



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 04.04.2000  
COM(2000)188 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E  
AL CONSIGLIO**

**sullo stato di applicazione della direttiva riguardante l'istituzione di un comitato  
aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei  
lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie  
(Direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994)**

## **1. INTRODUZIONE**

La direttiva 94/45/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie è stata adottata dal Consiglio il 22 settembre 1994. La base giuridica di questa direttiva è costituita dall'articolo 2, paragrafo 2, dell'Accordo sulla politica sociale, allegato al Protocollo 14 sulla politica sociale, allegato al Trattato che istituisce la Comunità europea. La direttiva si applica pertanto all'insieme degli Stati membri della Comunità europea, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

Il 15 dicembre 1997 è stata adottata la direttiva 97/74/CE del Consiglio, che estende l'applicazione della direttiva 94/45/CE al Regno Unito di Gran Bretagna e d'Irlanda del Nord.

La direttiva 94/45/CE doveva essere attuata dagli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e d'Irlanda del Nord, entro il 22 settembre 1996, mentre la direttiva 97/74/CE dovrà essere adottata dagli Stati suddetti e da tutti gli altri Stati membri, entro il 15 dicembre 1999.

Di conseguenza, la presente relazione riguarda esclusivamente lo stato di recepimento della direttiva 94/45/CE. Sarà presentata in tempo utile un'altra relazione sullo stato di recepimento della direttiva 97/74/CE.

Nella parte analitica delle misure di applicazione giuridica, la relazione segue sia la logica che l'ordine della direttiva in questione.

## **2. RECEPIMENTO GIURIDICO E VALUTAZIONE PRATICA**

È opportuno sottolineare lo sforzo compiuto dalla grande maggioranza degli Stati membri, non soltanto per tentare di rispettare la data ultima di recepimento, cioè il 22 settembre 1996, ma anche per integrare fedelmente la direttiva nel diritto nazionale di ciascuno di essi.

Il termine imposto per il recepimento della direttiva è stato rispettato da cinque Stati membri (Danimarca, Finlandia, Irlanda, Svezia, Belgio parzialmente)<sup>1</sup>. Questi Stati hanno adottato le disposizioni di recepimento entrate in vigore il 22 settembre 1996.

Essi sono stati seguiti poco tempo dopo dall'Austria (17 ottobre 1996), dall'Italia (recepimento parziale il 6 novembre 1996), dalla Francia (12 novembre 1996) e dalla Germania (1° novembre 1996). Negli altri Stati (Paesi Bassi: 5 febbraio 1997, Grecia: 1° marzo 1997 e Spagna: 24 aprile 1997) il recepimento è stato più tardivo.

Il Portogallo ha adottato una legge di recepimento con un significativo ritardo (legge pubblicata il 9 giugno 1999 e entrata in vigore il 9 luglio 1999).

---

<sup>1</sup> In questa relazione saranno impiegate le seguenti abbreviazioni: A: Austria, B: Belgio, D: Germania, DK: Danimarca, EL: Grecia, E: Spagna, Fin: Finlandia, F: Francia, IRL: Irlanda, I: Italia, L: Lussemburgo, NL: Paesi Bassi, P: Portogallo, S: Svezia.

In Lussemburgo, il recepimento è ancora in corso.

In Italia, il recepimento è stato realizzato solo parzialmente con la firma, il 6 novembre 1996, di un accordo interconfederale, che dev'essere completato da una legge che estenda *erga omnes* le norme contrattuali e che adotti, fra l'altro, le opportune norme nel campo delle sanzioni e della competenza giurisdizionale. L'accordo interconfederale realizza solo un recepimento incompleto, in ragione del suo contenuto circoscritto e del suo campo di applicazione limitato, dato che non tutti i settori professionali risultano coperti.

In Belgio, la convenzione collettiva è stata completata da due testi legislativi.

In ciascun paese, le norme di recepimento prescelte sono proprie all'ordinamento giuridico dello stesso. Nella maggior parte dei casi, la via di recepimento è stata costituita da leggi votate dal Parlamento. In Italia e in Belgio, la convenzione collettiva, completata nel caso del Belgio da un procedimento di estensione, è stata il tramite del recepimento.

Le parti sociali sono spesso intervenute nell'elaborazione del recepimento, sia in modo formale che informale.

## **2.1. Valutazione del recepimento giuridico da parte delle legislazioni nazionali**

La valutazione della qualità del recepimento, anche se operata solo dopo un periodo di tempo assai breve rispetto alla data di recepimento della direttiva, risulta comunque assai positiva.

È necessario sottolineare il ruolo - nuovo ed essenziale - svolto con il coordinamento della Commissione da parte del gruppo di esperti incaricato della messa in atto della direttiva. Questo metodo di sorveglianza dei lavori di recepimento dovrebbe essere generalizzato, dati i risultati positivi ottenuti con questa direttiva, particolarmente complessa a causa della sua natura transnazionale e dell'impiego congiunto che è stato fatto dei concetti comunitari e delle norme di diritto privato internazionale.

È comunque necessario, perché il risultato sia completo, attendere che tutti i paesi abbiano condotto a buon fine i loro lavori di recepimento (Lussemburgo e Italia).

Sono state infatti avviate procedure di infrazione per mancato recepimento della direttiva, contro il Lussemburgo e il Portogallo. In quest'ultimo caso, la Commissione ha abbandonato la procedura a seguito dell'entrata in vigore della legge di recepimento.

La Commissione avvierà una procedura d'infrazione per recepimento incompleto della direttiva, contro l'Italia, qualora questo Stato membro non completi con gli strumenti adeguati l'accordo interconfederale stipulato nel 1996.

La relazione pone in luce un determinato numero di punti di modesta importanza in cui si nota una divergenza fra il testo della direttiva e le leggi di recepimento (modalità di contabilizzazione delle retribuzioni a tempo parziale, numero di rappresentanti presso la DSN (Delegazione speciale di negoziazione) superiore al limite previsto dalla direttiva, ecc.) oltre a talune mancanze di precisazione (p.es. sulle riunioni preparatorie). In ogni caso, queste divergenze devono essere interpretate nello spirito della direttiva.

L'integrazione nei sistemi nazionali è stata effettuata senza difficoltà, da un lato in quanto la direttiva ha comportato frequenti rinvii ai meccanismi interni di ciascuno Stato e, dall'altro, in seguito al fatto che la direttiva si fonda sul principio dell'autonomia collettiva su cui si basa il diritto del lavoro di una parte considerevole degli Stati membri dell'Unione europea. Anche in un paese come l'Irlanda, in cui i meccanismi di rappresentanza dei lavoratori sono volontari, il recepimento della direttiva è avvenuto senza gravi problemi.

È opportuno sottolineare che, indipendentemente dalla qualità del recepimento che si è avuto nei vari Stati membri, rimangono alcuni punti di interpretazione della direttiva. Essi sono già stati posti in luce e riguardano principalmente:

- la nozione di impresa controllante,
- i criteri geografici e di proporzionalità,
- le condizioni di rinnovo degli accordi di anticipazione (art. 13),
- i cambiamenti nella struttura del gruppo,
- la nozione stessa di "esperto".

In un considerevole numero di casi, queste questioni sono state risolte o sono in via di risoluzione ad opera delle parti interessate. Negli altri casi, molto specifici, le difficoltà d'interpretazione possono essere risolte soltanto caso per caso in sede giudiziaria.

Sul piano dell'analisi giuridica, si rilevano i seguenti problemi: determinazione della personalità morale del comitato in diversi paesi, determinazione della legge applicabile agli accordi e - ovviamente - natura giuridica di tali accordi. Ciò ha una conseguenza diretta sulle regole di competenza giurisdizionale internazionale.

