

## Relazione illustrativa

Lo schema di decreto legislativo è volto a recepire nell'ordinamento nazionale la direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009 (testo di rifusione) relativa alla istituzione di un comitato aziendale europeo (CAE) o di un procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

La precedente direttiva n. 94/45/CE sui comitati aziendali europei è stata recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, redatto sulla base dell'accordo interconfederale firmato nel 1996 da CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA e CONFCOMMERCIO.

I CAE sono organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, composti da rappresentanti dei lavoratori dei diversi Stati membri dell'Unione Europea. Essi rappresentano, pertanto, l'istituzione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo.

L'esigenza di istituire i CAE nasce dalla considerazione che il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere e di acquisizioni di controllo e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese stesse e dei gruppi di imprese.

Come emerge dal considerando della direttiva 2009/38/CE, per garantire che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, è necessario che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più Stati membri informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni.

Spesso, tuttavia, le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri risultano inconciliabili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori, rendendo così possibili disparità di trattamento dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese.

Pertanto, i CAE o, in alternativa, le procedure diffuse per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori, nascono proprio con lo scopo di garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati.

Attraverso il CAE, o la procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori vengono definite e attuate in modo tale da garantirne l'efficacia, rendendo possibile la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Ai lavoratori e ai loro rappresentanti vengono garantite l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata.

A tale proposito, va precisato che la competenza e l'ambito di intervento del CAE, o della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, sono distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e limitati alle questioni transnazionali.

La ragione principale dell'intervento normativo proposto non risiede in specifiche criticità emerse in relazione all'attuale quadro normativo nazionale, bensì nella necessità di conformarsi a specifici obblighi di matrice comunitaria.

La direttiva 2009/38/CE, già nei considerando, aveva evidenziato che a seguito delle consultazioni con le parti sociali europee, svoltesi a partire dal 2003, era emersa la necessità di ammodernare la normativa comunitaria in materia di informazione e consultazione



transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori.

Le consultazioni a livello europeo, hanno evidenziato, inoltre, la necessità di incrementare il numero dei comitati aziendali europei, consentendo, nel contempo, il funzionamento ininterrotto degli accordi vigenti, la risoluzione delle difficoltà constatate nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE ed il superamento dell'incertezza nella sua applicazione derivante da alcune disposizioni o dall'assenza di alcune disposizioni specifiche.

E' stato individuato, poi, l'obiettivo fondamentale di garantire una migliore articolazione tra gli strumenti legislativi comunitari esistenti in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

A tal fine, la direttiva 2009/38/CE individua:

- nuove regole per l'istituzione di un CAE;
- il riconoscimento esplicito del ruolo dei sindacati a livello europeo;
- una definizione più dettagliata di "informazione" e "consultazione";
- una nuova definizione del concetto di transnazionalità;
- una diversa articolazione tra livello europeo e livello nazionale;
- nuove regole di funzionamento dei CAE, clausole e procedure di adattamento dell'accordo costitutivo in caso di cambiamenti nella struttura dell'impresa;
- un nuovo impatto della direttiva sugli accordi esistenti.

Con tali modifiche la direttiva incide sulle dinamiche delle relazioni sindacali all'interno delle imprese di dimensioni comunitarie, per quanto attiene alla costituzione degli organismi di rappresentanza, all'effettivo funzionamento di tali strutture di rappresentanza ed al rapporto tra i diversi livelli, nazionale e transazionale, direttamente coinvolti.

Come nella precedente direttiva, l'attuale testo individua specifiche responsabilità in capo agli Stati membri, in ordine alla definizione e adozione di procedure amministrative o giudiziarie, atte a garantire il rispetto degli obblighi stabiliti dalla direttiva, alle quali i rappresentanti dei lavoratori possono ricorrere qualora la direzione centrale dell'impresa, senza giustificati motivi, esiga la riservatezza o non fornisca le informazioni richieste.

In considerazione della struttura degli organismi coinvolti dalla direttiva 2009/38/CE ed al fine di garantirne l'attività, l'articolo 14 della direttiva stessa (relativo alla validità degli accordi in vigore) ha previsto una disciplina a carattere transitorio alla quale debbono essere sottoposti gli accordi esistenti nel periodo compreso tra la data di entrata in vigore della direttiva (5 giugno 2009) e la data entro la quale la medesima doveva essere recepita (5 giugno 2011).

Gli accordi in questione sono quelli conclusi in base alla previgente direttiva 94/45/CE, con o senza gli adeguamenti resisi necessari a seguito di modifiche alla struttura delle imprese, nonché gli accordi firmati o rivisti tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.

Ai predetti accordi non si applica la nuova direttiva 2009/38/CE.

Di conseguenza, l'art. 14 di quest'ultima direttiva prevede che la legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo, che nel caso dell'Italia è costituita dal d.lgs. n. 74/2002 sopra citato, continui a trovare applicazione.

Pertanto, lo schema di decreto legislativo, pur abrogando espressamente il summenzionato decreto n. 74/2002, fa salvi – al fine di garantire la continuità con la previgente disciplina, ed in conformità ai principi del sopra citato articolo 14 della direttiva – gli accordi conclusi o rivisti alla data di entrata in vigore del presente decreto e disciplinati dal decreto n. 74/2002.

Si precisa, infine, che il presente schema di decreto è stato redatto sulla base dell'avviso comune siglato dalle parti sociali (CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA, ANIA, ABI e CONFCOMMERCIO) in data 12 aprile 2011.



Si è proceduto in tal senso in base all'art. 2, comma 1, lett. g), della legge n. 96/2010 (Legge comunitaria 2009) – applicabile in forza del rinvio operato dall'art. 24, comma 1, della legge n. 217/2011 (Legge comunitaria 2010) – il quale prevede che in sede di revisione della normativa in materia di lavoro e politiche sociali è assicurato il coinvolgimento delle parti sociali interessate, ai fini, tra l'altro, della definizione di eventuali specifici avvisi comuni; si è tenuto conto, inoltre, dell'esperienza relativa al recepimento della precedente direttiva sui CAE, n. 94/45/CE, recepimento che, come si è detto, è avvenuto in conformità all'accordo interconfederale firmato dalle parti sociali nel 1996.

Di seguito, si illustra il contenuto dei singoli articoli dello schema di decreto.

### **Art. 1**

La disposizione di cui all'art. 1, in conformità con l'art. 1 della direttiva, stabilisce l'oggetto, l'ambito di applicazione e le finalità dello schema di decreto.

Viene precisato, anzitutto, che il decreto è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

A tal fine, viene prevista l'istituzione di un comitato aziendale europeo (di seguito denominato CAE) o una procedura diffusa 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 dagli articoli 5 e seguenti dello schema di decreto, al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal medesimo provvedimento. Le modalità di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.

Viene precisato, inoltre, che l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo, la competenza del CAE e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dal presente schema di decreto sono limitate alle questioni transnazionali. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

### **Art. 2**

La disposizione di cui all'art. 2, in conformità con l'art. 2 della direttiva, stabilisce le definizioni del decreto.

Vengono definiti, tra l'altro, i concetti di "impresa di dimensioni comunitarie" e di "gruppo di imprese di dimensioni comunitarie", nonché i relativi requisiti occupazionali, i quali costituiscono il presupposto per l'applicazione del decreto. Vengono precisate, inoltre, le modalità con cui debbono essere calcolati i predetti requisiti occupazionali.

Vengono definiti, inoltre, i concetti di "informazione" e "consultazione" dei lavoratori, di "comitato aziendale europeo" e di "direzione centrale". Quest'ultima costituisce il soggetto aziendale abilitato a trattare con il CAE.

### **Art. 3**



La disposizione di cui all'art. 3, in conformità con l'art. 3 ed il considerando n. 17 della direttiva, definisce, ai fini del presente decreto, la nozione di impresa controllante, prevedendo, a tale proposito, l'applicazione di determinati criteri, nonché la soluzione applicabile in caso di conflitto tra i predetti criteri.

La nozione di impresa controllante è rilevante, ai fini dello schema di decreto in esame, per l'ipotesi in cui venga in considerazione un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. In tale ipotesi, infatti, il soggetto aziendale abilitato a trattare con il CAE, ai sensi dell'art. 2 dello schema di decreto, è la direzione centrale dell'impresa controllante.

