

Causa C-349/01

Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH

contro

ADS Anker GmbH

(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Arbeitsgericht Bielefeld)

«Politica sociale — Artt. 4 e 11 della direttiva 94/45/CE — Comitato aziendale europeo — Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie — Obbligo della direzione centrale di fornire talune informazioni ai rappresentanti dei lavoratori»

Massime della sentenza

Politica sociale — Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie — Direttiva 94/45 — Informazioni indispensabili per l'avvio delle trattative per la creazione di un comitato aziendale europeo — Domanda rivolta ad un'impresa del gruppo che non dispone delle dette informazioni — Obbligo per la direzione centrale del gruppo o per la direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, della direttiva, di fornire le dette informazioni (Direttiva del Consiglio 94/45, artt. 4, nn. 1 e 2, secondo comma, e 11)

Gli artt. 4, n. 1, e 11 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, devono essere interpretati nel senso che gli Stati membri sono tenuti ad imporre all'impresa stabilita nel loro territorio, e che costituisce la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi degli artt. 2, n. 1, lett. e), e 3, n. 1, della direttiva, o la direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della stessa, l'obbligo di fornire ad un'altra impresa dello stesso gruppo stabilita in un altro Stato membro le informazioni richieste a quest'ultima dai rappresentanti dei suoi lavoratori, quando detta altra impresa non è in possesso di tali informazioni e queste ultime sono indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

(v. punto 67 e dispositivo)

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
15 luglio 2004⁽¹⁾

«Politica sociale – Artt. 4 e 11 della direttiva 94/45/CE – Comitato aziendale europeo – Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie – Obbligo della direzione centrale di fornire talune informazioni ai rappresentanti dei lavoratori»

Nel procedimento C-349/01,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dall'Arbeitsgericht Bielefeld (Germania) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH

e

ADS Anker GmbH,

domanda vertente sull'interpretazione degli artt. 4 e 11 della direttiva del Consiglio 22 settembre 1994, 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 (GU L 254, pag. 64),

LA CORTE (Sesta Sezione),,

composta dal sig. V. Skouris, facente funzione di presidente della Sesta Sezione, dai sigg. C. Gulmann e J.-P. Puissechet, dalle sig.re F. Macken (relatore) e N. Colneric, giudici,

avvocato generale: sig. A. Tizzano

cancelliere: sig. H.A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH, dalla sig.ra I. Seefried, Rechtsanwältin;
- per l'ADS Anker GmbH, dal sig. U. Simdorn, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, dal sig. W.-D. Plessing, in qualità di agente;
- per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. J. Sack e H. Kreppel, in qualità di agenti,

sentite le osservazioni orali del Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH, dell'ADS Anker GmbH, nonché della Commissione, all'udienza del 5 dicembre 2002,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 febbraio 2003,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con ordinanza 24 luglio 2001, pervenuta alla Corte il 17 settembre successivo, l'Arbeitsgericht Bielefeld ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione degli artt. 4 e 11 della direttiva del Consiglio 22 settembre 1994, 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 (GU L 254, pag. 64; in prosieguo: la «direttiva»).
- 2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia che oppone il Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH (comitato aziendale della società ADS Anker GmbH; in prosieguo: il «comitato aziendale») alla società ADS Anker GmbH (in prosieguo: la «ADS Anker»), avente ad oggetto il rigetto da parte di quest'ultima della domanda del comitato aziendale di fornire ad esso talune informazioni al fine dell'istituzione di un comitato aziendale europeo.

Ambito normativo

La disciplina comunitaria

- 3 A tenore dell'undicesimo 'considerando' della direttiva:

«si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di

dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano».

- 4 Dal dodicesimo 'considerando' della direttiva risulta 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 comitato aziendale europeo o porre in atto altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori».
- 5 Il tredicesimo 'considerando' della direttiva è redatto come segue:

«(...) 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».
- 6 Ai termini del quattordicesimo 'considerando' della direttiva:

«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».
- 7 L'art. 1, nn. 1 e 2, della direttiva recita:

«1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva».
- 8 L'art. 2, n. 1, lett. a) - e), della direttiva dispone:

«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, e
 - almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro,
d) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle legislazioni e/o delle prassi nazionali;

e) “direzione centrale”, la direzione centrale dell’impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell’impresa controllante».

