

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 77

ATTO DEL GOVERNO SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante attuazione nella direttiva 94/45/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

(Parere ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 29 dicembre 2000, n. 422)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 28 gennaio 2002)

Relazione illustrativa

L'articolo 1 della legge 29 dicembre 2000, n. 422 delega il Governo a emanare entro il termine di un anno dalla entrata in vigore di tale legge i decreti legislativi recanti le norme occorrenti per dare attuazione nel nostro ordinamento alle direttive comunitarie indicate negli allegati A e B della stessa legge. Con il presente schema di decreto il Governo intende procedere, in particolare, al recepimento della direttiva del Consiglio, del 22 settembre 1994, n. 94/45/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, di cui all'allegato B della suddetta legge.

La direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 costituisce una delle prime applicazioni dell'articolo 2, paragrafo 2 dell'Accordo sulla politica sociale (ora abrogato e sostituito dagli articoli 136-143 del trattato CE in seguito al trattato di Amsterdam). La direttiva è stata recepita mediante l'esercizio della potestà legislativa o di quella regolamentare, pressoché in tutti gli Stati membri. Contro l'Italia è stata avviata una procedura di infrazione per recepimento incompleto della direttiva stessa.

L'obiettivo della direttiva è di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Le "imprese di dimensioni comunitarie" alle quali si applica devono avere alle loro dipendenze almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri. La direttiva riguarda, secondo indagini statistiche delle organizzazioni sindacali, almeno 1.100 multinazionali, che impiegano circa 15 milioni di lavoratori.

La direttiva si basa su un approccio particolarmente innovativo, che è di tipo facoltativo. Ai sensi dell'articolo 13, sono infatti esentate dagli obblighi derivanti dalla direttiva stessa le imprese che, prima del 22 settembre 1996, abbiano concluso un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede la loro informazione e consultazione transnazionale. Una volta entrata in vigore, le sue disposizioni su composizione, ruolo e funzione di quello che può essere definito il Comitato aziendale europeo standard si applicano solo nel caso in cui i negoziati per concludere accordi volontari tramite la Delegazione speciale di negoziazione vengano rifiutati o falliscano.

Il presente provvedimento di recepimento nel nostro ordinamento della citata direttiva porta a compimento il processo di attuazione iniziato dalle parti sociali con la stipulazione dell'Accordo Interconfederale del 27 novembre 1996, avente decorrenza 6 novembre 1996, stipulato tra Confindustria e Assicredito, Cgil, Cisl e Uil alla presenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale *pro tempore*.

Tale Accordo Interconfederale, siglato da due associazioni imprenditoriali di particolare valore e di significativa rappresentanza degli interessi datoriali (Confindustria e Assicredito) e dalle tre più rappresentative Confederazioni sindacali nel sistema italiano di relazioni industriali (Cgil, Cisl e Uil), aveva realizzato, tuttavia, un recepimento della direttiva comunitaria soltanto parziale.

La stessa Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio sullo stato di applicazione della direttiva riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, del 4 aprile 2000, COM(2000) 188 def, ha sancito espressamente che il recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva dovesse essere completata da una legge che estendesse erga omnes le norme contrattuali e che adottasse, fra

l'altro, le opportune norme nel campo delle sanzioni. Poiché *“l'accordo interconfederale realizza solo un recepimento incompleto, in ragione del suo contenuto circoscritto e del suo campo di applicazione limitato, dato che non tutti i settori professionali risultano coperti”*.

L'ampio numero di associazioni imprenditoriali e di organizzazioni sindacali dei lavoratori che ha raggiunto l'intesa del 26 novembre 1996, insieme alla particolare rilevanza delle stesse nel sistema italiano di relazioni industriali, ha comportato una valutazione positiva da parte del Governo, il quale ritiene di valorizzare l'attività svolta dalle stesse, che corrisponde compiutamente alle finalità dell'esercizio attuativo affidato alle parti sociali.

