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) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione oppure

b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa, oppure

c) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa.

Quando due o più imprese del gruppo soddisfano uno o più dei precedenti criteri, si intende per impresa controllante quella che soddisfa il criterio a) o, in mancanza di tale criterio, quella che soddisfa il criterio b), o, infine, quella che soddisfa il criterio c).

3. Ai fini dell'applicazione del comma 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 a nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.

4. Fermo restando quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, un'impresa non è considerata "impresa controllante" rispetto a un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari nei seguenti casi:

a) quando un soggetto che svolge attività bancaria, assicurativa o finanziaria in modo professionale, ricomprensiva della negoziazione di valori mobiliari per conto proprio o per conto terzi detiene, a qualsiasi titolo, temporaneamente partecipazioni nel capitale di un'impresa onde rivenderle, purché non eserciti i diritti di voto inerenti alle partecipazioni stesse, ovvero purché

eserciti detti diritti.

Soltanto per favorire la vendita delle partecipazioni stesse, dell'impresa nel suo complesso o delle sue attività, di suoi rami, o di elementi del suo patrimonio. La vendita deve avvenire o entro un anno dalla data della registrazione della partecipazione sul libro dei soci della società in cui ha acquisito una partecipazione o entro un periodo maggiore stabilito dal ministro del Tesoro o da altre competenti;

b) quando una società di partecipazione finanziaria acquisisce, direttamente o indirettamente, il controllo di un'impresa, sia tramite acquisto di partecipazioni del capitale, sia tramite qualsiasi altro mezzo, purché i diritti di voto inerenti alle partecipazioni detenute siano esercitati – in particolare tramite la nomina di membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, o di organi equivalenti, dell'impresa di cui essa detiene partecipazioni – unicamente per salvaguardare il pieno valore di tali investimenti. Ai fini della presente lettera, per società di partecipazione finanziaria si intendono le società in cui attività prevalente consiste nell'acquisizione di partecipazioni in altre imprese, nonché nella gestione e la valorizzazione di tali partecipazioni.

5. La presunzione dell'esercizio dell'influenza dominante non opera nei confronti dei soggetti sottoposti alle procedure concorsuali.

6. 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 sono situati il rappresentante dell'impresa e, in assenza di tale rappresentante, dello Stato membro sul territorio del quale è situata la Direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

Sezione II - Istituzione di un Comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

Articolo 4 - Responsabilità dell'istituzione di un Comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. La Direzione centrale, o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze, è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del Cae e/o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Se la Direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della Direzione centrale in uno Stato membro, espressamente designato dalla Direzione stessa, assume la responsabilità di cui al comma 1.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al comma 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 del presente Accordo interconfederale il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al comma 2, secondo inciso, sono considerati come Direzione centrale.

Articolo 5 - Delegazione speciale di negoziazione

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, la Direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un Cae e/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 o previa richiesta delle Organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate.

2. Siffatta richiesta deve essere indirizzata, anche disgiuntamente, alla Direzione centrale ovvero, qualora preventivamente designato, il dirigente, di cui all'articolo 4, comma 1, ovvero alla Direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

Articolo 6 - Modalità di formazione della Delegazione speciale di negoziazione

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1 è istituita una Delegazione speciale di negoziazione.

2. I membri della Delegazione speciale di negoziazione sono designati dalle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1 congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

3. Ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi una preesistente forma di rappresentanza sindacale le Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1 convergono con la Direzione di cui all'articolo 4 le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o detta impresa alla designazione dei rappresentanti della delegazione di cui al comma 1 del presente articolo.

4. Le procedure indicate nel presente articolo, si applicano a tutte le elezioni e/o designazioni che si svolgono in Italia.

Articolo 7 - Costituzione della Delegazione speciale di negoziazione

1. La Delegazione speciale di negoziazione è costituita da una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa o il gruppo di imprese conti almeno uno stabilimento o impresa e comunque nel limite minimo di 3 e un massimo di 17 unità.

2. Ulteriori unità, nell'ambito del numero massimo di cui al comma 1, debbono essere ripartite secondo il seguente criterio:

– un seggio supplementare per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 25% dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;

– due seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 50% dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;

– 3 seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 75% dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese.

3. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1 e le direzioni locali sono informate della composizione della Delegazione speciale di negoziazione, con lettera congiunta delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1.