## **2.2. Valutazione dell'applicazione pratica della direttiva e prospettive future**

### *2.2.1. Considerazioni generali*

È evidentemente assai difficile realizzare una vera e propria sintesi dell'applicazione pratica della direttiva, in quanto la sua messa in opera è assai recente. Inoltre, l'allegato della direttiva, in cui figurano le prescrizioni accessorie, non ha ancora fatto oggetto di alcuna applicazione. Tuttavia, in base all'esperienza attuale, è possibile formulare alcune osservazioni di carattere generale.

Come abbiamo sottolineato in precedenza, l'integrazione nel sistema di relazioni industriali dei vari paesi ha avuto luogo fino ad oggi senza gravi problemi, in ragione delle opzioni di rispetto dei meccanismi di rappresentanza propri a ciascuno Stato membro.

La ricerca di un'articolazione armoniosa fra la rappresentanza dei lavoratori sul piano nazionale e sul piano transnazionale è stata una delle preoccupazioni fondamentali dei legislatori nell'ambito del recepimento della direttiva. Nella grande maggioranza dei paesi, è stato riservato un posto di primo o di secondo piano alle organizzazioni sindacali, allo scopo di consentire loro di conservare il ruolo che esse svolgono nelle relazioni nazionali.

L'istanza transnazionale di rappresentanza ha tutte le ragioni per coniugarsi in modo positivo nei diversi paesi con le strutture esistenti di rappresentanza dei lavoratori, ma vanno sottolineati, accanto agli effetti positivi, alcuni problemi che nascono

dall'istituzione di un'istanza transnazionale. È lecito sperare, ovviamente, che il CEE (Comitato aziendale europeo) rilanci il dinamismo di concertazione e si instauri un nuovo dialogo fra le istanze elette, quelle sindacali e quelle "europee". Si può, d'altra parte, temere che sorgano in tale ambito conflitti che esercitino a loro volta effetti transnazionali, come le chiusure di stabilimenti, nonché eventuali altri conflitti fra le posizioni dei rappresentanti dei lavoratori "interni" e "europei".

Alcuni paesi hanno cercato di rafforzare il ruolo degli attori sociali. In particolare, la clausola della direttiva che consente la designazione di un esperto per assistere la DSN e il CAE ha agevolato la partecipazione delle parti sociali al processo.

Inoltre, si può citare l'interesse pratico, nel campo della coesione e della concertazione, dei provvedimenti nazionali che impongono che le informazioni sulla composizione della DSN e del CAE siano comunicate a tutti i livelli decentrati del gruppo, alle direzioni locali e ai rappresentanti nazionali dei lavoratori.

È spesso sottolineato l'interesse dell'apertura transnazionale nei rapporti di lavoro, sia nel settore della rappresentanza dei lavoratori che in quello della negoziazione collettiva.

Sul piano puramente concettuale è anche importante rilevare che gli Stati in causa hanno accettato di rispettare i concetti - talvolta nuovi - adottati dalla direttiva. Questa precisazione è importante nel settore della rappresentanza dei lavoratori, problematica sempre assai sensibile sul piano europeo.

Nel campo dei principi comuni, si può affermare che la direttiva e i testi di recepimento consentono di instaurare nei rapporti di lavoro europei l'obbligo di buona fede nei negoziati, che si fonda su uno spirito di collaborazione tra le parti.

Nell'ambito della costruzione dell'Europa, gli scambi di conoscenze, di influenze reciproche, di strategie, come pure la messa in sinergia degli interessi dei lavoratori dello stesso gruppo, presentano interessi evidenti.

L'informazione transnazionale e la rappresentanza transnazionale dei lavoratori costituiscono una risposta nuova ed essenziale a fronte delle conseguenze della mondializzazione dell'economia, quali si riscontrano in Europa.

Sul piano concreto, la messa in atto della rappresentanza transnazionale è già effettiva perché circa 600 gruppi di dimensione comunitaria, tra i più importanti, hanno firmato prima del 22 settembre 1996 accordi di anticipazione o hanno stipulato un accordo conformemente alle disposizioni dell'articolo 6 della direttiva.

La firma degli accordi di anticipazione è stata facilitata dall'articolo 13 della direttiva, che ne consente la convalida. La stessa disposizione ha consentito alle parti sociali e alle imprese transnazionali di occuparsi in prima persona delle proprie negoziazioni. Le organizzazioni sindacali europee hanno svolto d'altra parte un ruolo essenziale in questa prima fase di negoziazione degli accordi. Al momento attuale, il contenzioso relativo a questi accordi di anticipazione è assai ridotto.

### 2.2.2. *Considerazioni specifiche*

È opportuno ricordare che le parti sociali (CES, UNICE e CEEP) hanno organizzato con l'appoggio della Commissione europea, dal 28 al 30 aprile 1999, a Bruxelles, una

grande conferenza sul tema: "Comitati aziendali europei: pratica e sviluppo". Questo avvenimento ha costituito un'opportunità unica per quasi 650 persone del settore (rappresentanti di imprese che hanno costituito un CAE, membri delle istituzioni della CEE, rappresentanti di organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello nazionale ed europeo, nonché rappresentanti degli Stati membri) di fare il bilancio delle diverse esperienze nell'applicazione della direttiva.

Anche se una revisione immediata della direttiva non è stata richiesta né da UNICE e CEEP, né dalla CES, i dibattiti che hanno avuto luogo hanno consentito di sollevare un determinato numero di problemi relativi all'applicazione della direttiva, da un punto di vista giuridico e pratico. Vediamo ora una serie di problematiche, che non deve comunque essere considerata quale un elenco esaustivo:

a) La direttiva si basa sul principio della priorità quasi assoluta e della libertà della parti sociali di negoziare accordi adeguati. Questo orientamento si è rivelato efficace ed ha consentito di arrivare alla firma di un considerevole numero di accordi. Comunque, taluni accordi stipulati sembrano garantire soltanto un modesto livello di informazione e di consultazione transnazionale.

b) Può darsi che successivamente ad una fusione di imprese o di gruppi di imprese, due o più comitati aziendali europei esistano nella nuova impresa o nel nuovo gruppo. La direttiva non prevede attualmente che gli accordi esistenti contengano una clausola di adattamento qualora si verifichi un cambiamento nel perimetro dell'impresa o del gruppo. Comunque, conformemente allo spirito della direttiva, gli accordi devono coprire in ogni momento l'insieme dei lavoratori. Inoltre, bisogna ricordare che taluni Stati membri hanno già previsto l'inserimento di clausole di adattamento negli accordi esistenti.

c) Durante il periodo trascorso fra l'adozione della direttiva, cioè il 22 settembre 1994, e la data del suo recepimento, cioè il 22 settembre 1996, sono stati stipulati circa 450 accordi, cosiddetti "predirettiva". Dopo il 22 settembre 1996, la frequenza e il numero di accordi stipulati sono diminuiti considerevolmente. Senza alcun dubbio, il successo degli accordi "predirettiva" si spiega con la forte implicazione dei sindacati europei nel processo di negoziazione della maggior parte di tali accordi, il che non è il caso nell'ambito degli accordi negoziati in base agli articoli 5 e 6 della direttiva.