9 L’art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva è redatto come segue:

«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».

10 L’art. 3, n. 6, della direttiva dispone che «per determinare se un’impresa sia un’“impresa controllante” si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata».

11 L’art. 4, nn. 1-3, della direttiva così dispone:

«1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all’istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l’informazione e la consultazione, previsti dall’articolo 1, paragrafo 2, per l’impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare – se del caso –, assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 1 incombe alla direzione dello stabilimento o dell’impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

3. Ai fini della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma, sono considerati come direzione centrale».

12 Ai sensi dell’art. 5, nn. 1 e 2, della direttiva:

«1. Per realizzare l’obiettivo indicato dall’articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l’istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l’informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione (...).

13 In forza dell’art. 6, n. 1, della direttiva, «[l]a 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».

14 L'art. 11, nn. 1-3, della direttiva così dispone:

«1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo di imprese 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 prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono – in particolare – procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

15 L'art. 14, n. 1, della direttiva dispone che gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla stessa 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 direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

La disciplina nazionale

16 Il Gesetz über europäische Betriebsräte (legge relativa ai comitati aziendali europei), del 28 ottobre 1996 (BGBl. 1996 I, pag. 1548; in prosieguo: l'«EBRG»), mira alla trasposizione della direttiva nell'ordinamento tedesco.

17 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, dell'EBRG, tale legge trova applicazione alle imprese che svolgono la loro attività nella Comunità e hanno la loro sede sul territorio tedesco, nonché ai gruppi di imprese aventi sede nella Comunità laddove l'impresa che ne esercita il controllo abbia sede sul territorio tedesco.

18 Ai sensi dell'art. 2, n. 2, dell'EBRG:

«Nell'ipotesi in cui la direzione centrale non sia situata in uno Stato membro, bensì esista una direzione locale delegata per le imprese o gli stabilimenti siti negli Stati membri, la presente legge trova applicazione a partire dal momento in cui tale direzione locale delegata si stabilisce sul territorio tedesco. In mancanza di direzione locale delegata, la presente legge trova applicazione nel caso in cui la direzione centrale designi uno stabilimento o un'impresa come suo rappresentante sul territorio tedesco. Se non viene designato alcun rappresentante, la presente legge trova applicazione qualora siano installati sul territorio tedesco lo stabilimento o l'impresa che impiegano il maggior numero di lavoratori rispetto agli altri stabilimenti dell'impresa o alle altre imprese del gruppo presenti negli Stati membri. Si presume che le istanze citate abbiano valore di direzione centrale».

19 L'art. 3, n. 2, dell'EBRG definisce la nozione di «gruppo di imprese di dimensioni comunitarie» in termini analoghi a quelli dell'art. 2, n. 1, lett. c), della direttiva.

20 L'art. 5 dell'EBRG, che è stato adottato al fine di recepire l'art. 11 della direttiva, dispone quanto segue:

«1. La direzione centrale deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori, dietro loro domanda, informazioni sul numero medio di lavoratori impiegati e la loro ripartizione negli Stati membri, nelle imprese e negli stabilimenti, nonché sulla struttura della società o del gruppo di società.

2. Un comitato di impresa o un comitato centrale di impresa può avvalersi del diritto conferito dal n. 1, di cui supra, nei confronti della direzione locale dello stabilimento o dell'impresa; quest'ultima è tenuta a procurarsi presso la direzione centrale le informazioni e i documenti necessari per le informazioni richieste».

21 L'art. 6 dell'EBRG definisce la nozione di «impresa controllante» in termini analoghi a quelli dell'art. 3 della direttiva.