#### **Art. 4**

La disposizione di cui all'art. 4, in conformità con l'art. 4 della direttiva, individua i soggetti che hanno la responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo, ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

In particolare, viene stabilito che la direzione centrale o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del CAE, ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

Vengono individuati, inoltre, i soggetti aziendali che hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione del decreto le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5 e seguenti dello schema di decreto, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo di imprese e la sua forza lavoro. Si tratta, nello specifico, della direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e del dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze, nonché della direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

#### **Art. 5**

Le disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8, in conformità con l'art. 5 della direttiva, disciplinano il negoziato tra la direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e la delegazione speciale di negoziazione, nonché le modalità di costituzione e la composizione di quest'ultima. Il negoziato in questione è finalizzato alla conclusione di un accordo che prevede l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. Il contenuto di tale accordo, inoltre, è disciplinato dall'art. 9 del presente decreto.

Nello specifico, l'art. 5 stabilisce che la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un CAE o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi o previa richiesta delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate.

#### **Art. 6**

La disposizione di cui all'art. 6 individua le modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione.



In particolare, viene previsto che i membri della delegazione siano designati dalle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate, congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

#### **Art. 7**

La disposizione di cui all'art. 7 disciplina la costituzione della delegazione speciale di negoziazione.

Nello specifico, viene previsto che i membri della delegazione speciale di negoziazione siano designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri.

#### **Art. 8**

La disposizione di cui all'art. 8 disciplina le modalità con le quali si svolgono i negoziati tra la direzione centrale, o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze, e la delegazione speciale di negoziazione.

Nello specifico, viene previsto, tra l'altro, che ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione possa chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

Viene precisato, inoltre, che le spese relative ai negoziati sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e comunque in misura e termini non superiori a quanto disposto dall'art. 16, comma 12, dello schema di decreto, salvo diverso accordo tra le parti.

In virtù del rinvio, operato dall'art. 8, a tale disposizione, la direzione centrale prende a proprio carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, nonché le spese di alloggio, vitto e di viaggio dei membri della delegazione speciale di negoziazione. Inoltre, qualora la delegazione chieda di essere assistita da esperti, le spese sostenute dalla direzione centrale, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.

#### **Art. 9**

La disposizione di cui all'art. 9, in conformità con l'art. 6 della direttiva, specifica il contenuto dell'accordo che deve essere stipulato, in forma scritta, tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione.

L'accordo, in particolare, deve contenere gli elementi elencati dalle lettere da a) ad h) del comma 2 dell'art. 9, ossia il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del CAE, ovvero le modalità di attuazione della procedura diffusa per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Viene previsto, inoltre, che i componenti italiani del CAE o i titolari della procedura diffusa di informazione e consultazione siano designati per un terzo dalle organizzazioni



sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate, e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa ovvero del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati e operai).

#### **Art. 10**

La disposizione di cui all'art. 10, in conformità con l'art. 8 della direttiva, disciplina le informazioni riservate, prevedendo determinati obblighi in capo sia ai rappresentanti dei lavoratori, sia alla direzione centrale.

Viene previsto, infatti, che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del CAE, nonché gli esperti che eventualmente li assistono e i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze.

Viene precisato, inoltre, che tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato dei predetti soggetti, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

Per quanto attiene, invece, alla direzione centrale e al dirigente sopra menzionato, viene stabilito che tali soggetti possono legittimamente rifiutarsi di comunicare le informazioni richieste solo laddove esse, sulla base di elementi obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o da arrecare loro danno ovvero da realizzare turbativa dei mercati.

#### **Art. 12**

La disposizione di cui all'art. 12, in conformità con l'art. 10 della direttiva, disciplina i diritti e le prerogative dei rappresentanti dei lavoratori.

In particolare, viene previsto che i membri del CAE dispongano di risorse finanziarie e materiali adeguate allo svolgimento del loro mandato e che i medesimi, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione ed i membri della delegazione speciale di negoziazione abbiano diritto ad un determinato numero di ore di permessi retribuiti.

Vengono espressamente richiamate, inoltre, le disposizioni di cui agli artt. 22 e 24 dello Statuto dei lavoratori, che prevedono, rispettivamente, la tutela in caso di trasferimento di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e i permessi non retribuiti spettanti ai medesimi.

Viene previsto, infine, che nell'ipotesi in cui ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del CAE usufruiscano di formazione senza perdita di retribuzione.

#### **Art. 13**

La disposizione di cui all'art. 13, in conformità con l'art. 12 della direttiva, disciplina i rapporti dello schema di decreto con altre disposizioni comunitarie e nazionali.

Viene previsto, anzitutto, che l'informazione e la consultazione del CAE sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e del principio che la competenza del CAE è la portata



della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori sono limitate alle questioni transnazionali.

Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 9 del provvedimento. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Vengono fatte salve, inoltre, le norme di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 – legge comunitaria per il 1990 (che prevede, in caso di trasferimento di azienda, la comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali unitarie), ed all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, (il quale prevede, in caso di riduzione del personale, la comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle rispettive associazioni di categoria). Vengono fatti salvi, altresì, i diritti di informazione e consultazione regolati dalla legge nonché dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti, anche in attuazione del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 (recante attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori).

L'art. 13, infine, contiene la clausola di non regresso, in virtù della quale l'applicazione dello schema di decreto non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito disciplinato dal decreto stesso.

#### **Art. 14**

La disposizione di cui all'art. 14, in conformità con l'art. 13 della direttiva, disciplina il c.d. "adeguamento", prevedendo che in caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 e seguenti dello schema di decreto, in almeno due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.

#### **Art. 15**

La disposizione di cui all'art. 15, in conformità con l'art. 14 ed il considerando n. 41 della direttiva, stabilisce il principio della salvaguardia degli accordi in vigore che prevedono l'istituzione di un CAE o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di rilevanza comunitaria, in modo da evitare la loro obbligatoria rinegoziazione. A tali accordi, pertanto, non si applica né la direttiva 2009/38/CE, né il presente provvedimento.

Lo schema di decreto prevede, a tale proposito, diverse situazioni.

Anzitutto, il comma 1, lett. a), dell'art. 15 in esame fa riferimento agli accordi stipulati entro il 22 settembre 1996, che era la data entro cui doveva essere recepita la prima direttiva in materia di CAE, n. 94/45/CE. Gli accordi in questione vengono fatti salvi dall'art. 13 di quest'ultima direttiva e tale articolo, a sua volta, viene espressamente richiamato dall'art. 14 della direttiva 2009/38/CE. Gli accordi in parola continuano a non essere sottoposti né alla direttiva 94/45/CE, né alla direttiva 2009/38/CE e neanche ai decreti legislativi di recepimento di tali direttive, qualora siano stati prorogati, se scaduti, oppure siano stati adeguati in relazione a modifiche della struttura delle imprese o gruppi di imprese.



il comma 1, lett. b), dell'art. 15 dello schema di decreto prevede, poi, il caso in cui un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE (che disciplinava il contenuto dell'accordo medesimo) è firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011, ossia tra la data di entrata in vigore della direttiva 2009/38/CE ed il termine fissato per il suo recepimento.

Con riferimento a quest'ultimo caso, il comma 2 dell'art. 15 dello schema di decreto stabilisce che la disciplina – comunitaria e nazionale – applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione anche dopo l'entrata in vigore del presente decreto.

Va osservato che la fattispecie contemplata dal comma 2, a sua volta, può essere suddivisa in due casi.

Vi è il caso, infatti, degli accordi stipulati dopo il 22 settembre 1996, ossia dopo la scadenza per il termine di recepimento della direttiva 94/45/CE, ma prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 74/2002, che ha recepito la predetta direttiva. Tali accordi, in virtù del sopra citato comma 2 dell'art. 15 dello schema di decreto, continuano ad essere disciplinati da tale direttiva, benché la medesima sia stata abrogata dalla direttiva 2009/38/CE con effetto dal 6 giugno 2011.

Vi è, poi, il caso degli accordi stipulati nel periodo compreso tra la data di entrata in vigore del d.lgs. n. 74/2002 ed il 5 giugno 2011 (che, come si è detto, è la data entro cui doveva essere recepita la direttiva 2009/38/CE). A tali accordi, sempre in forza del comma 2 dell'art. 15 più volte citato, continua ad applicarsi il d.lgs. n. 74/2002, benché tale decreto venga abrogato espressamente dall'art. 19 del presente provvedimento a decorrere dalla data di entrata in vigore di quest'ultimo.