Articolo 8 - Compiti della Delegazione speciale di negoziazione

1. La Delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la Direzione centrale o con il dirigente di cui all'articolo 4 comma 1 e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei Cae, ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

2. Al fine di concludere un Accordo in conformità dell'articolo 9, la Direzione centrale convoca

una riunione con la Delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

3. Ai fini del negoziato, la Delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

4. La Delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno 2/3 dei voti, di non avviare i negoziati in conformità dei commi precedenti o di annullare i negoziati già in corso.

5. La decisione di cui al comma 4 pone termine alla procedura volta a stipulare l'Accordo in cui all'articolo 9. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'articolo 16 non sono applicabili.

6. Una nuova richiesta per convocare la Delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione di un termine più breve con Accordo tra le parti.

7. Le spese relative ai negoziati di cui ai commi 1 e 2 sono sostenute dalla Direzione centrale, in modo da consentire alla Delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e comunque in misura e termini non superiori a quanto disposto dall'articolo 16, comma 13, salvo diverso accordo fra le parti.

8. Nel rispetto di questo principio la Direzione centrale sosterrà le spese relative agli esperti. Salvo e fino a quando non intervenga diverso Accordo fra le parti, la Direzione centrale sosterrà le spese per un solo esperto.

Accordo 9 - Contenuto dell'Accordo

1. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4 comma 1 e la Delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con uno spirito costruttivo per raggiungere un Accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, comma 1.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'Accordo previsto dal precedente comma 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 all'Accordo, secondo le definizioni di cui all'articolo 2;

b) la composizione del Cae, il numero dei membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;

c) le competenze e la procedura d'informazione e di consultazione del Cae;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Cae, ivi comprese le spese di adeguato interpretariato;

f) la durata dell'Accordo e la procedura per rinegoziarlo;

g) contenuto dell'informazione e della consultazione.

3. La Direzione centrale e la Delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione in aggiunta o in alternativa al Cae.

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 al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria ivi contenuta, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'articolo 16.

5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui al presente articolo, la Delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

6. I componenti italiani del Cae e/o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per 1/3 dalle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, e per 2/3 dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa e/o del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati, operai).

7. Negli stabilimenti, nelle imprese e nei gruppi di imprese destinatari della Direttiva 94/45, nei quali non siano costituite rappresentanze sindacali unitarie, la Direzione o le parti stipulanti, Ccnl applicati agli stessi si incontreranno per definire procedure, criteri e modalità di costituzione della Delegazione speciale di negoziazione e dei Cae e/o dei titolari della procedura di informazione e consultazione, che siano coerenti con quelli definiti rispettivamente all'articolo 6, commi 2 e 9, comma 6, del presente Accordo interconfederale.

Articolo 10 - Prescrizioni accessorie

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato dall'articolo 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'articolo 16:

– qualora la Direzione centrale e la Delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero

– qualora la Direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 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 9 e qualora la Delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'articolo 8, comma 4.

Articolo 11 - Informazioni riservate

1. I membri della Delegazione speciale di negoziazione, i membri del Cae, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, come pure i rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla Direzione centrale o dal dirigente di cui all'articolo 4 comma 1.

In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto in sede legislativa cui si riferisce il parere comune allegato al presente Accordo, si applicano le sanzioni disciplinari.

2. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4 comma 1 non sono obbligati a comunicare le informazioni richieste, qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata delle imprese interessate o di arrecar loro danno o realizzare turbativa dei mercati.

3. Le parti stipulanti stabiliscono che in ipotesi di contestazione circa la natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecar loro danno o realizzare turbativa dei mercati, esse costituiranno una Commissione tecnica di conciliazione la quale stabilirà caso per caso la fondatezza del comportamento aziendale.

4. La Commissione sarà composta da 3 membri di cui: 1 designato dal Cae o dalla Delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura di informazione e consultazione; 1 designato dalla Direzione centrale; 1 designato dalle parti di comune Accordo.

Entro 15 giorni dal ricorso proposto al Cae, la Commissione emetterà le proprie determinazioni che saranno inoppugnabili.

Articolo 12 - Osservanza dei diritti e degli obblighi

1. La Direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4 comma 1, e il Cae operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

2. La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la Direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4 comma 1, e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Articolo 13 - Tutela

1. I membri della Delegazione speciale di negoziazione se dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, i membri del Cae, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione hanno diritto; se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retributivi, in misura non inferiore a 8 ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi, che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente; agli stessi si applicano altresì le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, l'Accordo di cui all'articolo 9 potrà prevedere ulteriori 8 ore annuali.