La controversia principale e le questioni pregiudiziali

- 22 Dall'ordinanza di rinvio risulta che l'ADS Anker, un'impresa avente sede in Germania, appartiene ad un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 3, n. 2, lett. c), della direttiva (in prosieguo: il «gruppo Anker»).
- 23 La società Anker BV, con sede nei Paesi Bassi, detiene tutte le azioni dell'ADS Anker e di altre imprese appartenenti al gruppo Anker, stabilite in Svezia, in Norvegia, in Danimarca, in Finlandia, nel Regno Unito, nei Paesi Bassi, in Austria, in Francia, in Belgio e in Ungheria. La società capogruppo della Anker BV, l'Anker Systems GmbH, è stabilita in Svizzera, vale a dire al di fuori del territorio degli Stati membri.
- 24 In base all'ordinanza di rinvio, l'impresa membro del gruppo Anker che occupa il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva, è l'impresa RIVA, stabilita nel Regno Unito. Questa società occupa circa 1 000 lavoratori ed è stata acquisita dalla Anker BV alla fine del 1999.
- 25 Secondo il giudice a quo, la direzione centrale del gruppo è o l'impresa RIVA, che può essere considerata come la direzione centrale presunta ai sensi dell'art. 4, nn. 2, secondo comma, e 3, della direttiva, o l'Anker BV, che costituisce la direzione centrale dell'impresa controllante ai sensi degli artt. 2, n. 1, lett. e), e 3, n. 1, della direttiva.
- 26 Nel gruppo Anker non sono stati istituiti né un comitato aziendale europeo, né una procedura d'informazione e di consultazione dei lavoratori.
- 27 Il comitato aziendale dell'ADS Anker ha chiesto a quest'ultima, in base all'art. 5, n. 2, dell'EBRG, di comunicargli le informazioni previste al n. 1 di detto articolo, nonché le denominazioni degli organi rappresentanti i lavoratori e dei loro rappresentanti che devono partecipare, a nome dei lavoratori delle imprese o di quelli delle imprese che da queste dipendono, all'istituzione di un comitato aziendale europeo.
- 28 L'ADS Anker ha risposto che le era impossibile accogliere tale domanda, in quanto sia la società controllante diretta, l'Anker BV, sia la società capogruppo, vale a dire l'Anker Systems GmbH, hanno rifiutato di comunicare le informazioni richieste. Inoltre, essa osserva che l'EBRG non prevede un diritto d'informazione opponibile alle altre imprese del gruppo stabilite in altri Stati membri.
- 29 Di fronte al rigetto della sua domanda d'informazione, il comitato aziendale ha adito l'Arbeitsgericht Bielefeld.
- 30 Quest'ultimo rileva che il datore di lavoro non può limitarsi a dichiarare al comitato aziendale di procurarsi le informazioni desiderate mediante proprie ricerche nei registri commerciali o in base ad altre fonti. La direzione centrale sarebbe per l'appunto responsabile della creazione dei presupposti necessari per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura d'informazione e di consultazione dei lavoratori.
- 31 Il giudice a quo fa riferimento anche all'argomento dell'ADS Anker, secondo cui quest'ultima non sarebbe in grado di fornire le informazioni richieste in quanto la società Anker BV, al pari della capogruppo, vale a dire l'Anker Systems GmbH, rifiuta di fornire le informazioni necessarie per

l'informazione dei lavoratori.

- 32 L'Arbeitsgericht Bielefeld osserva che, essendo l'EBRG una legge nazionale, la sua sfera di applicazione può estendersi soltanto al territorio tedesco ed essa non obbliga le imprese membri del gruppo che non sono stabilite in Germania a fornire talune informazioni alle imprese stabilite nel territorio tedesco.
- 33 Tuttavia, secondo il giudice a quo, l'argomento del datore di lavoro secondo il quale esso non è in grado di fornire l'informazione richiesta dai lavoratori non può essere accolto se il detto datore di lavoro, in forza delle normative adottate in altri Stati membri per recepire la direttiva, può obbligare la direzione centrale stabilita in un altro Stato membro a fornire le informazioni necessarie per le imprese membri del gruppo stabilite nel territorio tedesco.
- 34 Tuttavia, essa osserva che la direttiva non prevede una disposizione espressa relativa a tale diritto orizzontale d'informazione di un'impresa membro del gruppo nei confronti della direzione centrale stabilita in un altro Stato membro.
- 35 Considerando che la soluzione della lite dinanzi ad esso pendente dipende da un'interpretazione della direttiva, l'Arbeitsgericht Bielefeld ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se la direttiva 95/45 (...), in particolare ai suoi artt. 4 e 11, imponga ad un'impresa con sede nel Regno Unito (...), cui deve essere riconosciuto il ruolo di direzione centrale ai sensi dell'art. 4, nn. 2, secondo comma, e 3, della direttiva stessa, ovvero ad un'impresa con sede nel Regno dei Paesi Bassi, che rappresenta la direzione centrale ai sensi degli artt. 2, n. 1, lett. e), e 3, n. 1, della direttiva, l'obbligo di fornire ad un'altra impresa con sede [in] (...) Germania, appartenente allo stesso gruppo d'impresе, informazioni in merito alle imprese e agli stabilimenti appartenenti al medesimo gruppo, alla forma giuridica, alle strutture di rappresentanza, al numero complessivo medio dei lavoratori, nonché alla loro ripartizione tra gli Stati membri e le imprese.
- 2) In caso di risposta affermativa al primo quesito: se l'obbligo d'informazione comprenda anche le denominazioni delle rappresentanze dei lavoratori e dei loro rappresentanti, necessariamente partecipanti, per conto dei lavoratori, delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo».