Il comma 3 dell'art. 15 dello schema di decreto, infine, detta una norma di chiusura, la quale stabilisce che allo scadere degli accordi di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo – ossia tutti gli accordi sopra descritti, a prescindere dalla data in cui sono stati stipulati – le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli e che, in caso contrario, si applicano le disposizioni del presente schema di decreto.

## **Art. 16**

La disposizione di cui all'art. 16 disciplina le prescrizioni accessorie – ossia le prescrizioni che regolano il CAE qualora non venga stipulato l'accordo di cui all'art. 9 del presente schema di decreto – in attuazione di due disposizioni della direttiva, ossia l'art. 7 e l'allegato I.

In particolare, il comma 1 dell'art. 16 citato, in conformità all'art. 7 della direttiva, stabilisce i casi in cui si applicano le prescrizioni accessorie, e precisamente:

- qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso;
- ovvero qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 1, dello schema di decreto (ossia la richiesta scritta alla direzione centrale di avviare la negoziazione per l'istituzione di un CAE o di una procedura per l'informazione e la consultazione, avanzata da almeno 100 lavoratori, o dai loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi o previa richiesta delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate);
- ovvero qualora, entro tre anni a decorrere dalla predetta richiesta, le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 9 dello schema di decreto.

Se, invece, la delegazione speciale di negoziazione prende la decisione di cui all'art. 8, comma 5, dello schema di decreto – richiamato dall'art. 16, comma 1, in esame – e cioè la decisione, adottata con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati con la direzione





centrale o di annullare i negoziati già in corso, le prescrizioni accessorie non trovano applicazione (come stabilisce espressamente l'art. 8, comma 6, dello schema di decreto).

I commi 2 e seguenti dell'art. 16 dello schema di decreto, inoltre, stabiliscono il contenuto delle singole prescrizioni accessorie, le quali disciplinano dettagliatamente tutta una serie di profili, inerenti il contenuto dell'informazione e della consultazione del CAE, la sua composizione, le sue competenze ed attribuzioni, la periodicità delle riunioni e le spese di funzionamento.

### Art. 17

La disposizione di cui all'art. 17 prevede le sanzioni applicabili in caso di violazione degli obblighi derivanti dallo schema di decreto, in attuazione dell'art. 11 e del considerando n. 36 della direttiva. Si tratta, in particolare, di sanzioni amministrative pecuniarie, di diverso importo in funzione della gravità dell'illecito.

Rispetto al regime sanzionatorio delineato dall'art. 17 del d.lgs. n. 74/2002 (con il quale è stata attuata la previgente direttiva in materia di CAE, n. 94/45/CE), si può osservare che il presente schema di decreto prevede le medesime fattispecie di illecito amministrativo già contemplate dal citato decreto, nonché le medesime sanzioni, aggiungendo ulteriori condotte illecite, non previste dal d.lgs. n. 74/2002, che consistono nella violazione di obblighi della direttiva di contenuto immediatamente precettivo. Con riferimento a tali ulteriori condotte illecite trovano applicazione le medesime sanzioni amministrative previste dallo schema di decreto per altre violazioni di pari gravità.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 17, comma 1, dello schema di decreto, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a euro 1.033 e non superiore a euro 6.198 – salvo che il fatto costituisca reato e ferma restando l'eventuale responsabilità civile e disciplinare – quando è accertata la violazione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, del divieto di cui all'art. 10, comma 1, dello schema di decreto, in base al quale i membri della delegazione speciale di negoziazione e del CAE, nonché gli esperti che eventualmente li assistono e i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze. La disposizione in esame è volta a sanzionare, sul piano del diritto interno, la violazione dell'art. 8, paragrafo 1, della direttiva.

La medesima sanzione amministrativa pecuniaria sopra citata si applica, inoltre, ai sensi dell'art. 17, comma 2, dello schema di decreto – ferma restando l'eventuale responsabilità civile – con riferimento a due violazioni amministrative che possono essere commesse dalla direzione centrale o dal dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze, e precisamente:

- quando è accertata la violazione dell'art. 10, comma 2, dello schema di decreto, il quale stabilisce che i predetti soggetti aziendali possono legittimamente rifiutarsi di comunicare le informazioni richieste solo laddove esse, sulla base di elementi obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o da arrecare loro danno ovvero da realizzare turbativa dei mercati;
- quando è accertata l'infondatezza della pretesa di riservatezza delle informazioni fornite dalla direzione centrale o dal dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze.

Entrambe le fattispecie di illecito amministrativo sopra indicate trovano il loro fondamento nell'art. 11, paragrafo 3, della direttiva, che con riferimento a quanto disposto dall'art. 8 della medesima, inerente le informazioni riservate, impone agli Stati membri di



prevedere procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possano avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità al citato art. 8.

L'art. 17, comma 3, dello schema di decreto, infine, prevede l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a euro 5.165 e non superiore a euro 30.988 – ferma restando l'eventuale responsabilità civile – in tre ipotesi, e precisamente:

- in caso di violazione degli obblighi previsti dall'articolo 4, comma 4, dello schema di decreto, il quale prevede che tre figure aziendali – e, precisamente, non solo la direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ed il dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze (come è previsto dallo schema di decreto con riferimento alle altre fattispecie di illecito amministrativo), ma anche la direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie – hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione dello schema di decreto le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5 e seguenti del provvedimento, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro. Tale obbligo, ai sensi dell'art. 4, comma 4, citato, riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. La fattispecie di illecito in esame è volta a sanzionare, sul piano del diritto interno, la violazione dell'art. 4, paragrafo 4, della direttiva;
- in caso di violazione, da parte della direzione centrale o del dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze, degli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9 o nelle prescrizioni accessorie di cui all'articolo 1 dello schema di decreto; la fattispecie di illecito in esame è volta a sanzionare, sul piano del diritto interno, la violazione dell'art. 6, paragrafo 2, lett. c), nonché dell'allegato I, paragrafi 1, lettera a), 2 e 3 della direttiva;
- in caso di violazione, da parte della direzione centrale o del dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze, degli ulteriori obblighi stabiliti nell'accordo o nelle prescrizioni accessorie in ordine alla realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari al funzionamento del CAE o della procedura per l'informazione e la consultazione; la fattispecie di illecito in esame è volta a sanzionare, sul piano del diritto interno, la violazione dell'art. 6, paragrafo 2, lett. f), nonché dell'allegato I, paragrafo 6, della direttiva.

## Art. 18

La disposizione di cui all'art. 18 disciplina la procedura di conciliazione preventiva finalizzata a risolvere le controversie relative all'inosservanza degli obblighi previsti dallo schema di decreto (commi da 1 a 5), nonché la procedura per l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni amministrative (commi da 6 a 10).

Va precisato, fin da ora, che la procedura sanzionatoria viene attivata solo in caso di esito negativo del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'esperimento della procedura di conciliazione, dunque, costituisce una condizione di procedibilità per l'irrogazione delle sanzioni amministrative.

La procedura di conciliazione preventiva e la procedura sanzionatoria vengono completamente ridisegnate rispetto a quanto previsto dagli artt. 11 e 17 del d.lgs. n. 74/2002. Il sistema delineato da quest'ultimo decreto, infatti, presentava alcune criticità che hanno fatto sì che esso, in concreto, non sia mai stato applicato.

Nello specifico, in base alla nuova procedura disciplinata dallo schema di decreto, le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per risolvere in



via preliminare e non contenziosa le controversie relative all'inosservanza degli obblighi stabiliti dal medesimo decreto, che vengono elencati dal comma 1 dell'art. 18. Si tratta dei medesimi obblighi la cui violazione comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 17 del provvedimento.

Nel nuovo sistema delineato dallo schema di decreto la commissione di conciliazione, quindi, ha esclusivamente il compito di risolvere le singole controversie che le vengono deferite dalle parti. Viene superata, così, la commistione di attribuzioni che erano affidate alla commissione di conciliazione dal d.lgs. n. 74/2002, che le assegnava sia funzioni regolatorie (in quanto essa, ai sensi dell'art. 11, comma 3, del citato decreto, deve determinare i criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o di realizzare turbativa dei mercati), sia funzioni precontenziose (in quanto essa, ai sensi dell'art. 17 del citato decreto, deve esaminare le singole controversie che le vengono deferite dalle parti).

Nel dettaglio, ai sensi del comma 2 dell'art. 18 dello schema di decreto, la commissione tecnica di conciliazione è composta da tre membri di cui:

- uno designato dal Cae o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;
- uno designato dalla direzione centrale;
- uno designato dalle parti di comune accordo.