Un'altra ragione che può spiegare la diminuzione del numero di negoziazioni e di accordi potrebbe risiedere nel fatto che la maggior parte delle grandi imprese hanno già firmato un accordo e che spetta quindi ora alle piccole e alle medie imprese multinazionali di porre in atto un comitato aziendale europeo. Queste imprese hanno caratteristiche ed esigenze specifiche e hanno spesso un grado di sindacalizzazione molto ridotto.

d) Anche se il numero di controversie in rapporto alla direttiva sui comitati aziendali europei è modesto, considerando la novità costituita dalle disposizioni transnazionali che mirano a porre in atto un sistema transfrontaliero di informazione e di consultazione, un fatto in particolare ha sollevato il problema di sapere se il testo attuale è o meno abbastanza chiaro da garantire che l'informazione e la consultazione siano effettuate "in termini di tempo ragionevoli" e comunque prima che sia presa la decisione.

e) Durante i dibattiti sull'applicazione pratica della direttiva, l'importanza della formazione per i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, è stata citata ripetutamente. L'argomentazione principale è che la direttiva sui comitati aziendali europei è uno strumento di rappresentanza transnazionale che apre nuove possibilità per portare avanti gli interessi e la comunicazione transnazionale. Di conseguenza, ciò richiede un determinato livello di competenze per i membri del comitato aziendale europeo.

f) Un altro problema spesso sollevato durante le discussioni sull'applicazione pratica del testo riguarda l'efficacia del flusso d'informazione tra i vari livelli di rappresentanza dei lavoratori. Perché si attui un efficace scambio di informazione e una valida consultazione a livello comunitario, è necessario che sul piano nazionale esistano buoni sistemi d'informazione e di consultazione e che i vari livelli di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi d'impresa siano collegati reciprocamente.

L'articolo 15 della direttiva 94/45/CE, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie recita:

"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 presente direttiva e - in particolare - esamina la validità dei limiti numerici per il personale e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche".

Allo scopo di conformarsi alle disposizioni di questo articolo, la Commissione ha consultato gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo.

La procedura di valutazione dell'applicazione della direttiva continuerà, in relazione ai dibattiti attualmente in corso in sede di Consiglio e nel Parlamento europeo sulle questioni intimamente connesse (Proposta di direttiva del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea (COM (1998) 612 def. dell'11.11.1998), Progetto di direttiva concernente il coinvolgimento dei lavoratori nella società europea).

Alla luce delle conclusioni di tale valutazione e dell'evoluzione delle altre questioni, la Commissione adotterà, al momento opportuno, una decisione su di una eventuale revisione della direttiva.

### **3. ANALISI DELLE MISURE DI APPLICAZIONE GIURIDICA**

#### **3.1. Campo di applicazione**

##### *3.1.1. Campo di applicazione materiale e geografico*

a) Tutti gli Stati membri stabiliscono che il campo di applicazione territoriale siano l'Unione europea e lo Spazio economico europeo. Dato che alcuni di essi hanno escluso esplicitamente il Regno Unito, queste disposizioni devono essere modificate prima del 15 dicembre 1999 a seguito dell'estensione della direttiva 94/45/CE al Regno Unito, con la direttiva 97/74/CE del 15 dicembre 1997.

b) La marina mercantile è inclusa implicitamente o esplicitamente in taluni paesi, nel campo di applicazione del testo di recepimento (B, E, IRL, FIN, S, D, A, P), mentre in altri paesi (GR, I) non è permesso a questo settore di fruire delle disposizioni della direttiva. In Danimarca e nei Paesi Bassi, i lavoratori della marina mercantile non sono esclusi dal campo di applicazione del testo di recepimento, ma non possono essere eletti o designati quali membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo.

c) Tutti i paesi rispettano il campo di applicazione materiale stabilito dalla direttiva, sia per quanto riguarda il numero di salariati che lavorano nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie (1000 in totale e almeno 150 in due filiali o stabilimenti), sia in rapporto alla norma che mira a comprendere i casi in cui almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi.

d) Per il calcolo degli effettivi, tutti i paesi si riferiscono alla definizione di lavoratore dipendente stabilita dal diritto nazionale, secondo il procedimento di qualificazione *lege fori* autorizzato dalla direttiva. I criteri accolti per caratterizzare il rapporto di lavoro riguardano essenzialmente l'esigenza di una remunerazione e di un rapporto di subordinazione.

Ai fini della contabilizzazione degli effettivi in quanto tali, è fatto riferimento in modo diretto o indiretto a un calcolo su un biennio.

Esistono differenze riguardo alle modalità di contabilizzazione dei lavoratori dipendenti a tempo parziale. In Belgio è stato scelto un sistema di calcolo che si differenzia leggermente dalla regola del *prorata temporis*<sup>2</sup>. In Irlanda, se i lavoratori hanno svolto la loro attività per meno di otto ore alla settimana e da meno di 13 settimane, non sono contabilizzati ai fini del calcolo degli effettivi. In Spagna, i lavoratori a tempo parziale sono contabilizzati o meno in funzione della durata del loro contratto di lavoro<sup>3</sup>. I lavoratori dipendenti sono contabilizzati quali lavoratori a tempo pieno in 7 paesi (A, D, EL, F, FIN, NL, P) oppure, altrove, in base al principio del *prorata temporis* (I).

Sono escluse talune categorie, quali gli apprendisti (I, IRL), i lavoratori a domicilio (I), i lavoratori stagionali o occasionali (FIN), o ancora il personale direttivo (A, D, IRL).

e) Tutti i paesi, ad eccezione della Francia, della Finlandia, della Danimarca, dei Paesi Bassi e della Svezia, prevedono nei loro testi di recepimento che i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori posti in atto riguardino, 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 che sono membri del gruppo situato negli Stati membri. Nondimeno, può essere previsto

---

<sup>2</sup> Se i lavoratori dipendenti lavorano a tre quarti del tempo pieno, sono contabilizzati completamente, in caso contrario lo sono per la metà.

<sup>3</sup> I lavoratori a tempo parziale che dispongono di contratti a durata indeterminata o a durata superiore ai due anni, sono compresi nell'effettivo fisso dell'impresa. I contratti a durata determinata inferiori a due anni sono contabilizzati in funzione del numero di giorni lavorati nel corso del biennio precedente alla data alla quale è avviata la procedura di negoziazione. Si contabilizza un lavoratore supplementare ogni quattrocento giorni o frazione di giorni lavorati.



un campo di applicazione più ampio, tramite l'accordo di cui all'articolo 6 della direttiva.

### 3.1.2. *Nozione di impresa o gruppo di imprese*

a) La nozione di impresa non è definita in numerosi paesi che fanno riferimento in modo esplicito ( EL, IRL, I) o implicito alla definizione elaborata dalla CJCE.

La nozione di stabilimento è precisata in Irlanda in base ad un criterio di separazione geografica. In Belgio, il termine "stabilimento" definisce una parte dell'impresa che non possiede personalità giuridica. In Austria, il recepimento fa riferimento al paragrafo 34 della legge sull'organizzazione del lavoro.

Solo i testi spagnoli e svedesi di attuazione citano esplicitamente il caso delle imprese pubbliche. In Italia e in Belgio, dove la direttiva è stata attuata nella legislazione nazionale attraverso accordi collettivi (completati nel caso del Belgio da un regio decreto di estensione che non copre le imprese pubbliche), queste ultime non risultano coperte. Bisognerà quindi porre rimedio a questa lacuna.

b) La nozione di impresa controllante è sufficientemente sviluppata nel testo della direttiva per spiegare il motivo per cui i testi di attuazione non siano stati intesi a modificarla. Il testo è ripreso tale e quale in Italia, Grecia, Svezia, Irlanda, Belgio, Austria, Danimarca e Portogallo, oppure con termini diversi che rispettano però le presunzioni formulate dalla direttiva e la loro gerarchia, in Irlanda, Germania e Spagna, oppure con qualche precisazione supplementare, com'è il caso della Francia.

Le leggi di attuazione fanno anche di frequente riferimento al diritto comune delle società, sia per precisare i meccanismi generali della direttiva, sia per integrarli.