Sulle questioni pregiudiziali

Osservazioni presentate alla Corte

- 36 Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione se, in forza della direttiva, vi sia un obbligo della direzione centrale o della direzione centrale presunta di fornire a un'altra impresa membro del gruppo talune informazioni al fine di creare un comitato aziendale europeo, il comitato aziendale, il governo tedesco e la Commissione ricordano che, in forza dell'art. 4 della direttiva, la direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo nelle imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. A loro avviso, perché la direttiva possa avere un effetto utile, è indispensabile che la direzione centrale di un'impresa o di un gruppo di imprese sia tenuta a fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni che consentano loro di determinare se un comitato aziendale europeo debba essere istituito nell'impresa o nel gruppo di imprese di cui trattasi e, se del caso, se possa essere costituita la delegazione speciale di negoziazione.
- 37 Secondo il comitato aziendale, il fatto che la direzione centrale debba del pari comunicare le dette informazioni, in forza dell'art. 5, n. 2, dell'EBRG, quando essa non si trovi situata nella sfera di applicazione territoriale dell'EBRG, ma in un altro Stato membro, risulta non soltanto dalla direttiva, ma anche dall'obiettivo che dev'essere raggiunto con la creazione di un comitato aziendale europeo, vale a dire l'informazione e la consultazione transfrontaliera dei lavoratori.

Se l'applicazione dell'art. 5, n. 2, dell'EBRG fosse limitata al territorio tedesco, sarebbe reso più difficile per i rappresentanti dei lavoratori ottenere informazioni al fine della creazione di comitati aziendali europei, cosicché l'obiettivo della direttiva potrebbe essere raggiunto soltanto difficilmente, e a prezzo di perdite di tempo, di procedure e di costi inutili.

- 38 La Commissione ritiene che, quanto agli obblighi imposti alla direzione centrale dall'art. 4 della direttiva, indipendentemente dallo Stato membro considerato, ha poca importanza il fatto che i lavoratori del gruppo esercitino il loro diritto legittimo per ottenere informazioni direttamente nei confronti di detta direzione centrale o tramite un'impresa appartenente al gruppo, come avviene in Germania.
- 39 L'ADS Anker sostiene anche che, sebbene la direttiva miri a rendere possibile la creazione di un comitato aziendale europeo, essa non può portare a costringere una società a proporre un ricorso contro la società che la controlla.
- 40 Se il comitato aziendale della società controllata non riuscisse a procurarsi presso detta società le informazioni necessarie alla presentazione di una domanda ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva, poiché tali informazioni ivi non sono disponibili, esso dovrebbe far valere il suo diritto d'informazione presso la società che esercita il controllo nell'ambito del gruppo, in base alle disposizioni adottate per recepire la direttiva nel diritto nazionale.
- 41 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la natura delle informazioni che la direzione centrale o la direzione presunta sono tenute a fornire in forza dell'obbligo d'informazione previsto dalla direttiva, sia il comitato aziendale sia il governo tedesco sostengono che questa debba interpretarsi ampiamente, tenuto conto della ratio della direttiva.
- 42 Secondo il comitato aziendale, il diritto d'informazione riguarda le informazioni necessarie per stabilire se, nell'impresa o nel gruppo di imprese, si debba istituire un comitato aziendale europeo. I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero anche poter ottenere le informazioni loro necessarie per presentare una domanda conformemente all'art. 5 della direttiva, al fine dell'istituzione di un comitato aziendale europeo, e costituire la delegazione speciale di negoziazione necessaria a tale scopo. Il fatto che la domanda di istituzione di un comitato aziendale europeo debba essere presentata dai lavoratori, o dai loro rappresentanti, di almeno due Stati membri diversi per l'istituzione del comitato speciale di negoziazione implica che si deve avere conoscenza degli altri organi rappresentativi dei lavoratori e dei loro membri.
- 43 L'ADS Anker sostiene, per contro, che la designazione degli organi rappresentativi dei lavoratori e dei loro rappresentanti non è indispensabile per l'avvio del processo di negoziazione ai fini della creazione di un comitato aziendale europeo, conformemente all'art. 5, n. 1, della direttiva.
- 44 Basandosi sulla sentenza 29 marzo 2001, causa C-62/99, Bofrost* (Racc. pag. I-2579), la Commissione sostiene che, quando, ad avviso dell'organo giurisdizionale investito di una domanda di informazioni, le denominazioni degli organi di rappresentanza dei lavoratori e dei loro rappresentanti che devono partecipare, per conto dei lavoratori delle imprese o di quelli delle imprese da queste dipendenti, alla creazione di un comitato aziendale europeo fanno parte delle informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati per la creazione di tale comitato o di un procedimento d'informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori, è compito di un'impresa di tale gruppo fornire detti dati, che essa detiene o che essa è in grado di ottenere, agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che li richiedono.