Al termine della procedura di conciliazione, la commissione formula, a maggioranza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta di conciliazione formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione, il Direttore territoriale del lavoro, o un suo delegato, tiene conto nell'applicazione delle sanzioni amministrative previste dall'art. 17 dello schema di decreto.

Il verbale di mancata conciliazione e la documentazione allegata sono trasmessi, infine, a cura del membro della commissione nominato di comune accordo dalle parti, alla Direzione territoriale del lavoro competente (che è la struttura provinciale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), la quale procede all'accertamento e all'irrogazione delle sanzioni, qualora ne ricorrano i presupposti. Viene superata, così, l'impostazione dell'art. 17 del d.lgs. 74/2002, che rimetteva al Direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ora Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro) l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni.

La nuova procedura sanzionatoria è modellata sulle disposizioni della legge n. 689/1981. L'art. 18 dello schema di decreto, infatti, richiama espressamente determinate previsioni della legge citata, con riferimento ad alcuni profili della procedura sanzionatoria, e stabilisce inoltre, in via generale, che per quanto non disciplinato dal medesimo articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge in questione. Va osservato, invece, che nell'art. 17 del d.lgs. 74/2002 non vi è alcun richiamo esplicito alla legge n. 689/1981.

Nel dettaglio, la procedura sanzionatoria è articolata in due fasi. Nella prima fase, il personale ispettivo della Direzione territoriale del lavoro, compiuti gli opportuni atti di accertamento, notifica, laddove ne sussistano i presupposti, gli estremi della violazione agli interessati nel termine di novanta giorni. Si applica, a tal fine, il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta.

Entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire al Direttore territoriale del lavoro scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dal medesimo Direttore. Si apre, in tal modo, la seconda fase della procedura sanzionatoria.

Il Direttore territoriale del lavoro, o un suo delegato, esaminati i documenti e gli argomenti esposti negli scritti difensivi nonché nel verbale di mancata conciliazione, determina con ordinanza motivata la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme



con le spese. Nella graduazione dell'importo della sanzione, il Direttore territoriale del lavoro, come si è detto, tiene conto anche delle risultanze della proposta di conciliazione formulata dalla commissione tecnica di conciliazione e non accettata senza adeguata motivazione.

Lo schema di decreto, infine, individua i criteri per l'individuazione della Direzione territoriale del lavoro competente per l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni.

La formulazione di tali criteri è stata basata sul disposto dell'art. 11, paragrafo 1, della direttiva, il quale impone a ciascuno Stato membro di assicurare che la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio, nonché 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.

In sostanza, dalla disposizione sopra citata della direttiva si desume che ciascuno Stato membro ha il compito di irrogare le sanzioni amministrative ai responsabili aziendali o ai rappresentanti dei lavoratori che operino nel proprio territorio e che abbiano violato gli obblighi previsti dalla direttiva, e ciò a prescindere dal luogo in cui è stata commessa la violazione, la cui individuazione, peraltro, potrebbe risultare in concreto non agevole, considerato l'ambito internazionale in cui si svolge l'attività delle imprese o gruppi di imprese interessate e, conseguentemente, dei CAE.

Ad esempio, nel caso di violazione, da parte del CAE, dell'obbligo di rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata, sarebbe difficile individuare il luogo dove tale violazione è stata commessa, mentre è agevole individuare gli stabilimenti da cui provengono i singoli componenti del CAE che abbiano commesso la violazione, e determinare in base al luogo in cui si trovano tali stabilimenti la competenza dei singoli Stati membri ai fini dell'irrogazione delle sanzioni.

Ispirandosi al principio di territorialità sopra descritto, lo schema di decreto individua più criteri per l'individuazione della Direzione territoriale del lavoro competente per l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni, che variano in funzione del soggetto che, in concreto, commette la violazione.

Il primo criterio previsto dallo schema di decreto, infatti, si applica in caso di violazione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, dell'obbligo di non rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata (violazione sanzionata dall'art. 17, comma 1, dello schema di decreto). In tale ipotesi, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato lo stabilimento dell'impresa di dimensioni comunitarie o l'impresa del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie cui è addetto il lavoratore che ha rivelato a terzi le informazioni riservate.

Per la medesima violazione summenzionata, poi, vengono previsti altri due criteri sussidiari, ai quali si ricorre qualora il primo criterio, nel caso concreto, non sia applicabile. Viene precisato, infatti, che qualora la violazione in questione sia commessa da uno o più esperti residenti in Italia ovvero da più lavoratori addetti a differenti stabilimenti o imprese situati in più province, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situata la direzione centrale o il dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze. In mancanza, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato lo stabilimento o l'impresa con il maggior numero di lavoratori.

Per quanto concerne, invece, le violazioni commesse dai responsabili aziendali, viene stabilito che è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato il soggetto che ha commesso la violazione.

A proposito di quest'ultimo criterio, va osservato che i soggetti aziendali, i quali possono commettere la generalità delle violazioni contemplate dall'art. 17, commi 2 e 3, dello schema di decreto – come si è detto nella parte della presente relazione inerente tale articolo – sono costituiti dalla direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e dal dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze.



Per quanto concerne, invece, la sola violazione sanzionata dall'art. 17, comma 3, prima parte, dello schema di decreto – ossia la violazione degli obblighi previsti dall'articolo 4, comma 4, del medesimo decreto (che consistono nell'ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione dello schema di decreto le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5 e seguenti del provvedimento, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro) – il soggetto che può commettere l'illecito amministrativo, come si è detto *sub* art. 17, è anche la direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

#### **Art. 19**

L'art. 19 dispone l'abrogazione del d.lgs. n. 74/2002, facendo salvo quanto previsto dall'art. 15 dello schema di decreto con riferimento agli accordi in vigore. A tali accordi, infatti, continua ad applicarsi il decreto n. 74/2002, nei termini di cui si è detto *sub* art. 15.

#### **Art. 20**

La disposizione di cui all'art. 20 reca la clausola di invarianza finanziaria del provvedimento.



## Relazione tecnica

Il presente schema di decreto è finalizzato a recepire nell'ordinamento interno la direttiva 2009/38/CE, relativa all'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. Peraltro, tale direttiva costituisce una rifusione della previgente direttiva n. 94/45/CE, attuata nell'ordinamento interno dal d.lgs. n. 74/2002.

Quest'ultimo decreto viene abrogato dallo schema di decreto in esame. Peraltro, le innovazioni apportate dallo schema di decreto sono finalizzate a rendere più efficaci ed efficienti le medesime procedure di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori già previste dal citato d.lgs. n. 74/2002. I destinatari delle disposizioni del provvedimento in esame, pertanto, sono gli stessi del decreto che viene abrogato, ossia le direzioni centrali e i comitati aziendali europei delle imprese e dei gruppi di imprese di rilevanza comunitaria. Si tratta, dunque, di soggetti privati.

Lo schema di decreto, inoltre, riordina l'apparato sanzionatorio previsto dal d.lgs. n. 74/2002, estendendo l'ambito di applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie già contemplate da tale decreto ad alcune violazioni in precedenza non sanzionate. Viene introdotta, inoltre, una procedura di accertamento ed irrogazione delle sanzioni, modellata sulla legge n. 689/1981, più efficace ed efficiente di quella prevista dal d.lgs. n. 74/2002.

Le previsioni del presente schema di decreto, pertanto, hanno natura ordinamentale e non comportano effetti finanziari. Anche la procedura di accertamento e di irrogazione delle sanzioni introdotta dal provvedimento, nonché l'applicazione delle nuove disposizioni sanzionatorie, rientrano nell'ordinaria attività di vigilanza svolta dagli organi ispettivi già esistenti. Si tratta, in particolare, degli organi delle competenti Direzioni territoriali del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In conclusione, l'attuazione del presente provvedimento non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e le Amministrazioni competenti provvedono agli adempimenti da esso derivanti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, come viene specificato all'art. 20 dello schema di decreto.

La verifica della piena conformità del presente provvedimento con gli effetti dell'art. 17, comma 2, della legge 21 dicembre 2000 n. 300 ha avuto esito

POSITIVO

NEGATIVO

Il Ragioniere Generale dello Stato

11 APR. 2012



# MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

**Oggetto: Schema di Decreto legislativo di recepimento della Direttiva 2009/38/CE di recepimento della direttiva 2009/38/CE relativa all'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**

## ANALISI TECNICO NORMATIVA

### PARTE I - ASPETTI TECNICO NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

#### 1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo - Coerenza con il programma di Governo

Lo schema di Decreto Legislativo è stato predisposto al fine di recepire la Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa all'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 in base alla delega conferita con la legge 15 dicembre 2011, Legge Comunitaria 2010.