Si rileva così che, nei Paesi Bassi, sono rispettate le presunzioni formulate dalla direttiva, nonché la loro gerarchia, anche se il testo esclude, per valutare il capitale e i diritti di voto, le situazioni in cui un'impresa li detiene per conto di un'altra (partecipazioni indirette). D'altra parte, le azioni impegnate sono attribuite ai creditori.

Anche in Finlandia, il rinvio al diritto delle società permette di pensare che siano mantenute allo stesso modo le presunzioni formulate dalla direttiva, nonché il criterio di "controlling interest" per caratterizzare il controllo sulle filiali.

Il testo irlandese ha il merito di affrontare la difficoltà creata dal collegamento delle *joint-ventures* (detenute al 50/50%).

## 3.2. **Richiesta di negoziazione**

Tutti i paesi rispettano gli obblighi previsti dalla direttiva, sia per quanto riguarda quelli che interessano la direzione centrale, sia quelli che si riferiscono alla determinazione delle legittime entità che possono avviare la negoziazione (100 salariati o loro rappresentanti in almeno due Stati membri).

Le disposizioni vigenti in Italia prevedono, inoltre, che le organizzazioni sindacali firmatarie della convenzione collettiva applicabile possano richiedere la costituzione della delegazione speciale di negoziazione.

Gli obblighi imposti alla direzione centrale sono precisati in Svezia e rafforzati nei Paesi Bassi, in Germania e in Austria, nel settore della diffusione dell'informazione alle direzioni locali e alle organizzazioni sindacali. In Austria, i richiedenti hanno il diritto di domandare alla direzione centrale o alla direzione locale di comunicare il numero dei lavoratori dell'impresa o dello stabilimento. Queste precisazioni sono molto interessanti in quanto l'informazione relativa alla costituzione di una DSN è comunicata in tal caso a tutti gli interessati nel gruppo di dimensioni comunitarie.

### **3.3. Delegazione speciale di negoziazione (DSN)**

#### *3.3.1. Criterio geografico e proporzionale*

Tutti i paesi rispettano la direttiva per quanto riguarda la ripartizione geografica dei membri della DSN (1 per paese) e la ripartizione proporzionale dei membri supplementari in funzione degli effettivi che lavorano in ciascun paese. Vari Stati membri hanno elaborato una ripartizione più sofisticata in base a fasce di effettivi, mentre la Danimarca prevede dei minimi numerici per i membri supplementari (minimo: 2000 unità, in seguito: 5000 unità), ma in ogni caso il principio della proporzionalità sembra essere rispettato.

#### *3.3.2. Numero di rappresentanti*

Riguardo al numero dei rappresentanti alla DSN (3-17), esso è spesso indicato in modo esplicito (DK, EL, FIN, I, IRL, NL), mentre in altri casi è omissivo (B, D, E, S, A, P). In taluni casi, il sistema di ripartizione dei membri non corrisponde al limite massimo di 17 membri stabilito dalla direttiva (A, D, E, F), anche se occorre che il gruppo abbia sedi in più di 14 Stati perché sia superato il limite massimo di 17 unità in tali paesi.

#### *3.3.3. Modifica della struttura della delegazione nel corso della negoziazione*

La maggior parte degli Stati membri non prevedono alcuna modificazione della composizione della DSN durante il periodo negoziale (A, F, FIN, I). Talune disposizioni particolari sono comunque state inserite in Spagna, nei Paesi Bassi, in Portogallo e in Grecia, in caso di modifica della struttura dell'impresa o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

#### *3.3.4. Rappresentanti di paesi terzi*

La maggior parte dei paesi hanno previsto la possibilità di integrare rappresentanti di paesi terzi, tuttavia secondo modalità diverse, cioè: come osservatori, senza diritto di voto (EL, E, F, NL, P), oppure autorizzando la loro elezione o la loro nomina conformemente al diritto nazionale, come membri a pieno titolo (DK), o ancora stabilendo che le modalità della loro nomina e del loro statuto siano definite tramite un accordo firmato fra la direzione centrale e la DSN (A, D, EL). In Portogallo, la direzione centrale non è obbligata a prendere a carico le spese relative a questi osservatori.

La Finlandia, la Danimarca, l'Italia e il Belgio non hanno previsto alcuna disposizione riguardo ai paesi terzi rispetto al SEE.

### 3.3.5. *Informazioni sulla composizione della DSN*

La maggior parte degli Stati membri prevedono che la direzione centrale sia informata della composizione della DSN, anche se alcuni di essi, come la Finlandia, stabiliscono che il campo di attuazione di quest'obbligo di informazione sia ampliato a tutto il personale, alle organizzazioni sindacali e alle direzioni locali (I), alle direzioni locali (A). Analogamente, in Germania, la direzione centrale deve informare le direzioni locali, le rappresentanze esistenti dei lavoratori, nonché i sindacati presenti negli stabilimenti.

### 3.3.6. *Composizione della DSN*

La nomina dei rappresentanti della DSN è organizzata in ciascun paese in funzione e in correlazione con le strutture già esistenti di rappresentanza dei lavoratori.

**Belgio:** elezione da parte dei membri del consiglio aziendale o, in difetto, da parte del comitato incaricato della sanità e della sicurezza. La commissione paritetica, se non esistono tali organismi, può permettere alla delegazione sindacale di scegliere i membri della DSN per il Belgio.

**Danimarca:** elezione da parte dei rappresentanti del comitato di cooperazione, oppure da parte degli *shop steward*, altrimenti elezione da parte dei lavoratori dipendenti.

**Germania:** designazione da parte delle strutture esistenti nel seguente ordine: comitato di gruppo, consiglio centrale aziendale, consiglio aziendale, comitato di stabilimento.

**Grecia:** elezione secondo l'ordine seguente: dalle organizzazioni sindacali; in loro assenza, dal comitato aziendale; in sua assenza: dai lavoratori.

**Spagna:** designazione di comune accordo tra le rappresentanze sindacali che nel loro insieme formano la maggioranza dei membri del/dei comitato/i aziendale/i o, se del caso, dei delegati del personale, oppure per via di accordo fra la maggioranza dei membri di questi comitati e i delegati.

**Francia:** designazione da parte delle organizzazioni sindacali fra i membri eletti del comitato aziendale o dello stabilimento, oppure fra i rappresentanti sindacali all'interno del gruppo; se non esiste un'organizzazione sindacale nel gruppo in Francia, elezione da parte dei lavoratori dipendenti.

**Irlanda:** nomina o elezione da parte dei lavoratori dipendenti; possibilità di accordo fra la direzione centrale e questi ultimi.

**Italia:** nomina da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie della convenzione collettiva. In loro assenza, accordo fra le organizzazioni sindacali e la direzione centrale sulla designazione dei membri.

**Paesi Bassi:** elezione da parte del comitato costituito al livello più elevato: comitato di gruppo, comitato centrale, comitato aziendale. Se tutti i comitati aziendali non sono rappresentanti in questi altri comitati, la nomina deve aver luogo congiuntamente da parte dei comitati non rappresentati e del comitato di gruppo. Se una parte dei lavoratori non è rappresentata nell'ambito del comitato aziendale, questi

ultimi devono potersi esprimere sulla scelta dei membri della DSN. In mancanza di comitato aziendale, elezione da parte dei lavoratori dipendenti.

**Austria:** nomina da parte delle strutture esistenti nel seguente ordine: comitato di gruppo, consiglio aziendale, comitato di stabilimento. I rappresentanti sindacali possono essere nominati come membri della DSN, anche se non sono membri di un comitato aziendale.