Pronuncia della Corte

- 45 A tenore del suo undicesimo 'considerando', nonché del suo art. 1, n. 2, la direttiva mira a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati quando decisioni che influiscono sulle loro condizioni sono adottate in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.

- 46 Come risulta dalla sua struttura generale, la direttiva prevede che l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori siano garantite essenzialmente da un sistema di trattative tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori (sentenze Bofrost*, cit., punto 29, e 13 gennaio 2004, causa C-440/00, Kühne & Nagel, Racc. pag. I-787, punto 40).
- 47 A questo proposito, un comitato aziendale europeo o una procedura di informazione e di consultazione dei lavoratori è istituito in ciascuna impresa di dimensioni comunitarie e in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, quando la relativa domanda è stata presentata secondo la procedura prevista dall'art. 5, n. 1, della direttiva.
- 48 In forza di quest'ultima disposizione della direttiva, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, la direzione centrale, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno cento lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in almeno due Stati membri diversi, avvia i negoziati per l'istituzione di siffatto comitato aziendale europeo.
- 49 La delegazione speciale di negoziazione, che è un organo di rappresentanza dei lavoratori istituito conformemente all'art. 5, n. 2, della direttiva, e la direzione centrale devono, in forza dell'art. 6, n. 1, della stessa direttiva, negoziare con spirito costruttivo al fine di raggiungere un accordo sulle modalità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo.
- 50 La Corte ha precedentemente rilevato che, affinché la direttiva possa avere un effetto utile, è indispensabile garantire ai lavoratori interessati l'accesso alle informazioni che permettano loro di stabilire se hanno il diritto di richiedere l'avvio di trattative tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, in quanto un tale diritto all'informazione costituisce un presupposto necessario per determinare l'esistenza di un'impresa o di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, che è a sua volta pregiudiziale per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura d'informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori (sentenze Bofrost*, cit., punti 32 e 33, e Kühne & Nagel, cit., punto 46).
- 51 Per quanto riguarda la creazione di un siffatto comitato, è compito della direzione centrale, conformemente all'art. 4, n. 1, della direttiva, creare le condizioni e gli strumenti necessari all'istituzione del comitato stesso. Tale responsabilità implica l'obbligo di fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo (v. sentenza Kühne & Nagel, cit., punti 49 e 51).
- 52 La direzione centrale è quella dell'impresa che esercita il controllo, cioè dell'impresa che può esercitare un'influenza dominante su tutte le imprese controllate del gruppo, ai sensi dell'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva. E' questa impresa che, in forza di tale influenza dominante, ha la possibilità di chiedere alle altre imprese membri del gruppo, e di obbligarle a fornirle, le informazioni indispensabili all'avvio di detti negoziati al fine di consentirle di comunicare tali informazioni ai detti rappresentanti (v., del pari, in tal senso, sentenza Kühne & Nagel, cit., punti 52 e 54).
- 53 Del resto, onde garantire l'obiettivo della direttiva relativo al diritto dei lavoratori di aver accesso alle dette informazioni, quest'ultima prevede anche che, quando la direzione centrale è situata al di fuori del territorio degli Stati membri, la responsabilità ad essa attribuita dall'art. 4, n. 1, della direttiva è assunta, in forza dell'art. 4, n. 2, primo e, rispettivamente, secondo comma, dal rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro o, in mancanza di tale rappresentante, dalla direzione centrale dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che occupa il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro, vale a dire dalla direzione centrale presunta.
- 54 Le altre imprese del gruppo situate negli Stati membri hanno l'obbligo, al fine di garantire l'effetto utile della direttiva, di aiutare la direzione centrale presunta ad adempiere tale obbligo principale di cui all'art. 4, n. 1, della direttiva. Ne consegue che il diritto di ricevere le informazioni indispensabili da parte di tale direzione centrale presunta ha come corollario l'esistenza, per le direzioni delle altre imprese del gruppo, di un obbligo di fornirle le dette informazioni da esse