Articolo 14 - Rapporti fra la presente disciplina e altre disposizioni particolari

1. La presente disciplina fa salve le norme di cui all'articolo 47 della Legge 29 dicembre 1990, n. 428 e all'articolo 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti.

Articolo 15 - Accordi in vigore

1. Sono fatti salvi gli accordi stipulati alla data odierna, con le Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 6, che prevedano l'informazione e la consultazione transnazionali dei lavoratori e che siano applicabili all'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al comma 1, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli.

In caso contrario, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 16 del presente Accordo interconfederale.

Articolo 16 - Prescrizioni accessorie di cui all'articolo 10 del presente Accordo interconfederale

1. Qualora entro tre anni dalla richiesta di cui all'articolo 5 non sia stato raggiunto l'Accordo di cui all'articolo 9, e comunque nei casi previsti all'articolo 15, comma 2 capoverso 2, nell'impresa o nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2 del presente Accordo interconfederale è istituito un Cae la cui composizione e competenze sono disciplinate dalle seguenti disposizioni.

2. Le competenze del Cae si limitano, per le imprese di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d), all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

3. Il Cae è composto per l'Italia ai sensi dell'articolo 9, comma 6 e 7, del presente Accordo interconfederale.

4. Il Cae è composto da un minimo di 3 a un massimo di 30 membri.

Qualora il Cae sia composto da almeno 9 membri esso elegge nel suo seno un comitato ristretto composto al massimo da 3 membri.

Esso adotta il suo regolamento interno.

5. In occasione dell'elezione dei membri del Cae occorre garantire:

– in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;

– in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

6. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4 comma 1, sono informati dalla composizione del Cae su comunicazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 6, comma 2.

7. Il Cae ha diritto di riunirsi con la Direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nei limiti di cui all'articolo 13, una volta all'anno per essere informato o consultato, in base a 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.

La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione ed evoluzione probabile

dell'occupazione, anche con riferimento alle pari opportunità, investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi e conseguenti attività di formazione relative agli addetti interessati, trasferimenti di produzione, fusione, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

8. Qualora si verificano circostanze eccezionali 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 Cae ha il diritto di esserne informato. Quest'ultimo ha diritto di riunirsi su sua richiesta, con la Direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

9. Alla riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Cae eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati dalle misure in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione, in base a una relazione elaborata dalla Direzione centrale, o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro sette giorni.

10. Prima delle riunioni con la Direzione centrale il Cae o il comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al 9° comma, può riunirsi nei limiti di cui all'articolo 13, senza che la Direzione interessata sia presente.

11. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 11 dell'Accordo interconfederale e dell'avviso del parere comune, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di 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 articolo.

12. Il Cae, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

Le riunioni di cui al presente articolo lasciano impregiudicate le prerogative della Direzione centrale.

13. Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla Direzione centrale.

La Direzione centrale interessata fornisce ai membri del Cae 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, vitto e di viaggio dei membri del Cae e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, le spese, salvo diverso Accordo, riguardano un solo esperto.

14. Quattro anni dopo la sua istituzione, il Cae delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'Accordo di cui all'articolo 9 del presente Accordo interconfederale, oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni di cui al presente articolo.

Parere comune

Le Parti auspicano che, nel recepire le previsioni di cui agli articoli 8 e 11 della Direttiva 94/45, il legislatore si ispiri esclusivamente ai principi di cui ai commi successivi:

A. 1. Le Parti auspicano che per la fattispecie di cui all'articolo 11 comma 1 del presente Accordo il legislatore disponga l'applicazione della pena prevista per la rivelazione di segreti industriali e/o per la turbativa dei mercati finanziari; il delitto è punibile a querela dei soggetti interessati; per i soggetti di cui all'articolo 11 comma 1 del presente Accordo e a prescindere dal luogo in cui siano impiegati o si trovino, il divieto permane per un periodo di tre anni, successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato.

B. 1. Relativamente ai casi in cui la Direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, non rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d), o risultino inadempienti agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'Accordo di cui all'articolo 11, le Parti auspicano che, presso il ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione generale dei rapporti di lavoro, venga costituita un'apposita Commissione che deliberi in merito all'accertamento delle suddette violazioni.