**Portogallo:** nomina di comune accordo fra - successivamente - le istanze elette e i sindacati, fra le istanze elette se non vi sono sindacati rappresentati nell'azienda o nello stabilimento, fra i sindacati che rappresentano almeno i due terzi dei lavoratori, fra i sindacati che rappresentano almeno il 5% dei lavoratori. In mancanza di accordo e in assenza di nomina, oltre che in assenza di istanza eletta e di sindacato, oppure a richiesta di almeno un terzo dei lavoratori, i rappresentanti alla DSN sono eletti a suffragio diretto e segreto, in base alle liste presentate da almeno 100 lavoratori o da almeno il 10% degli stessi.

**Finlandia:** organizzazione di un'elezione tramite accordo. In mancanza di accordo, l'elezione dev'essere organizzata dai delegati alla sanità e alla sicurezza e dai delegati più rappresentativi del personale.

**Svezia:** elezione da parte del sindacato firmatario della convenzione collettiva dell'azienda controllante. Se vi sono più sindacati, essi sono tenuti a negoziare un accordo per organizzare l'elezione. Se non vi è accordo, il sindacato più rappresentativo procede alla nomina.

Pertanto, in tutti i paesi che lasciano al comitato aziendale o ai rappresentanti interni all'impresa una parte importante della rappresentanza dei lavoratori, in particolare nel campo dell'informazione e della consultazione degli stessi (oppure della codecisione), la nomina dei membri della DSN è effettuata per loro tramite. È così riconosciuto un ruolo centrale al comitato aziendale (o al comitato centrale aziendale o al comitato di gruppo) in Germania, Austria, Danimarca, Finlandia, Francia, Paesi Bassi, Belgio, e un ruolo sussidiario è riconosciuto ai delegati del personale o agli *shop steward* in Danimarca e in Belgio.

Le organizzazioni sindacali svolgono un ruolo fondamentale di nomina in Italia, Grecia, Portogallo e Spagna, congiuntamente con il comitato aziendale.

Esse svolgono anche un ruolo indiretto, sia perché le organizzazioni sindacali elaborano gli elenchi su cui si trovano gli eletti (F, S) sia perché svolgono un ruolo essenziale per la costituzione dei comitati aziendali o di gruppo, sia perché i membri della DSN devono obbligatoriamente essere stati eletti su liste elaborate dalle organizzazioni sindacali (F), oppure essere i titolari della nomina a titolo sussidiario (B).

Le elezioni organizzate in Svezia fra i rappresentanti dei sindacati firmatari della convenzione collettiva applicabile, permettono così alle organizzazioni sindacali di svolgere un ruolo importante.

In ragione del carattere volontaristico di rappresentanza dei lavoratori in vigore in Irlanda, il sistema di elezioni in questo paese non può basarsi su una rappresentanza già esistente. L'elezione da parte di tutti i lavoratori dipendenti può quindi essere

sostituita da un accordo firmato fra questi e la direzione di ciascuna impresa interessata alla rappresentanza transnazionale.

In mancanza dell'istanza incaricata a titolo principale di nomina o di elezione dei membri della DSN, gli Stati membri pongono in atto sistemi di varia natura: la nomina è affidata ai delegati del personale (B, DK) oppure ai delegati alla sanità e alla sicurezza (B, FIN), oppure i membri sono nominati in base ad un accordo fra la direzione centrale e le organizzazioni sindacali (I) o i lavoratori dipendenti (IRL), oppure è organizzata un'elezione da parte di tutti i lavoratori dipendenti (F, NL, P). In Svezia, in mancanza di un sindacato legato da un accordo collettivo all'impresa che esercita il controllo, l'organizzazione locale dei lavoratori che raggruppa il maggior numero di lavoratori dipendenti è incaricata della nomina, a titolo sussidiario.

Solo tre Stati membri non hanno previsto meccanismi sussidiari: Spagna, Germania e Austria. In questi paesi, i lavoratori hanno diritto alla costituzione di una rappresentanza dei lavoratori e ne assumono la responsabilità, qualora non costituiscano un comitato di stabilimento. Inoltre, il limite numerico di costituzione di tali comitati è molto ridotto (5 lavoratori dipendenti in Austria e in Germania, 6 in Spagna).

Si può infine sottolineare che tutti gli Stati membri si preoccupano di garantire la rappresentatività dei lavoratori e di porre in atto un sistema di nomina dei membri della DSN che risulti in armonia con le strutture interne di rappresentanza e che si integri nel migliore dei modi con il ruolo affidato, in ciascun paese, alle organizzazioni sindacali.

### **3.4. Accordi - articolo 6**

La maggior parte degli Stati membri rispettano le disposizioni della direttiva per quanto riguarda il contenuto dell'accordo risultante dalla negoziazione fra la direzione centrale e la DSN. Tuttavia, vari Stati membri hanno aggiunto nella loro legislazione nazionale talune norme non previste dalla direttiva:

- La legislazione spagnola, finlandese, francese, irlandese e italiana prevedono norme riguardo alla selezione dei rappresentanti dei lavoratori per le procedure di negoziazione e la costituzione del comitato aziendale europeo;

- riguardo al contenuto dell'accordo che istituisce il comitato aziendale europeo, la legislazione spagnola e greca esigono l'identità completa delle parti contraenti. L'accordo interconfederale italiano esige che il contenuto dell'informazione e della consultazione siano definiti nell'accordo. La legge irlandese stabilisce che l'accordo determini il metodo secondo cui, da un lato, le informazioni comunicate ai rappresentanti dei lavoratori dipendenti saranno comunicate ai lavoratori nello Stato membro in causa e, dall'altro, l'opinione dei lavoratori dipendenti sulle informazioni così comunicate dovrà essere registrata. La legislazione portoghese prevede la possibilità che le controparti determinino la legge applicabile all'accordo, nonché le problematiche che devono essere considerate confidenziali;

- per quanto riguarda il contenuto dell'accordo che istituisce le procedure d'informazione e di consultazione, la legislazione francese, irlandese e dei Paesi Bassi esige che l'accordo indichi gli stabilimenti ai quali si applica la procedura, le

modalità secondo cui i lavoratori o i loro rappresentanti sono informati e consultati sulle questioni transnazionali che li riguardano in modo significativo, sulle risorse finanziarie e materiali poste a disposizione per l'esecuzione della procedura, sulla durata dell'accordo e sulla sua procedura di rinegoziazione. La legislazione austriaca stabilisce che le conseguenze delle ristrutturazioni per il comitato aziendale europeo siano definite nell'accordo stesso.

La maggior parte dei testi di recepimento fa riferimento al principio dell'autonomia collettiva. Gli altri lo presuppongono, sotto forma implicita. Pertanto, in tutti i paesi, l'accordo definisce tutte le condizioni di attuazione e di funzionamento dell'istanza transnazionale di rappresentanza prescelta.

Vari testi stabiliscono in linea di principio l'obbligo di negoziare in buona fede o in clima di cooperazione<sup>4</sup>. In Spagna, è previsto espressamente che le negoziazioni possano essere sospese in caso di manifesta malafede di una delle controparti, il che è assimilato ad un rifiuto di apertura delle negoziazioni stesse.

Il Belgio ha previsto, oltre alle sanzioni obbligatorie imposte dalla direttiva, l'elaborazione di un protocollo che definisce tutti i provvedimenti concreti di funzionamento del comitato aziendale europeo, che negli altri paesi sono dettagliati dal regolamento interno del comitato.

Riguardo al funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura d'informazione e di consultazione dei lavoratori nei loro rapporti con la direzione centrale, i testi danese, francese, finlandese e olandese non impongono esplicitamente l'obbligo di lavorare in uno spirito di collaborazione nel rispetto dei diritti e degli obblighi reciproci delle controparti.

La maggioranza dei due terzi, necessaria per decidere di non avviare le negoziazioni o di annullare quelle in corso, è richiesta in vari paesi (A, D, F, I, E, P). Questo punto non è invece precisato esplicitamente nelle disposizioni di recepimento degli altri Stati membri.