possedute o che esse sono in grado di ottenere (sentenza Kühne & Nagel, cit., punto 59).

- 55 Nella fattispecie, la questione essenziale che si pone consiste nello stabilire se la direzione centrale o la direzione centrale presunta sia del pari tenuta, in forza della direttiva, a fornire a un'impresa controllata del gruppo le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per la creazione di un comitato aziendale europeo, una volta che la domanda d'informazioni di cui trattasi sia stata presentata dai rappresentanti dei lavoratori a detta impresa controllata, e se tale impresa abbia il diritto, in base alla direttiva, di esigere che tali informazioni le siano inviate.
- 56 Sia dall'obiettivo sia dalla struttura della direttiva emerge che gli obblighi della direzione centrale o della direzione centrale presunta in forza dell'art. 4, n. 1, della direttiva devono essere interpretati nel senso che essi comprendono sia l'obbligo di fornire direttamente ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per la creazione di un comitato aziendale europeo sia l'obbligo di fornire dette informazioni ai rappresentanti dei lavoratori tramite la loro impresa, membro del gruppo, cui detti rappresentanti hanno chiesto le informazioni in primo luogo.
- 57 Qualsiasi altra interpretazione degli obblighi della direzione centrale o della direzione centrale presunta, in forza dell'art. 4, n. 1, della direttiva, sarebbe tale da diminuire l'effetto utile della direttiva ricordato dalla Corte nelle citate sentenze Bofrost* e Kühne & Nagel.
- 58 Infatti, la direttiva mira a imporre obblighi a tutte le imprese membri del gruppo diretti a facilitare l'istituzione dei comitati aziendali europei (v., in tal senso, sentenza Bofrost*, cit., punti 31 e 35). Come la Corte ha già rilevato, la finalità della direttiva implica che gli obblighi che essa prevede siano soddisfatti in modo da permettere ai lavoratori interessati o ai loro rappresentanti di accedere alle informazioni necessarie perché essi possano valutare se hanno o meno il diritto di chiedere l'avvio di trattative (sentenza Bofrost*, cit., punto 38).
- 59 Un'interpretazione restrittiva dell'obbligo previsto dall'art. 4, n. 1, della direttiva, nel senso che tale disposizione si applicherebbe unicamente a situazioni in cui i rappresentanti dei lavoratori presentano domande di informazioni direttamente alla direzione centrale o alla direzione centrale presunta, limiterebbe ingiustificatamente l'applicazione e la portata di detta disposizione, e persino della direttiva, e potrebbe anche comportare l'effetto di scoraggiare i lavoratori dall'esercizio dei diritti loro riconosciuti dalla direttiva.
- 60 Pertanto, l'art. 4, n. 1, della direttiva enuncia sia l'obbligo di fornire direttamente ai rappresentanti dei lavoratori talune informazioni al fine dell'istituzione di un comitato aziendale europeo, sia l'obbligo di fornire loro le dette informazioni tramite l'impresa membro del gruppo che ha ricevuto una domanda in tal senso dai rappresentanti dei suoi lavoratori.
- 61 Inoltre, ai sensi dell'art. 14, n. 1, della direttiva, gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie per poter essere in grado in qualsiasi momento di garantire i risultati imposti dalla direttiva. Essi prevedono, conformemente all'art. 11, n. 3, della direttiva, misure appropriate in caso di inosservanza di quest'ultima; essi predispongono – in particolare – procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva. La finalità della direttiva stessa implica che gli Stati membri siano tenuti ad adottare tutte le misure necessarie per garantire pienamente l'attuazione degli obblighi derivanti dagli artt. 4, n. 1, e 11, n. 1, della detta direttiva (v., in tal senso, sentenza Kühne & Nagel, cit. punto 61).
- 62 Per quanto riguarda la natura delle informazioni che la direzione centrale o la direzione centrale presunta sono tenute a fornire in base a tale obbligo di informazioni, occorre ricordare anzitutto che l'art. 11, n. 2, della direttiva menziona esplicitamente l'obbligo degli Stati membri di garantire che, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della direttiva, le informazioni sul numero di lavoratori di cui all'art. 2, n. 1, lett. a) e c), della direttiva siano rese disponibili dalle imprese.
- 63 Inoltre sussiste, per le direzioni delle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri, un