La Commissione è composta da membri pariteticamente nominati dalle Parti interessate e presieduta dal Direttore generale dei rapporti di lavoro pro-tempore del predetto Dicastero.

La Commissione delibera in merito alle controversie a essa rimesse entro e non oltre 30 giorni.

Tale procedimento deve dar luogo a un lodo irrituale inoppugnabile.

Per quanto concerne le sanzioni, le Parti ritengono che le stesse debbano consentire, in caso di accertata violazione, l'adempimento degli obblighi di cui sopra o in subordine una sanzione economica.

Con queste previsioni si è inteso recepire i principi contenuti nell'articolo 11 della Direttiva 94/45, rafforzando il costruttivo dialogo tra le Parti.

Con la [Direttiva 94/45](#), adottata dal Consiglio dell'Unione europea il 22 settembre del 1994, è stata varata una procedura per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie e l'istituzione del Comitato aziendale europeo (Cae). Tutti gli Stati dell'Unione hanno avuto due anni di tempo per recepire la Direttiva. In Italia ciò è avvenuto tramite l'[Accordo interconfederale del 6 novembre 1996](#) firmato da Cgil, Cisl, Uil, Assicredito e Confindustria.

Viene così riconosciuto il diritto dei dipendenti di imprese o gruppi di imprese che operano in più Stati membri a essere informati e consultati dalla Direzione centrale su decisioni importanti come quelle riguardanti occupazione, investimenti, ristrutturazioni che implicano chiusure di stabilimenti o linee di prodotto.

Le imprese interessate dalla Direttiva e dall'Accordo interconfederale sono legate a caratteristiche esplicitate nell'[Articolo 2 - Definizioni](#), della Direttiva 94/45. Nello stesso articolo è indicato il numero degli occupati specificando che "i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni" con un calcolo che viene effettuato sulla base delle legislazioni e/o delle prassi aziendali.

In Italia, quindi, non devono essere inclusi nel computo i lavoratori in prova e a domicilio.

Come si costituisce

Per costituire un Cae è necessaria la stipulazione di un Accordo scritto che ne determini il campo di azione, la composizione, il mandato, la funzione, le risorse finanziarie ecc.

Le negoziazioni avvengono tra la Direzione centrale (se questa non è situata in uno Stato membro può

delegare la responsabilità del negoziato a una direzione ubicata in uno Stato membro. Se la Direzione centrale non designa il rappresentante allora la Direzione del paese dove ci sono più occupati assume la responsabilità del processo) e la "Delegazione speciale di negoziazione" i cui membri sono designati dalle Organizzazioni sindacali congiuntamente alle Rsu.

La Delegazione è composta da un minimo di 3 a un massimo di 17 membri ed è costituita secondo i criteri seguenti:

- 1 seggio per gli Stati dove l'azienda ha uno stabilimento;
- 1 seggio supplementare per lo Stato in cui sono occupati il 25% dei lavoratori dell'impresa;
- 2 seggi supplementari per lo Stato in cui sono occupati il 50% dei lavoratori dell'impresa;
- 3 seggi supplementari per lo Stato in cui sono occupati il 75% dei lavoratori dell'impresa.

Se nell'impresa non ci sono rappresentanti sindacali, le Organizzazioni sindacali decidono le modalità di rappresentanza dei dipendenti con la Direzione.

Il negoziato può essere avviato per iniziativa della Direzione centrale o dietro richiesta scritta firmata da almeno cento lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese ubicate in due paesi membri, o previa richiesta delle Organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il Ccnl applicato nell'impresa interessata.

Una volta richiesta l'apertura del negoziato la Direzione centrale ha sei mesi di tempo per convocare la Delegazione speciale di negoziazione.

Le spese del negoziato sono a carico della Direzione centrale.

Il Cae si riunisce una volta l'anno per la durata di 2 giorni (il primo dedicato alla riunione tra i rappresentanti dei dipendenti e il secondo all'incontro ufficiale con la Direzione aziendale) e in caso di circostanze eccezionali (delocalizzazioni, decentramenti produttivi, chiusura di unità produttive, fusioni ecc.) può essere indetta un'ulteriore riunione.

Se il Cae conta almeno nove membri, elegge nel suo seno un Comitato ristretto composto al massimo da 3 membri il cui compito è quello di coordinare il lavoro preparatorio alla riunione annuale con la Direzione aziendale.

Il Cae adotta un regolamento interno.