### **3.5. Prescrizioni accessorie**

Tutti gli Stati membri rispettano le condizioni di applicazione delle prescrizioni accessorie (rifiuto di avviare le negoziazioni per sei mesi o mancanza di accordo dopo tre anni), talvolta con alcune messe a punto.

La Finlandia, l'Italia e la Svezia prevedono l'applicazione di disposizioni accessorie quando un accordo pre-direttiva scaduto non sia stato rinnovato entro sei mesi dalla data di annullamento (FIN) o di scadenza (S).

La Spagna e la Svezia prevedono l'applicazione di disposizioni sussidiarie qualora un accordo post-direttiva non sia stato rinnovato entro sei mesi dalla data di scadenza.

---

<sup>4</sup> La Finlandia, la Francia, i Paesi Bassi e la Svezia omettono nei rispettivi testi di recepimento della direttiva di specificare che occorre negoziare in uno spirito di collaborazione. Tuttavia, in taluni Stati, come i Paesi Bassi, il principio della negoziazione in buona fede è un principio generale del diritto civile. Inoltre, tenuto conto della portata giuridica dei considerando, nonché della giurisprudenza nazionale in materia, l'assenza di questa nozione in taluni testi di trasposizione non ne limita la portata giuridica.

### *3.5.1. Sulla composizione dei membri del comitato aziendale europeo*

Tutti gli Stati membri adottano regole di nomina dei membri del comitato aziendale europeo identiche a quelle impiegate per la composizione della DSN.

Le regole riguardanti la ripartizione geografica sono anch'esse identiche a quelle della DSN (1 membro per paese). Altrettanto avviene per la ripartizione proporzionale dei membri in funzione degli effettivi.

Tutti gli Stati membri prevedono la possibilità di costituire un comitato ristretto formato da soli tre membri. In taluni Stati (B, E, IRL), tale comitato può essere ampliato ad altri membri, in caso di circostanze eccezionali.

La maggioranza degli Stati membri prevedono esplicitamente un minimo di tre e un massimo di trenta membri nel comitato (B, NL e P: numero non precisato).

L'Austria e la Danimarca permettono la presenza di rappresentanti sindacali permanenti, se sono già membri di un comitato aziendale nazionale.

### *3.5.2. Sull'informazione e la consultazione*

Tutti gli Stati membri prevedono l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel senso della direttiva oltre (Italia, Francia, Spagna, Grecia, Austria e Portogallo) al diritto di formulare un parere qualora vi siano circostanze eccezionali. Nei Paesi Bassi può essere formulata un'opinione, entro un periodo di tempo ragionevole dopo la riunione.

Alcuni Stati membri (p.es.: IRL) precisano che l'informazione e la consultazione del CAE deve aver luogo in buona fede. Anche se i testi non riprendono espressamente la necessità di conformarsi a questo spirito di collaborazione, tale obbligo può essere considerato implicito o risultante dallo spirito dei testi, o ancora dai principi generali di diritto.

L'Austria e la Germania escludono parzialmente le imprese aventi una determinata tendenza, dal settore dell'informazione e della consultazione del CAE. La Svezia le esclude semplicemente per quanto riguarda gli obiettivi e l'orientamento delle loro attività.

### *3.5.3. Sulla competenza del comitato aziendale europeo*

Le competenze del comitato aziendale europeo, quali sono previste dalla direttiva, sia per la riunione annuale che per circostanze eccezionali, sono tradotte assai fedelmente in tutti gli Stati membri. Per quanto riguarda la dimensione transnazionale degli argomenti trattati, i termini ripresi dalle disposizioni nazionali sono talvolta leggermente diversi da quelli della direttiva.

Riguardo alla riunione annuale, oltre all'esigenza di un rapporto informativo trasmesso in via preventiva, le competenze generali sono riprese quasi alla lettera in tutti gli Stati membri. L'Italia vi aggiunge la parità delle opportunità e i Paesi Bassi vi aggiungono l'ambiente. Come nella direttiva, l'elenco degli argomenti citati non è limitativo.

Le circostanze eccezionali, nel senso della direttiva (o con termini simili, com'è il caso dell'Italia, dove si parla di incidenza sensibile sugli interessi dei lavoratori) danno luogo in tutti gli Stati membri a riunioni straordinarie.

Si sottolineerà infine che sono previste esplicitamente riunioni preparatorie in talune disposizioni nazionali (A, B, IRL, P) allo scopo di consentire al comitato aziendale europeo di riunirsi prima di incontrarsi con la direzione centrale. Negli altri Stati membri, quando la direttiva prevede in modo esplicito queste riunioni preventive, non è citata in alcun modo questa possibilità. L'assenza di disposizioni non comporta però la possibilità che la direzione centrale rifiuti queste riunioni, né ponga in atto alcun altro mezzo a tal fine, qualora esse siano necessarie per il buon funzionamento del comitato aziendale europeo.

#### *3.5.4. Sull'organizzazione temporale dell'informazione e della consultazione*

Le espressioni impiegate in taluni testi per prevedere il momento della consultazione in caso di circostanze eccezionali, sono diverse, pur ispirandosi tutte al principio dell'attuazione degli obblighi "in tempo utile" espresso dalla CdGCE: la consultazione deve aver luogo al più presto possibile (IRL, FIN, NL, P) o sufficientemente in tempo per essere utile (E).

La mancanza esplicita di disposizioni non pregiudica l'obbligo, a carico della direzione centrale, di porre in atto i doveri di informazione e di consultazione "in tempo utile", dato che ciò risulta dall'interpretazione della Corte di giustizia dell'obbligo di dare alle norme comunitarie un effetto utile. Questa interpretazione si impone ai giudici nazionali.

Vari Stati membri (A, I, F, NL, P) prevedono inoltre che, entro quattro anni dalla data di attuazione delle prescrizioni accessorie, si aprano nuovi negoziati. In Germania e in Austria, il CAE deve prendere una decisione allo scopo di riaprire le negoziazioni, in base all'articolo 6 della direttiva.

#### *3.5.5. Sul cambiamento di struttura del comitato*

Il riaggiustamento della composizione del comitato è previsto:

in Danimarca, Germania e Portogallo, in funzione del numero di lavoratori dipendenti che lavorano nei vari paesi;

in Francia, durante il rinnovo del comitato (ogni due anni);

in Francia, durante il rinnovo del comitato (ogni due anni);

#### *3.5.6. Sulla presidenza del comitato*

In taluni Stati membri sono state adottate norme specifiche per definire le modalità di scelta del presidente del comitato aziendale europeo. Egli è nominato a seguito di un accordo che dev'essere concluso fra la direzione centrale e il comitato (EL, E, IRL), o si organizza un'alternanza fra la direzione e il comitato (NL), oppure dev'essere previsto dal protocollo di installazione (B), o è eletto fra i membri del comitato (A, D), o ancora la presidenza è affidata al direttore dell'impresa che esercita il controllo (F).



### 3.6. Accordi di anticipazione (articolo 13)

Tutti gli Stati membri riprendono le condizioni stabilite dall'articolo 13 della direttiva per convalidare questi accordi di anticipazione. Si nota in più paesi uno sfasamento fra la data di riferimento prevista dalla direttiva (22/09/1996) e la data di entrata in vigore dei testi di recepimento che convalidano tali accordi (D, F). In Austria, la legge ha un effetto retroattivo che convalida gli accordi alla data prevista dalla direttiva. L'Italia e i Paesi Bassi convalidano gli accordi firmati dopo la data del 22 settembre 1996. In Italia sono validi gli accordi firmati fino al novembre 1996 e nei Paesi Bassi quelli firmati fino al febbraio 1997.