obbligo di fornire alla direzione centrale presunta le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo da esse possedute o che esse sono in grado di ottenere (sentenza Kühne & Nagel, cit., punti 64 e 69).

- 64 Infine, come emerge dal punto 58 della presente sentenza, la finalità della direttiva implica che gli obblighi che essa prevede siano adempiuti in modo da consentire ai lavoratori interessati o ai loro rappresentanti di accedere alle informazioni necessarie perché essi possano valutare se abbiano o meno il diritto di esigere l'avvio delle trattative nonché, se del caso, di formulare correttamente la domanda a tale scopo (sentenza Bofrost*, cit., punto 38).
- 65 Ne consegue che informazioni relative alle società e stabilimenti del gruppo, alla loro forma giuridica e alle loro strutture di rappresentanza, al numero medio di lavoratori nonché alla loro ripartizione tra i vari Stati membri possono essere richieste purché tali informazioni siano indispensabili all'avvio delle trattative di cui all'art. 5, n. 1, della direttiva per l'istituzione di un comitato aziendale europeo (v., in tal senso, sentenza Kühne & Nagel, cit., punto 70). Lo stesso vale per quanto concerne le informazioni relative alle denominazioni degli organi di rappresentanza dei lavoratori e dei loro rappresentanti che devono partecipare, a nome dei lavoratori delle imprese o di quelli delle imprese da queste dipendenti, all'istituzione di un comitato aziendale europeo.
- 66 E' compito dei giudici nazionali verificare, sulla base di tutti gli elementi di cui dispongono, se le informazioni richieste siano indispensabili all'avvio delle trattative di cui all'art. 5, n. 1, della direttiva.
- 67 Tenuto conto di quanto precede, occorre risolvere come segue le questioni sottoposte: gli artt. 4, n. 1, e 11 della direttiva devono essere interpretati nel senso che gli Stati membri sono tenuti ad imporre all'impresa stabilita nel loro territorio, e che costituisce la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi degli artt. 2, n. 1, lett. e), e 3, n. 1, della direttiva, o la direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della stessa, l'obbligo di fornire a un'altra impresa dello stesso gruppo stabilita in un altro Stato membro le informazioni richieste a quest'ultima dai rappresentanti dei suoi lavoratori, quando detta altra impresa non è in possesso di tali informazioni e queste ultime sono indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

Sulle spese

- 68 Le spese sostenute dal governo tedesco e dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Arbeitsgericht Bielefeld con ordinanza 24 luglio 2001, dichiara:

Gli artt. 4, n. 1, e 11 della direttiva del Consiglio 22 settembre 1994, 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, devono essere interpretati nel senso che gli Stati membri sono tenuti ad imporre all'impresa stabilita nel loro territorio, e che costituisce la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi degli artt. 2, n. 1, lett. e), e 3, n. 1, della direttiva, o la direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della stessa, l'obbligo di fornire a un'altra impresa dello stesso gruppo stabilita in un altro Stato membro le informazioni richieste a quest'ultima dai rappresentanti dei suoi

lavoratori, quando detta altra impresa non è in possesso di tali informazioni e queste ultime sono indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

Skouris

Gulmann

Puissochet

Macken

Colneric

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 15 luglio 2004.

Il cancelliere

Il presidente

R. Grass

V. Skouris

[1](#) – Lingua processuale: il tedesco.