L'emanazione di tale decreto è stata preceduta dalla acquisizione del parere delle le Parti sociali interessate, poiché la disciplina incide sulla organizzazione delle relazioni sindacali nell'ambito delle imprese o gruppi di imprese di dimensioni transazionali. Il testo dovrà, altresì, essere sottoposto al parere delle Commissioni parlamentari competenti.

Nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina dei Comitato Aziendali europei è definita dal decreto legislativo n. 74/2002 di recepimento Direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

L'intervento normativo in oggetto assume il carattere della necessità poiché il testo previgente non risulta conforme *in toto* alle previsioni della Direttiva 2009/38/CE. Per tale ragione, il Decreto di recepimento prevede una abrogazione esplicita della normativa previgente.

Il testo in questione risponde all'obiettivo programmatico del Governo di ispirare le proprie linee di azione all'obiettivo della piena *compliance* rispetto agli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'UE.

#### 2) Analisi del quadro normativo nazionale

I CAE, sono organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, composti da rappresentanti dei lavoratori dei

paesi dell'Unione Europea e rappresentano, pertanto, l'istituzione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo.

Nell'ordinamento italiano, la disciplina dei Comitati Aziendali Europei è prevista nel decreto legislativo n. 74/2002.

L'esigenza della istituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE) nasce dalla considerazione che il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese stesse e dei gruppi di imprese.

Come individuato dalla direttiva 2009/38/CE, per garantire che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, è necessario che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni.

Spesso, tuttavia, le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri risultano inconciliabili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori, rendendo così possibili disuguaglianze di trattamento dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese.

Il Comitato Aziendale Europeo, in alternativa, le procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori, nascono proprio con lo scopo di garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati,

Attraverso il CAE, le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori vengono definite e attuate in modo tale da garantirne l'efficacia rendendo possibile la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima ed ai lavoratori e ai loro rappresentanti vengono garantite l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata

La competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo sono distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e limitati alle questioni transnazionali.

### **3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti**

Con riferimento all'incidenza del provvedimento normativo sulle leggi e i regolamenti vigenti, si rileva che l'entrata in vigore del Decreto di recepimento della Direttiva 2009/38/CE comporta l'abrogazione della disciplina previgente individuata nel decreto legislativo n. 74/2002.

### **4) Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali**

L'intervento normativo in oggetto risulta compatibile con i principi costituzionali, sia per quanto concerne l'oggetto del provvedimento, ossia il recepimento della Direttiva comunitaria 2009/38/CE in ossequio alla previsione dell'art.11 Cost., sia per quanto riguarda il tipo di fonte del diritto utilizzato, ossia il Decreto legislativo di cui all'art. 76 cost.

Lo Stato italiano, membro dell'Unione Europea, ai sensi del combinato disposto degli articoli 11 e 117 della Costituzione, nonché dell'articolo 10 del TCE, è tenuto, secondo il principio di leale collaborazione, ad assicurare l'esecuzione sul territorio nazionale, degli atti delle Istituzioni europee. In particolare, le direttive comunitarie vincolando gli Stati solo alle finalità che



perseguono, ai sensi dell'art. 288 del TFUE (già art. 249 del TCE), richiedono l'emanazione di un apposito atto normativo interno di recepimento.

La legge comunitaria è lo strumento introdotto nell'ordinamento giuridico italiano per il recepimento delle direttive comunitarie, dalla legge 09 marzo 1989, n. 86 (c.d. legge La Pergola), in seguito sostituita dalla l. 04 febbraio 2005, n. 11.

La legge 15 dicembre 2011, n.217 (legge comunitaria del 2010) ha delegato il Governo al recepimento della Direttiva 2009/38/CE relativa all'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 mediante l'adozione di un Decreto legislativo, dettando i principi e i criteri direttivi generali della delega legislativa, come previsto dall'art. 76 della Costituzione. Ai sensi del citato art. 76, infatti, la legge delega, approvata dalle Camere come una qualsiasi altra legge, disciplina l'ambito, le direttive e i limiti, ossia la "cornice" entro la quale il Governo dovrà legiferare e a cui dovrà attenersi nel predisporre i decreti legislativi.

#### **5) Analisi della compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie a statuto speciale, nonché degli enti locali**

La Direttiva 2009/38/CE relativa all'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 mira disciplinare le procedure necessarie per la costituzione ed i funzionamento dei Comitati Aziendali Europei.

Lo schema di decreto in questione incide in via prioritaria sulla materia "ordinamento civile" di cui all'art. 117, secondo comma, lettera l) della Costituzione, in quanto disciplina i diritti e gli obblighi reciproci dei lavoratori e dei datori di lavoro/responsabili dell'impresa o dirigenti..

#### **6) Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione**

Non si rilevano profili di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, di cui alle previsioni dell'art. 118, primo comma della Costituzione.

Al riguardo si osserva in primo luogo che lo schema di decreto in oggetto non reca quasi nessuna disposizione in tema di esercizio di funzioni amministrative (per cui, non si pone alcun problema di rispetto dell'art. 118, Cost.).

#### **7) Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa**

Il precedente decreto Legislativo n. 74/2002 dettava una disciplina che aveva lo scopo di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

In presenza del testo del rifusione della direttiva 2009/38/CE e dell'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali interessate - CGIL, CISL, UIL; CONFINDUSTRIA, ABLANIA e Confcommercio, evidenti ragioni di coerenza sistematica hanno suggerito di recare l'attuazione della direttiva 2009/38/CE attraverso lo strumento della novella legislativa con la previsione esplicita della abrogazione della previgente disciplina.

## **.8) Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter**

Allo stato, oltre al provvedimento in essere, non risultano progetti di legge vertenti su materia analoga a quella oggetto del Decreto di recepimento della Direttiva all'esame del Parlamento.

## **9) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.**

In materia non si registrano pronunce giurisprudenziali né giudizi di costituzionalità pendenti su medesimo o analogo oggetto.

## **PARTE II - CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE**

### **10) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario**

Lo schema di decreto legislativo in questione, che costituisce attuazione di una direttiva comunitaria, trova il suo fondamento non in specifiche criticità emerse in relazione all'attuale quadro normativo nazionale, bensì nella necessità di conformarsi a specifici obblighi di matrice comunitaria

La stessa direttiva, già nei considerando, aveva evidenziato che a seguito delle consultazioni con le parti sociali europee, era emersa la necessità di ammodernare la normativa comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori stessi.

Le consultazioni a livello europeo, svoltesi a partire dal 2003, avevano, infatti, evidenziato, la necessità di incrementare il numero dei comitati aziendali europei esistenti, consentendo, nel contempo, il funzionamento ininterrotto degli accordi vigenti, la risoluzione delle difficoltà constatate nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE, ed una migliore articolazione tra gli strumenti legislativi comunitari esistenti in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

Le modifiche individuate dalla direttiva incidono sulle dinamiche delle relazioni sindacali all'interno delle imprese di dimensioni comunitarie e relative alla costituzione degli organismi di rappresentanza, all'effettivo funzionamento di tali strutture di rappresentanza ed al rapporto tra i diversi livelli, nazionale e transazionale, direttamente coinvolti.

La direttiva individua, inoltre, specifiche responsabilità in capo agli Stati Membri, in ordine alla definizione e adozione di procedure amministrative o giudiziarie atte a garantire il rispetto degli obblighi e procedure amministrative o giudiziarie alle quali i rappresentanti dei lavoratori possono ricorrere qualora la direzione centrale dell'impresa esiga la riservatezza o non fornisca le informazioni richieste.

Lo schema di decreto legislativo proposto, pertanto, in considerazione delle specifiche indicazioni fornite dalla direttiva e dalle modifiche ritenute necessarie in base all'accordo concluso con le parti sociali, mira alla adozione di un testo che, tramite abrogazione espressa della precedente disciplina, interviene sugli istituti che si sono dimostrati di difficile o di scarsa applicazione, consentendo così una maggiore efficacia operativa della disciplina in questione e tale da consentire un incremento nel numero dei Comitati Aziendali Europei ed una migliore efficacia della loro azione.