La legge portoghese riconosce esplicitamente gli accordi stipulati in uno dei paesi terzi, a patto che essi rispettino le condizioni che vi sono definite, qualora si applichi la legge nazionale.

Le condizioni dell'articolo sono esplicitate in Belgio, dove sono previste tutte le situazioni in cui le firme convalidano l'accordo<sup>5</sup>, in Germania e nei Paesi Bassi, in cui è richiesta una partecipazione adeguata dei lavoratori e in Spagna, dove si esercita un controllo della legittimità dei firmatari<sup>6</sup>.

D'altra parte, taluni Stati membri hanno introdotto criteri supplementari rispetto a quelli previsti all'articolo 13 della direttiva come condizione di validità di questi accordi di anticipazione. In Irlanda, l'accordo dev'essere stato accettato dalla maggioranza dei lavoratori ai quali si applica. In Austria, la protezione dei rappresentanti dei lavoratori si applica "ex lege" anche nel caso degli accordi di cui all'articolo 13 e l'insieme degli organi di rappresentanza del personale dev'essere informato sul testo dell'accordo. In Danimarca, l'accordo deve interessare l'informazione della consultazione sulle questioni relative alle imprese o agli stabilimenti situati in più Stati membri.

Alcuni Stati membri (A, B, D, FIN) hanno permesso una revisione degli accordi in vigore entro il semestre successivo alla data del 22/09/1996, in modo da renderli compatibili con le esigenze dell'articolo 13.

In Grecia e in Belgio, sono state aggiunte alcune condizioni relative alla forma scritta degli accordi, per autorizzarne la convalida.

La possibilità di rinnovare questi accordi è prevista in Irlanda, Austria, Francia, Germania, Belgio, Spagna e Paesi Bassi. Esistono disposizioni diverse a seconda che gli accordi siano stati stipulati a durata determinata o meno.

Infine, taluni Stati membri prevedono di integrare tramite accordi di anticipazione nel sistema, i cambiamenti di struttura del gruppo (NL dopo 5 anni).

---

<sup>5</sup> Firma da parte delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto la convenzione collettiva, rappresentate nel gruppo, da parte della maggioranza dei delegati del personale del paese in causa, da parte della maggioranza dei lavoratori dipendenti, da parte di un'organizzazione europea incaricata dalle organizzazioni sindacali dell'impresa. Questi presupposti di validità per taluni tipi di firmatari esistono anche in Germania, Francia e Italia.

<sup>6</sup> Questo controllo della legittimità dei firmatari è previsto anche in Finlandia e nei Paesi Bassi.

### **3.7. Esperti**

In tutti i paesi sono previste disposizioni che autorizzano la DSN e il comitato aziendale europeo a fare ricorso a esperti. Nella maggior parte dei paesi questa autorizzazione è rilasciata solo qualora il ricorso all'esperto sia assolutamente necessario (EL, DK, FIN, S) e/o che le spese che ne derivano siano a carico della direzione centrale solo per un esperto (A, B, D, EL, F, IRL, NL, P). Nei Paesi Bassi, è precisato che si tratta di un esperto per ogni punto dell'ordine del giorno. Il diritto di fare ricorso a più esperti, anche se le spese di un'unica missione sono sostenute dalla direzione centrale, consente alle DSN e ai CAE di farsi assistere da rappresentanti sindacali appartenenti a confederazioni nazionali o europee, con la facoltà di chiedere aiuto ad un esperto "tecnico".

Negli accordi stipulati conformemente all'articolo 6, è chiaro che il ricorso agli esperti dev'essere negoziato e altrettanto deve avvenire per le modalità precise di assunzione degli oneri che ne derivano.

### **3.8. Altre modalità di funzionamento**

#### *3.8.1. Mezzi materiali e finanziari*

Tutti i paesi prevedono che la direzione centrale abbia l'obbligo di assumere l'onere derivante dalle spese di funzionamento dell'istanza transnazionale di rappresentanza.

Per quanto riguarda la DSN, si precisa in generale che tale obbligo riguarda i mezzi materiali e finanziari che le sono necessari per svolgere i propri compiti (DK, FIN, P, A). Anche se non è precisata la finalità, è chiaro che la determinazione degli oneri che la direzione centrale deve assumersi è operata concretamente, in base alle esigenze oggettive di funzionamento.

Talvolta, le spese sono citate in dettaglio (I, IRL, P, A) : riunioni, attrezzature, viaggi, traduzioni, alloggio, spese per esperti. In Svezia e in Spagna, le spese di nomina dei membri della DSN sono citate.

Per quanto riguarda il CAE istituito conformemente alle prescrizioni accessorie, si ritrova la stessa formula generale. La direzione centrale deve assumere l'onere delle spese necessarie al funzionamento del CAE. Quasi sempre, le spese in questione sono specificate: viaggi, traduzioni, spese organizzative, di riunione, alloggio, attrezzature (senza ulteriori dettagli su fax, telefono, computer); in Germania è indicato l'obbligo di porre a disposizione dei locali.

In tutti i paesi, si può prevedere un contenzioso riguardante il carattere necessario e/o ragionevole delle spese effettuate dal CAE, che è lasciato alla valutazione dei giudici nazionali, in funzione dell'utilità oggettiva di queste spese di funzionamento, nell'ambito di una rappresentanza transnazionale.

#### *3.8.2. Mezzi a disposizione dei rappresentanti*

In tutti i paesi, i rappresentanti fruiscono di un diritto ad assentarsi dal lavoro per svolgere le loro funzioni. Il periodo di assenza è comunque remunerato. Il credito di ore di lavoro accordato è però assai variabile: 20 h/mese in Francia, 8 h/4 mesi in Italia, 2 h/settimana in Grecia, 60 h/anno in Spagna, possibilità di assentarsi in caso di necessità in Austria, possibilità di assentarsi entro termini ragionevoli in Irlanda,

diritto generale non ulteriormente precisato nei Paesi Bassi, oppure diritto da determinarsi tramite accordo fra il datore di lavoro e l'organizzazione rappresentativa dei lavoratori, in Svezia.

### **3.9. Confidenzialità**

#### *3.9.1. Obbligo generale di confidenzialità*

Ad eccezione del Belgio che non ha previsto l'obbligo di confidenzialità se non in un testo di accompagnamento della legge di recepimento, tutti i paesi impongono nel testo di recepimento ai rappresentanti della DSN e del CAE, nonché agli esperti, tale obbligo di confidenzialità.

L'obbligo è generale e continuo, nella maggior parte dei casi senza limiti di durata. Talvolta è prevista una durata (fine di tutti i mandati in Irlanda, 3 anni in Italia). L'obbligo di confidenzialità si riferisce alle relazioni tra i rappresentanti e gli esperti con le terze persone, ma in Svezia e in Austria si precisa altresì che l'obbligo non si impone fra i rappresentanti, in modo da evitare che vi siano attriti riguardo alla circolazione dell'informazione nell'ambito del CAE.

#### *3.9.2. Diritto di ritenzione delle informazioni confidenziali*

Il diritto di ritenzione delle informazioni ritenute confidenziali da parte della direzione centrale (art. 8, paragrafo 2 della direttiva) è stato introdotto nei seguenti paesi: Danimarca, Svezia, Italia, Grecia, Irlanda, Spagna, Paesi Bassi e Portogallo.

La Francia e l'Austria non si sono avvalse di questa possibilità, mentre la Germania non lo ha fatto per la DSN.

Il carattere riservato dell'informazione deve poter essere valutato in base a criteri obiettivi. Oltre alle procedure di diritto comune, sono talvolta previste procedure specifiche in Grecia, Belgio e Portogallo ed è previsto il ricorso ad una procedura di arbitraggio in Finlandia.