Si ricorda, in proposito, che ai sensi dell'articolo 137, paragrafo 4, del Trattato CE (versione consolidata), ciascuno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive in materia di condizioni di lavoro. In tal caso, compito dello Stato membro è quello di assicurarsi che *«le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve prendere le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva»*. Tale «metodo» di trasposizione delle direttive comunitarie si salda, peraltro, alla già ricordata «Strategia Europea per l'occupazione», laddove si invitano gli Stati membri, *«se del caso assieme alle parti sociali, o sulla scorta di accordi negoziati dalle parti sociali»*, a esaminare *«il quadro normativo esistente e (a vagliare) proposte relative a nuovi provvedimenti e incentivi per assicurarsi che essi contribuiscano a ridurre gli ostacoli all'occupazione, ad agevolare l'introduzione di un'organizzazione del lavoro moderna e a aiutare il mercato del lavoro ad adeguarsi ai mutamenti strutturali in campo economico»* (cfr. la guideline n. 14 degli Orientamenti per l'occupazione per il 2001).

Tutto ciò considerato, il Governo considera assai fruttuoso l'esito che, pur non registrando una partecipazione di tutte le parti sociali, si è sostanziato in un «testo» di trasposizione della

direttiva sottoscritto da un numero sufficientemente ampio e significativo di organizzazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Di conseguenza:

- 1) si è preso atto che, ai sensi dell'articolo 14 della direttiva n. 94/45/CE «*gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi dalla presente direttiva*»;
- 2) si è verificato che le parti sociali hanno stabilito le necessarie disposizioni per l'attuazione della direttiva in data 26 novembre 1996 con la sottoscrizione di un Accordo Interconfederale 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;
- 3) si è verificato che tale Accordo Interconfederale realizza solo un recepimento incompleto, in ragione del suo contenuto circoscritto e del suo campo di applicazione limitato, dato che non tutti i settori professionali risultano coperti;
- 4) si ricorda che ai sensi dell'articolo 8 (*Istituzione di un comitato aziendale europeo: criteri di delega*) della legge 29 dicembre 2000, n. 422 (*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2000*) l'attuazione della 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, «*sarà informata al principio e criterio direttivo di prevedere una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare, con elettorato*

attivo e passivo separato, per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 15 per cento dei lavoratori con qualifica di dirigente e di quadro dell'impresa o del gruppo di imprese».

Nel merito del provvedimento, la nuova disciplina legislativa si propone di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, con la previsione (articolo 1) della istituzione di un Cae e/o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto.

L'articolo 2 del Decreto è essenzialmente definitorio in relazione ai contenuti della Direttiva comunitaria ("stabilimento" è l'unità produttiva; "impresa di dimensioni comunitarie", è un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri; "gruppo di imprese", un gruppo costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate; "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi *collettivi* vigenti).

La norma contiene in particolare anche una significativa definizione dei termini "informazione e consultazione": la fornitura di dati, elementi, notizie, nonché lo scambio di opinioni e la instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato.

L'articolo 3 provvede a definire invece a tipizzare ed esemplificare la nozione di "impresa controllante", in sostanziale continuità con quanto previsto dall'articolo 2539 del codice civile: si tratta di un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in conseguenza, a

titolo esemplificativo, della proprietà delle azioni ovvero della partecipazione finanziaria.

La istituzione di un Cae e/o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto avviene anzitutto attraverso un accordo negoziato tra la *Direzione centrale*, o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze (articolo 4) e una *Delegazione speciale di negoziazione* (articolo 6) i cui membri sono designati dalle Organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate, congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

Nuova e originale è l'introduzione della figura del "Dirigente responsabile" accanto a quello adoperato nella Direttiva di "Direzione centrale dell'impresa". Se ne comprende l'opportunità in relazione all'esperienza già effettuata per il recepimento delle Direttive in materia di igiene e sicurezza.

Gli articoli 5, 6, 7 e 8 del Decreto Legislativo sono indirizzati a disciplinare dettagliatamente le modalità di formazione della Delegazione speciale di negoziazione (le procedure si applicano a tutte le elezioni e/o designazioni che si svolgono in Italia) la sua costituzione (la Delegazione speciale di negoziazione è costituita normalmente da una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa o il gruppo di imprese conti almeno uno stabilimento o impresa e comunque nel limite minimo di 3 e un massimo di 17 unità) e i compiti che ad essa sono attribuiti (determinare, con la Direzione centrale o con il dirigente responsabile tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei Cae, ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori).