Al fine di garantire continuità con la previgente disciplina, lo schema di decreto legislativo proposto, in conformità ai principi dei considerando e dell'articolo 14 della direttiva (relativo alla validità degli accordi in vigore), fa salvi gli accordi esistenti, conclusi o rivisti, alla data di entrata in vigore del decreto legislativo (art. 15).

### **.11) Verifica dell'esistenza di procedure d'infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto**

Lettera di messa in mora nel luglio 2011, e successivo parere motivato nel novembre 2011 per mancata trasposizione nei termini prescritti dalla direttiva (6 giugno 2011).

### **12) Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi comunitari.**

Gli Stati membri, ai sensi dell'art. 10 TCE hanno l'obbligo di adottare misure idonee a garantire l'applicazione e l'operatività nell'ordinamento giuridico interno, sia degli obblighi derivanti dai Trattati (diritto originario), sia dagli atti delle Istituzioni Europee (diritto derivato) Si tratta del principio di leale collaborazione.

Nell'ordinamento giuridico italiano, tale principio, trova il proprio fondamento nell'art. 11 della Costituzione, che sancisce una limitazione della sovranità della Stato italiano, nei confronti di Organismi sovranazionali, nel caso specifico, dell'Unione europea.

Con riguardo al diritto derivato, la questione si pone solo con riferimento alle direttive comunitarie, atteso che il regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabili ai cittadini degli Stati membri e le decisioni sono obbligatorie in tutti i loro elementi soltanto per i singoli destinatari. Le direttive, ai sensi dell'art. 249 TCE (in seguito: art. 288 del TFUE), dettano solo un obbligo di risultato, lasciando agli Stati membri la scelta circa gli strumenti normativi da utilizzare per ottenerlo.

La fase discendente costituisce il processo di recepimento delle direttive nell'ordinamento italiano. La legge Comunitaria è il principale strumento di attuazione della normativa comunitaria e disciplina modalità e tempi per il recepimento delle direttive. Essa è regolata dalla legge 4 febbraio 2005, n. 11, "Norme generali sulla partecipazione dell'Italia al processo normativo dell'Unione Europea e sulle procedure di esecuzione degli obblighi comunitari".

Il Decreto di recepimento della Direttiva 2009/38/CE predisposto a seguito della legge 15 dicembre 2011, n.217 (legge comunitaria del 2010) costituisce, quindi, atto necessario per il rispetto degli impegni comunitari assunti dallo Stato italiano, ai sensi dell'art. 11 della Costituzione.

### **13) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi dinnanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità europee sul medesimo o analogo oggetto.**

Le principali pronunce della Corte di Giustizia sono state relative ai seguenti casi :

C-62/99 Bofrost	Germania
C-440/00 Kühne & Nagel	Germania
C-349/01 ADS Anker GmbH	Germania

Tutte le pronunce hanno sostanzialmente ribadito il principio che la direzione dell'impresa situata in uno SM, deve obbligatoriamente fornire ai rappresentanti dei lavoratori che ne facciano richiesta, tutte le informazioni necessarie per l'apertura dei negoziati relativi alla instaurazione di un Comitato Aziendale Europeo, ed in particolare le informazioni sulla struttura o l'organizzazione del gruppo, indipendentemente dallo stato membro in cui è allocata la sede legale del gruppo o la sede principale .

Per quanto riguarda l'operatività della direttiva 2009/38/CE, trattandosi di direttiva da recepire entro il 5 giugno 2011, risultano allo stato pendenti giudizi dinanzi agli Organi giurisdizionali comunitari, ( parere motivato) per Lussemburgo, Grecia ed Italia. Anche per la

Gran Bretagna è pendente un parere motivato ma solo per il mancato adempimento dell'obbligo di avere esteso anche a Gibilterra l'applicazione, relativa alla misura nazionale di implementazione, adottata per il resto del territorio inglese nel 2010.

**14) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi dinanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.**

Non si rilevano linee prevalenti della giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo sulla materia oggetto del progetto di Decreto di recepimento.

**15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea**

Non si dispone di elementi sufficienti per fornire le informazioni richieste.

**PARTE III - ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO**

**16) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso**

Lo schema di decreto in esame introduce alcune definizioni normative, in perfetta aderenza ed ottemperanza rispetto al paradigma comunitario di riferimento, che si ispirano tutte ai principi di una maggiore efficacia e di migliore garanzia di una corretta articolazione tra il livello nazionale e quello transazionale dei rappresentanti dei lavoratori.

In particolare sono stati meglio individuati i contenuti della informazione e consultazione, come definiti dalla direttiva, articolo 2 comma 1 lett. ed h, e meglio chiarito il concetto della transnazionalità.

Inoltre nel successivo articolo 3 vengono specificati i criteri per la individuazione dell'impresa controllante, definendo nel criterio di cui al secondo comma, lettera c) quello da applicare in caso di conflitto tra i due precedenti, modificando così il semplice criterio della alternabilità previsto dal precedente decreto legislativo.

In coerenza con i principi della direttiva che hanno accolto le principali pronunce giurisprudenziali sul tema, è stata individuata all'articolo 4 una specifica responsabilità per la direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale, di trasmettere ed ottenere le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui al successivo articolo 5 e , in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro.

Il successivo articolo 7 ha modificato i criteri necessari per la costituzione della delegazione speciale di negoziazione eliminando il riferimento al numero minimo e massimo dei membri della delegazione speciale di negoziazione e prevedendo l'obbligo per la direzione centrale o il dirigente delegato di informare della costituzione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati anche le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori competenti a livello europeo.

Modificata in parte anche la disciplina del successivo articolo 9 relativa ai contenuti dell'accordo, individuando la possibilità di costituire anche un comitato ristretto all'interno del Comitato Aziendale.

Sono state, invece, mantenute le tutele ed il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, sia in fase di delegazione speciale di negoziazione che nell'ambito del Cae già costituito, e meglio definita la loro articolazione nei confronti dei rappresentanti delle singole imprese a livello nazionale .

All'articolo 14 è stata introdotta una specifica previsione definita dalla direttiva, per garantire continuità alla attività dei Comitati Aziendali esistenti e garantire l'adeguamento in caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili. Nel successivo articolo 15, sono individuati criteri per garantire un periodo transitorio di validità degli accordi in vigore, che va dalla data di entrata in vigore della direttiva, 5 giugno 2009, ed il termine per il suo recepimento 6 giugno 2011.

Sono state modificate, in parte, le misure sanzionatorie previste per i membri del CAE nel caso in cui si non siano rispettati gli obblighi relativi alla riservatezza delle informazioni conosciute e per i rappresentanti della impresa o i dirigenti, nel caso in cui non forniscano le informazioni richieste, ritenendole di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della imprese interessata o da arrecare danno.

**17) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi**

Da un'analisi delle previsioni contenute nello schema di decreto risulta la correttezza dei riferimenti normativi in esso contenuti.

**18) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti**

Non è stata applicata la tecnica della novella legislativa del testo previgente, ma quella della abrogazione esplicita.

**19) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo nel testo normativo**

Il decreto di recepimento in oggetto ha previsto la abrogazione esplicita del testo previgente per meglio conformarsi al testo della direttiva e coordinarsi con l'avviso comune.

**20) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di riviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente**

Non risultano disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi, né alcuna riviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

**21) Verifica delle presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo**

Non risultano deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

22) **Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione**

Non sono previsti successivi atti attuativi.

23) **Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati o riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.**

Allo stato, non appare necessario acquisire o commissionare elaborazioni statistiche in relazione alla materia oggetto di regolazione.

# *MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI*

**Oggetto: Schema di Decreto legislativo di recepimento della direttiva 2009/38/CE relativa all'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.**

## **Analisi di impatto della regolamentazione (A.I.R.)**

### **Sezione I – Il contesto e gli obiettivi**

#### **A) Sintetica descrizione del quadro normativo vigente.**

Lo schema di decreto legislativo mira a recepire nell'ordinamento nazionale la direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009 (testo di rifusione) relativa alla istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

La precedente direttiva n. 94/45/CE sui Comitati Aziendali Europei era stata recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, redatto sulla base dell'accordo interconfederale firmato, nel 1996, da CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA e Confcommercio.

I CAE, sono organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, composti da rappresentanti dei lavoratori dei paesi dell'Unione Europea e rappresentano, pertanto, l'istituzione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo.