#### *3.9.3. Sanzioni collegate alla violazione dell'obbligo di confidenzialità*

Tutti i paesi prevedono sanzioni, la cui natura è diversa a seconda dei casi: vi sono sanzioni civili (F, P), nella maggior parte dei casi sono previste sanzioni penali: Irlanda ("offence"), Germania, Finlandia, Francia (per i segreti di fabbricazione).

Non vi sono sanzioni specifiche in Spagna e in Grecia, mentre in Danimarca esse fanno oggetto di un testo diverso dalla legge di recepimento.

Vari paesi dispongono di procedure specifiche (spesso a carattere d'urgenza) per i conflitti relativi alla violazione dei segreti di fabbricazione (in particolare: Francia, Germania e Belgio).

### **3.10. Protezione dei rappresentanti dei lavoratori**

In tutti i paesi, l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori è protetto.

Il principio della parità di trattamento è richiamato espressamente in taluni paesi (D, EL, IRL) in quanto garanzia fondamentale dell'esercizio di tali funzioni.

Questa protezione è organizzata in ciascun paese secondo le modalità proprie alla rappresentanza dei lavoratori. In determinati paesi, la protezione si basa sulla convenzione collettiva di lavoro (DK), anche se nella maggior parte dei casi il testo di recepimento rinvia allo statuto generale dei rappresentanti del paese, agli *shop steward* o ai rappresentanti sindacali (B, E, F, I, NL, S, A, P).

Per licenziare i rappresentanti in questione è richiesto un serio motivo, indipendente dall'attività, oppure una grave colpa (FIN, F). I motivi che il datore di lavoro non può invocare sono precisati in Finlandia (malattia, sciopero, opinioni religiose, ecc.).

In Francia, Germania e Finlandia esistono procedure specifiche di autorizzazione preventiva al licenziamento.

### **3.11. Sanzioni**

Tutti i paesi hanno previsto un sistema di sanzioni che si applica in caso di violazione degli obblighi stabiliti dalla direttiva, sia per quanto riguarda gli obblighi di istituzione di una istanza di negoziazione (DSN), che in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dal funzionamento dell'organismo di rappresentanza transnazionale.

I sistemi hanno carattere diverso: le sanzioni derivano da norme di violazione delle convenzioni collettive (DK, S), oppure da meccanismi generali dei diversi diritti del lavoro.

Taluni paesi prevedono, a titoli di sanzioni, ammende di natura diverse: DK ("compensatory fine"), FIN ("conditional fine"), o più in senso lato sanzioni penali che permettono eventualmente al giudice di imporre pene di carattere diverso: IRL ("offence"), EL, E (infrazione amministrativa), B (ammende amministrative), A e D (infrazione amministrativa), F (reato di impedimento), P (quasi-reato).

Non vi sono in tutti i paesi precisazioni quanto all'applicazione di tali sanzioni in caso di violazione degli obblighi, qualora esse si fondino su un accordo di anticipazione. Ciò presuppone che esse si applichino anche a questa ipotesi, tranne nel caso della Danimarca e della Svezia, dove gli accordi di anticipazione non sono coperti dal sistema di sanzioni.

A grandi linee, sono le giurisdizioni ordinarie che si pronunciano riguardo alle sanzioni in materia. In Grecia si tratta dell'amministrazione prefettizia e le ammende sono versate ad un Fondo a favore dei lavoratori.

### **3.12. Strumenti di ricorso**

In tutti i paesi sono i tribunali competenti che si occupano del contenzioso relativo alla rappresentanza dei lavoratori.

Si tratta nella maggior parte dei casi (A, B, D, E, EL, F, I, S, NL e P) dei tribunali del lavoro (per le questioni individuali) e/o delle giurisdizioni ordinarie (DK, FIN, F - per il contenzioso collettivo), oppure della giurisdizione delle società (NL).

In Irlanda è stata fatta la scelta dell'arbitraggio, che merita di essere sottolineata se si tiene conto della natura transnazionale delle vertenze (l'appello è possibile solamente se si presentano questioni di diritto).

Si rilevano poi determinate particolarità. In Finlandia, esiste un ruolo di supervisione che è affidato al Ministro del lavoro. In Italia, l'accordo interconfederale propone la creazione di una commissione speciale per dirimere le vertenze proprie all'istanza transnazionale.

## ALLEGATO

Riferimenti delle misure di recepimento della direttiva 94/45/CE  
sui comitati aziendali europei

- 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 d'impresa di dimensioni comunitarie. *Pubblicazione*: Gazzetta ufficiale delle Comunità europee L 254/64 del 30.9.1994.
- Direttiva 97/74/CE del Consiglio; del 15 dicembre 1997 che estende la direttiva 94/45/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord. *Pubblicazione*: Gazzetta ufficiale delle Comunità europee L 10/23 del 16.1.1998.

### **Belgio**

- Arrêté royal du 22.03.1996 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62, conclue le 6 Février 1996 au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Pubblicazione*: Moniteur Belge du 11.04.1996, p. 8465.
- Arrêté royal du 27.11.1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62bis du 6 octobre 1998 modifiant la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Pubblicazione*: Moniteur Belge du 16.12.1998, p. 935.
- Arrêté royal portant exécution de l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Pubblicazione*: Moniteur Belge du 17.10.1998, p. 1252.
- Loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Pubblicazione*: Moniteur Belge du 21.05.1998, p. 2192.
- Loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de

dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs –  
*Pubblicazione*: Moniteur Belge du 21.05.1998, p. 2192.

### **Danimarca**

Lov N. 371 af 22.05.1996 om europæiske samarbejdsudvalg - *Pubblicazione*:  
Ministerialtidende, j. nr. 1996-534-8

### **Germania**

Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28.10.1996 - *Pubblicazione*:  
Bundesgesetzblatt Teil I vom 31.10.1996, S. 1548

### **Grecia**

Décret présidentiel n° 40/97; 18.3.1997 - *Pubblicazione*: FEK A n° 39; 20.3.1997;  
p. 599

### **Spagna**

Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los  
trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria N  
10/97; 24.4.1997 - *Pubblicazione*: Boletín oficial del Estado N 99; 25.4.1997;  
p. 13258

### **Francia**

Loi N. 96-985 du 12.11.1996 relative à l'information et à la consultation des salariés  
dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi  
qu'au développement de la négociation collective - *Pubblicazione*: Journal Officiel  
de la République Française; 13.11.1996; p. 16527

Intégration au Code du Travail sous les articles L 439-1 modifié, L 439-6 à L 439-24,  
L 483-1-2

### **Irlanda**

Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996;  
Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996  
(Commencement) Order of 1996; 3.7.1996 - *Pubblicazione*: Statutory Instruments  
n° 20 of 1996; Statutory Instruments n° 276 of 1996

### **Italia**

Accordo Interconfederale per il Recepimento della direttiva 94/45 CE del 22.9.1994;  
06.11.1996

### **Paesi Bassi**

Wet van 23.1.1997 op de Europese ondernemingsraden tot uitvoering van richtlijn  
nr. 94/45/EG - *Pubblicazione*: Staatsblad 1997/32 pp 1-15; 4.2.1997

## **Portogallo**

Lei n° 40/99 de 9 de Junho que assegura a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais e regula a instituição de conselhos de empresa europeus ou de procedimentos simplificados de informação e consulta em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. DR n° 133 de 9 de Junho de 1999, p. 3237 e ss. Entrée en vigueur: 9 de Julho de 1999.

## **Austria**

Bundesgesetz vom 17. Oktober 1996, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden - *Pubblicazione*: Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 601/96, 31.10.1996

## **Finlandia**

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta 614/96; 9.8.1996

## **Svezia**

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd ; utfärdad den 9 maj 1996

## **Lussemburgo**

Recepimento in ritardo