Le spese relative ai negoziati secondo quanto previsto dall'articolo 8 sono sostenute dalla Direzione centrale, in modo

da consentire alla Delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente e in tempi brevi il proprio mandato.

L'articolo 9 è dedicato specificatamente all'Accordo (che deve essere negoziato "con spirito costruttivo", secondo un principio di correttezza e buona fede nello sviluppo delle trattative) relativo alle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori.

Fatta salva l'autonomia delle parti, l'Accordo determina in particolare le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati all'Accordo, la composizione del Cae, il numero dei membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato; il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae; le competenze e la procedura d'informazione e di consultazione del Cae; le risorse finanziarie e materiali da attribuire ai Cae; la durata dell'Accordo e la procedura per rinegoziarlo e il contenuto dell'informazione e della consultazione.

Ai fini della conclusione dell'Accordo la Delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

I componenti italiani del Cae e/o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per 1/3 dalle Organizzazioni sindacali che hanno stipulato il CCNL applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate, e per 2/3 dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa e/o del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati, operai).

L'articolo 10 in combinazione con l'articolo 16 è dedicato alla c.d. prescrizioni accessorie. Qualora entro tre anni dalla richiesta della Delegazione speciale di negoziazione non sia stato raggiunto l'Accordo di cui all'articolo 9, e comunque alla

scadenza senza proroga degli accordi già stipulati, si prevede una costituzione "coattiva" del Cae.

In ossequio alla legge delega si prevede in questo caso che il Cae dovrà comunque prevedere una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare, con elettorato attivo e passivo separato, per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 15 per cento dei predetti lavoratori. Si prevedono poi la sua composizione minima e le modalità di funzionamento.

Significativo è l'articolo 11 dedicato alle "Informazioni riservate". La soluzione accolta comporta la scelta di non rinviare alla preventiva autorizzazione della autorità giudiziaria o amministrativa come invece ammesso dalla Direttiva all'articolo 8 par. 2, stabilendo che i membri della Delegazione speciale di negoziazione, i membri del Cae, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, come pure i rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla Direzione centrale o dal dirigente responsabile. In caso di divieto, oltre alle sanzioni disciplinari, si applicano le sanzioni previste dal successivo articolo 17.

In ipotesi di contestazione circa la natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, è prevista la costituzione di una Commissione tecnica di conciliazione. La Commissione è composta da 3 membri di cui: 1 designato dal Cae o dalla Delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura di informazione e consultazione; 1 designato dalla Direzione centrale; 1 designato dalle parti di comune accordo.

L'articolo 12 è dedicato all'osservanza dei diritti e degli obblighi e allo spirito collaborativi con cui devono operare i soggetti negoziali.

I membri della Delegazione speciale di negoziazione, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito

della procedura per l'informazione e la consultazione hanno diritto a particolari permessi retribuiti (articolo 13).

Secondo l'articolo 14 restano comunque ferme le norme di cui all'articolo 47 della Legge 29 dicembre 1990, n. 428 e all'articolo 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti.

Il Decreto si chiude con una norma sanzionatoria (l'articolo 17) che riprende l'invito delle parti sociali allegato all'Accordo Interconfederale. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni penali qualora il fatto costituisca reato, vi si prevede in particolare l'applicazione di una sanzione amministrativa. Relativamente ai casi in cui non siano rese disponibili le informazioni si prevede la costituzione di un'apposita commissione conciliativa. In caso di mancato accordo è il Direttore Generale per i rapporti di lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che accertando l'eventuale inadempienza intima l'adempimento degli obblighi stessi. L'intervento conciliativo è condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

Non comportando il provvedimento in esame nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato, non si procederà alla predisposizione della relazione tecnica.

Schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 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

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87, comma 5, della Costituzione;

VISTA la legge 29 dicembre 2000, n. 422 (legge comunitaria 2000) ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 2 e l'allegato B, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità europea;

VISTA la direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 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;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del

ACQUISITI i pareri delle competenti commissioni parlamentari;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del

SULLA proposta dei Ministri per le politiche comunitarie e del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia e dell'economia e delle finanze;

EMANA

Il seguente decreto legislativo:

**Schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva del
Consiglio del 22 settembre 1994, n. 94/45/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**

**TITOLO I
Disposizioni generali**

**Art. 1
(Oggetto)**

1. Il presente decreto legislativo è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. È istituito un Comitato Aziendale Europeo (di seguito denominato Cae) o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5 e seguenti al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente decreto.
3. In deroga a quanto previsto dal comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere b) o d), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 9.
4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 9, i poteri e le competenze dei

Cae e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel comma 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate, secondo le definizioni di cui all'articolo 2.

5. Il presente decreto non si applica al personale navigante della marina mercantile.

Art. 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

- a) "stabilimento", l'unità produttiva;
- b) "impresa di dimensioni comunitarie", un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
- c) "gruppo di imprese", un gruppo costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
- d) "gruppo di imprese di dimensioni comunitarie", un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:
 - 1 il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri;
 - 2 almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi;
 - 3 almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;
- e) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi collettivi vigenti;
- f) "direzione centrale", la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante, o il dirigente cui, in entrambi i casi, siano state delegate a norma dell'articolo 4 le relative attribuzioni e competenze;

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

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

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

2. Ai fini del presente decreto i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, e apprendistato, sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

Art. 3

(Definizione di impresa controllante)

1. Ai soli fini del presente decreto si intende per "impresa controllante" un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa denominata "impresa controllata".

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

- a) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione,
 - b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa,
 - c) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa.
3. Quando due o più imprese del gruppo soddisfano uno o più dei criteri di cui al comma 2, si intende per impresa controllante quella che soddisfa il criterio a) o, in mancanza di tale criterio, quella che soddisfa il criterio b), o, infine, quella che soddisfa il criterio c).
4. Ai fini dell'applicazione del comma 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.
5. Fermo restando quanto previsto ai commi 1 e 2, un'impresa non è considerata "impresa controllante" rispetto a un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari nei seguenti casi:
- a) quando un soggetto che svolge attività bancaria, assicurativa o finanziaria in modo professionale, compresa la negoziazione di valori mobiliari per conto proprio o di terzi, detiene temporaneamente, a qualsiasi titolo, partecipazioni al capitale di un'impresa onde rivenderle, purché non eserciti i diritti di voto inerenti alle partecipazioni stesse, ovvero purché eserciti i predetti diritti soltanto per favorire la vendita delle partecipazioni stesse, dell'impresa nel suo complesso o delle sue attività, di suoi rami, o di elementi del suo patrimonio. La vendita deve avvenire entro un anno dalla data della registrazione della partecipazione sul libro dei soci della società in cui ha acquisito una partecipazione o entro un periodo maggiore stabilito dal Ministro dell'economia e delle finanze o da altre autorità competenti;
 - b) quando una società di partecipazione finanziaria acquisisce, direttamente o indirettamente, il controllo di un'impresa, sia tramite acquisto di partecipazioni del capitale, sia tramite qualsiasi altro mezzo, purché i diritti di voto inerenti alle partecipazioni detenute siano esercitati, tramite la nomina di membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, o di organi equivalenti, dell'impresa di cui essa

detiene partecipazioni, unicamente per salvaguardare il pieno valore di tali investimenti. Ai fini della presente lettera, per società di partecipazione finanziaria si intendono le società la cui attività prevalente consiste nell'acquisizione di partecipazioni in altre imprese, nonché nella gestione e valorizzazione di tali partecipazioni.

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

7. Nel caso in cui un'impresa non sia disciplinata dalla legislazione di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio sono situati il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, dello Stato membro nel cui territorio è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

TITOLO II

Istituzione di un comitato aziendale europeo ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

Art. 4

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

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

2. Se la direzione centrale non è situata nel territorio di uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno

Stato membro, espressamente designato dalla direzione stessa, assume la responsabilità di cui al comma 1. In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al comma 1 ricade sulla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

3. Ai fini del presente decreto il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al comma 2, secondo periodo, sono considerati come direzione centrale.