#### **B) Illustrazione delle carenze e delle criticità constatate nella vigente situazione normativa, corredata dalla citazione delle relative fonti di informazione.**

L'intervento normativo si è reso necessario per procedere al recepimento della nuova direttiva 2009/38/CE che è testo di rifusione della precedente direttiva 94/45/CE, abrogata dal 6 giugno 2011, data di entrata in vigore del testo di rifusione.

La ragione principale dell'intervento normativo proposto non risiede in specifiche criticità emerse in relazione all'attuale quadro normativo nazionale, bensì nella necessità di conformarsi a specifici obblighi di matrice comunitaria.

In considerazione della struttura degli organismi coinvolti dalla nuova direttiva ed al fine di garantire una continuità nella loro azione, l'articolo 14 della direttiva stessa ha previsto una disciplina a carattere transitorio alla quale debbono essere sottoposti gli accordi esistenti tra la data di entrata in vigore della direttiva (il 5 giugno 2009) e la data entro la quale la medesima deve essere recepita (5 giugno 2011).

Gli accordi in questione, sono quelli conclusi in base alla previgente direttiva 94/45/CE, con o senza gli adeguamenti resisi necessari a seguito di modifiche alla struttura delle imprese e gli accordi firmati o rivisti tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.

Di conseguenza, la legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo, continua a trovare applicazione.

Di fatto, in mancanza di una espressa legge di delega, non si è potuto procedere al recepimento della direttiva 2009/38/CE nel termine del 5 giugno 2011.

### **C) Rappresentazione del problema da risolvere e delle esigenze sociali ed economiche considerate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo.**

Anche nella presente sede deve ribadirsi che la ragione principale dell'intervento normativo proposto, non risiede in specifiche criticità emerse in relazione all'attuale quadro normativo nazionale, bensì nella necessità di conformarsi a specifici obblighi di matrice comunitaria

La direttiva stessa, già nei considerando, aveva evidenziato che a seguito delle consultazioni con le parti sociali europee, era emersa la necessità di ammodernare la normativa comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori.

Le consultazioni a livello europeo, hanno evidenziato, inoltre, la necessità di innalzare la percentuale numerica dei comitati aziendali europei, consentendo, nel contempo, il funzionamento ininterrotto degli accordi vigenti, la risoluzione delle difficoltà constatate nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE ed il superamento dell'incertezza nella sua applicazione derivante da alcune disposizioni o dall'assenza di alcune disposizioni specifiche.

Inoltre, scopo fondamentale è risultato essere quello di garantire una migliore articolazione tra gli strumenti legislativi comunitari esistenti in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

A tal fine la direttiva individua:

- nuove regole per l'istituzione di un CAE;
- il riconoscimento esplicito del ruolo dei sindacati a livello europeo;
- una definizione più dettagliata di informazione e consultazione;
- una nuova definizione del concetto di transnazionalità;
- una diversa articolazione tra livello europeo e livello nazionale;
- nuove regole di funzionamento dei CAE, clausole e procedure di adattamento dell'accordo costitutivo in caso di cambiamenti nella struttura dell'impresa;
- un nuovo impatto della direttiva sugli accordi esistenti.

Con tali modifiche la direttiva incide sulle dinamiche delle relazioni sindacali all'interno delle imprese di dimensioni comunitarie e relative alla costituzione degli organismi di rappresentanza, all'effettivo funzionamento di tali strutture di rappresentanza ed al rapporto tra i diversi livelli, nazionale e transazionale, direttamente coinvolti.

Come nella precedente direttiva, l'attuale testo individua specifiche responsabilità in capo agli Stati Membri, in ordine alla definizione e adozione di procedure amministrative o giudiziarie atte a garantire il rispetto degli obblighi e procedure amministrative o giudiziarie alle quali i rappresentanti dei lavoratori possono ricorrere qualora la direzione centrale dell'impresa esiga la riservatezza o non fornisca le informazioni richieste.



## **D) Descrizione degli obiettivi da realizzare mediante l'intervento normativo e gli indicatori che consentiranno successivamente di verificarne il grado di raggiungimento.**

L'intervento regolatorio mira alla adozione di un testo che, tramite abrogazione espressa della precedente disciplina, interviene su alcuni istituti che si sono dimostrati di difficile attuazione o di scarsa applicazione ed è una rifusione del precedente intervento regolatorio, adeguandolo alla nuova direttiva sui CAE. L'intervento regolatorio, pertanto, vuole consentire una maggiore efficacia operativa della disciplina in questione.

**Gli obiettivi dell'intervento regolatorio, pertanto, in conformità con quanto previsto dalla direttiva 2009/38/CE, sono volte a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, a garantire l'efficacia delle procedure inerenti l'informazione e la consultazione sopra indicate ed a consentire un processo decisionale efficiente nell'impresa o nel gruppo di imprese.**

L'indicatore che consentirà di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà la verifica dell'incremento nel numero dei Comitati Aziendali Europei attualmente esistenti.

Il numero di CAE tutt'ora esistenti è pari a 995, come risulta dai dati rilevati dal data base EWC (europea work councils) della European Trade Union Institute (ETUI) (novembre 2011).

Il 37% dei CAE esistenti risulta costituito nelle grandi imprese (più di 10.000 dipendenti) e nelle piccole, cioè quelle con meno di 5000 dipendenti, mentre il 17% nelle imprese di medie dimensioni (tra 5000 e 10000 dipendenti).

Di questi circa 40 risultano in funzione in base alla sede italiana dell'impresa e circa 67 sono stati costituiti in base alla disciplina italiana. Il maggior numero di CAE risulta costituito nelle industria metallurgica ed in quella chimica.

## **E) Indicazione delle categorie di soggetti pubblici e privati destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatore.**

I principali destinatari dell'intervento regolatorio sono soggetti privati, in particolare le direzioni centrali, i dirigenti, i rappresentanti sindacali ed i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese di rilevanza comunitaria.

## **SEZIONE II**

### **PROCEDURE DI CONSULTAZIONE**

**Nella fase ascendente della direttiva, la Commissione europea ha coinvolto le parti sociali a livello europeo.**

Successivamente, inoltre, nella fase discendente della direttiva, ai fini del rispetto del corretto *iter* volto all'emanazione del decreto legislativo di recepimento, sono state consultate le parti sociali nazionali (CGIL, CISL, UIL; CONFINDUSTRIA; ANIA; ABI e CONFCOMMERCIO) che, in data 12 aprile 2011, hanno siglato un avviso comune.

Nell'avviso comune sono state individuate le modifiche degli articoli del precedente decreto legislativo ritenute necessarie in base alle nuove definizioni della direttiva 2009/38/CE.

Lo schema di articolato è stato redatto inserendo le modifiche, definite dall'avviso comune, ai singoli articoli del preesistente decreto legislativo n. 74/2002.

Sullo schema così realizzato, sono state effettuate, inoltre, modifiche di carattere redazionale, ritenute necessarie ai fini di una migliore compatibilità tra il testo aggiornato dall'avviso comune ed il testo originario della direttiva 2009/38/CE.

**Il testo, pertanto, risulta condiviso con le parti sociali.**

### **SEZIONE III**

#### **LA VALUTAZIONE DELL'OPZIONE DI NON INTERVENTO**

Non si è rivelata possibile l'opzione del non intervento sia perché lo schema normativo in questione mira ad ottemperare a puntuali obblighi di matrice comunitaria, sia perché l'esame della normativa nazionale in materia (decreto legislativo n. 74/2002) ha palesato alcune lacune e difformità rispetto al testo della direttiva 2009/38/CE.

**Le procedure di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori attualmente previste presentano, infatti, profili di inefficacia ed inefficienza che si mira a superare con l'intervento regolatorio. La mancata adozione del medesimo, pertanto, lascerebbe invariate le criticità che si sono verificate nella concreta attuazione delle predette procedure, come risulta dall'analisi svolta dalla Commissione europea.**

### **SEZIONE IV**

#### **LA VALUTAZIONE DELLE OPZIONI ALTERNATIVE DI INTERVENTO REGOLATORIO**

Ai sensi dell'articolo 21 della legge comunitaria 2010, il governo è delegato ad emanare uno o più decreti legislativi per il recepimento della direttiva n. 2009/38/CE.

Pertanto, in virtù della delega conferita, il decreto legislativo appare l'unico strumento giuridico valutabile in ordine all'intervento regolatorio da attuare. In tal senso non appaiono valutabili opzioni alternative.

**A prescindere dalla forma giuridica, inoltre, l'intervento regolatorio deve essere adottato in quanto il d.lgs. n. 74/2002 – che attualmente disciplina, nell'ordinamento interno, i comitati aziendali europei – non appare più in linea con la direttiva n. 2009/38/CE, la quale ha rifiuto la precedente direttiva comunitaria n. 94/45/CE in materia di comitati aziendali europei, apportando sostanziali modifiche a quest'ultima.**

La mancata adozione dell'intervento regolatorio di recepimento della direttiva n. 2009/38/CE, pertanto, si porrebbe in contrasto con il diritto comunitario, esponendo la Repubblica italiana all'adozione di sanzioni in ambito europeo. Non esistono, pertanto, anche sotto il profilo del merito, opzioni alternative di intervento regolatorio.

Non sono state valutate opzioni alternative all'intervento regolatorio, in quanto la direttiva 2009/38/CE, rifondendo la precedente direttiva in materia di CAE, n. 94/45/CE, non lascia margini di discrezionalità al legislatore nazionale.

### **SEZIONE V**

## **LA GIUSTIFICAZIONE DELL'OPZIONE REGOLATORIA PROPOSTA**

L'intervento regolatorio si è reso necessario per consentire una migliore organicità della disciplina in materia di CAE, uniformandola a quella comunitaria, ed ha consentito di integrare le sostanziali modifiche apportate dalla direttiva 2009/38/CE.

### **a) Metodo di analisi applicato per la misurazione degli effetti.**

Nella fase ascendente della direttiva comunitaria è stato applicato, da parte della Commissione europea, un metodo di analisi basato sul monitoraggio del mercato del lavoro e delle relazioni sindacali. Pertanto, non è stato necessario effettuare anche a livello nazionale un'ulteriore analisi degli effetti.

### **b) Svantaggi e vantaggi dell'opzione prescelta**

L'intervento regolatorio, in conformità alla direttiva 2009/38/CE, disciplina le procedure di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in un'ottica di dialogo e di cooperazione tra l'azienda e le rappresentanze sindacali. Conseguentemente, i vantaggi derivanti dall'intervento regolatorio consistono nell'instaurazione di un clima sereno all'interno dell'azienda stessa, con benefici anche sul rapporto tra datore di lavoro e lavoratori, e in una maggiore efficienza dell'attività d'impresa. Inoltre, il miglioramento della procedura di informazione e consultazione dei CAE consente di sensibilizzare maggiormente il datore di lavoro sulle effettive esigenze dei dipendenti.

L'intervento regolatorio non presenta svantaggi.

### **c) Indicazione degli obblighi informativi a carico dei destinatari diretti e indiretti**

L'intervento regolatorio non introduce obblighi informativi ulteriori rispetto a quelli già previsti nell'ordinamento interno dal d.lgs. n. 74/2002, bensì si limita a precisare e a meglio definire gli obblighi di informazione e consultazione dei comitati aziendali europei, posti dal predetto decreto in capo alle direzioni centrali delle imprese e dei gruppi di imprese di rilevanza comunitaria.

Tali precisazioni, imposte dalla direttiva 2009/38/CE, sono finalizzate a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie e a consentire un processo decisionale efficace in tali imprese o gruppi di imprese. Esse, pertanto, avranno un impatto positivo sull'attività delle aziende in questione, facilitando e rendendo più agevole l'adempimento di obblighi informativi cui esse sono già tenute.

Non si prevedono, inoltre, obblighi informativi ulteriori rispetto a quelli espressamente contemplati dalla direttiva 2009/38/CE, la quale non introduce nuovi obblighi rispetto a quelli già previsti dalla previgente direttiva n. 94/45/CE – attuata, nel nostro ordinamento, dal d.lgs. n. 74/2002 sopra citato – ma si limita a meglio precisare e definire gli obblighi di informazione e consultazione sopra indicati.

In conclusione, l'intervento regolatorio non prevede l'introduzione o il mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dall'Unione europea con la direttiva 2009/38/CE.

#### **d) Eventuale comparazione con altre opzioni esaminate**

Per i motivi indicati nella Sezione IV, non sono state valutate opzioni alternative. Pertanto, non si è proceduto a nessuna comparazione.

#### **e) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio.**

Poiché le procedure introdotte dall'intervento regolatorio costituiscono integrazioni e precisazioni di procedure già in atto, non vi sono fattori che possano condizionare l'immediata adozione delle stesse e dalle medesime non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per quanto concerne, poi, i privati destinatari dell'intervento regolatorio, essi sono già in grado di operare sulla base delle predette procedure.

Per quanto concerne, inoltre, le relazioni sindacali, va osservato che le medesime sono nelle condizioni di poter essere adeguare immediatamente alle nuove norme, fermo restando che l'intervento regolatorio, in conformità alla direttiva 2009/38/CE, consente anche di conservare la previgente disciplina delle relazioni sindacali sulla base degli accordi già stipulati dalle parti interessate.

### **SEZIONE VI**

#### **L'INCIDENZA SUL CORRETTO FUNZIONAMENTO CONCORRENZIALE DEL MERCATO E SULLA COMPETITIVITA' DEL PAESE**

Poiché le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri sono spesso risultate incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori, provocando disuguaglianze di trattamento dei lavoratori che sono destinatari delle decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese, l'intervento regolatorio proposto, recependo la disciplina comunitaria, può presumibilmente incidere in maniera positiva sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e quindi sulla competitività del paese.

L'intervento regolatorio, inoltre, in conformità alla direttiva 2009/38/CE, disciplina le procedure di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in un'ottica di dialogo e di cooperazione tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, favorendo, così, un clima sereno all'interno dell'azienda stessa ed una maggiore efficienza dell'attività d'impresa.

Si precisa, infine, che l'intervento regolatorio definisce un livello di regolazione non superiore a quello minimo previsto dalla direttiva 2009/38/CE, **in conformità a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, della legge n. 183/2011.** L'intervento regolatorio, infatti, non introduce obblighi e oneri a carico dei destinatari che non siano strettamente richiesti dalla direttiva in esame, ma si limita ad attuare gli obblighi di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori previsti dalla direttiva. L'intervento regolatorio, quindi, non contempla disposizioni ulteriori od anche marginalmente integrative rispetto alla direttiva.

## **SEZIONE VII**

### **LE MODALITA' ATTUATIVE DELL'INTERVENTO REGOLATORIO**

#### **a) Soggetti responsabili dell'intervento regolatorio**

I soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio sono il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed i soggetti privati destinatari dell'intervento, ossia le direzioni centrali, i dirigenti, i rappresentanti sindacali ed i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese di rilevanza comunitaria.

#### **b) Eventuali azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento**

Si tratta di un intervento normativo obbligatorio per recepire nell'ordinamento interno una direttiva comunitaria, per cui saranno utilizzati gli ordinari strumenti di pubblicità degli atti normativi previsti per tali fattispecie.

Non sono comunque previste altre forme di pubblicità specifiche. Si evidenzia, ad ogni modo, che le parti sociali sono a conoscenza dell'intervento regolatorio in quanto sono state coinvolte sia a livello europeo, nella fase ascendente della direttiva, sia a livello nazionale, nella fase discendente della direttiva, poiché l'intervento regolatorio è stato predisposto in conformità con l'avviso comune siglato dalle parti sociali, come evidenziato nella Sezione II.

#### **c) Strumenti per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio**

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali procederà al controllo ed al monitoraggio dell'intervento regolatorio attraverso modalità e procedure già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

A tal fine, verranno analizzate le concrete modalità di svolgimento delle relazioni sindacali nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

#### **d) Eventuali meccanismi per la revisione e l'adeguamento periodico della prevista regolamentazione e gli aspetti prioritari da sottoporre eventualmente a V.I.R.**

L'articolo 15 della direttiva prevede che entro il 5 giugno 2016, la Commissione europea presenti al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'attuazione delle disposizioni della medesima direttiva, corredata, se del caso, di appropriate proposte.

Come stabilito dal DPCM 19 novembre 2009, n. 212 recante: *"Disciplina attuativa della verifica dell'impatto della regolamentazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 5, della legge 28 novembre 2005, n. 246"*, il Ministero del lavoro e politiche sociali effettuerà la verifica dopo un biennio dalla entrata in vigore dell'intervento, nella quale verranno presi in esame prioritariamente i seguenti aspetti:

- verifica dell'aumento dei CAE;
- verifica del miglioramento del diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie;
- verifica in ordine all'efficacia delle procedure inerenti l'informazione e la consultazione sopra indicate.