Art. 5

(Delegazione speciale di negoziazione)

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un Cae ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi o previa richiesta delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate.

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

Art. 6

(Modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione)

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

2. I membri della delegazione sono designati dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1,

congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

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

4. Le procedure indicate nel presente articolo si applicano a tutte le elezioni ovvero designazioni che si svolgono in Italia.

Art. 7

(Costituzione della delegazione speciale di negoziazione)

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

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

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

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

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

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

Art. 8
(Compiti della delegazione speciale di negoziazione)

1. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale o con il dirigente di cui all'articolo 4 comma 1 e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato della delegazione, ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.
2. Al fine di concludere un accordo in conformità all'articolo 9, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.
3. Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.
4. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare i negoziati in conformità ai commi 2 e 3 o di annullare i negoziati già in corso.
5. La decisione di cui al comma 4 pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 9. Per effetto dell'adozione della decisione, le disposizioni dell'articolo 16 non sono più applicabili.
6. Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui al comma 5, salva la fissazione di un termine più breve con accordo tra le parti.
7. Le spese relative ai negoziati di cui ai commi 1 e 2 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e, comunque, in misura e termini non superiori a quanto disposto dall'articolo 16, comma 15, salvo diverso accordo fra le parti.
8. Nel rispetto di quanto previsto al comma 2, la direzione centrale sostiene le spese relative agli esperti. Salvo diverso accordo fra le parti, la direzione centrale sosterrà le spese per un solo esperto.

Art. 9
(Contenuto dell'accordo)

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

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato per iscritto tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione, determina:

- a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo, secondo le definizioni di cui all'articolo 2;
- b) la composizione del Cae, il numero dei membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;
- c) le competenze e la procedura d'informazione e di consultazione del Cae;
- d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae;
- e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Cae, ivi comprese le spese di un adeguato servizio di traduzione;
- f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo;
- g) contenuto dell'informazione e della consultazione.

3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione in aggiunta o in alternativa al Cae. L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori esercitano il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate. In particolare, queste informazioni riguardano questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

4. Gli accordi di cui al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria contenuta negli stessi, alle prescrizioni accessorie previste dagli articoli 10 e 16.

5. Ai fini della conclusione degli accordi, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

6. I componenti italiani del Cae o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, 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).

7. Negli stabilimenti, nelle imprese e nei gruppi di imprese, nei quali non siano costituite rappresentanze sindacali unitarie, la direzione e le parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati agli stessi si definiscono procedure, criteri e modalità di costituzione della delegazione speciale di negoziazione e del Cae ovvero dei titolari della procedura di informazione e consultazione, in conformità a quelli definiti rispettivamente all'articolo 6, comma 2, e 9, comma 6, del presente decreto.

Art. 10 **(Prescrizioni accessorie)**

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'articolo 16, qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 1, ovvero qualora, entro tre anni a decorrere da tale richiesta, le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'articolo 8, comma 4.

Art. 11 **(Informazioni riservate)**

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del Cae, gli esperti che eventualmente li assistono ed i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1. Tale divieto permane per un periodo di 3 anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto dall'articolo 17, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

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

3. Le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché alla concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati.

4. La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati: a) dal Cae o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione; b) dalla direzione centrale; c) dalle parti di comune accordo. La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso proposto dal Cae.

Art. 12
(Osservanza dei diritti e degli obblighi)

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

2. Il comma 1 si applica anche per la collaborazione tra la direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Art. 13 (Tutela)

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

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

Art. 14 (Rapporti con altre disposizioni particolari)

1. Il presente decreto fa salve le norme di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché i diritti di informazione e

consultazione regolati dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti.

Art. 15
(Accordi in vigore)

1. Sono fatti salvi gli accordi stipulati entro il 22 settembre 1996, con le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 6, che prevedano l'informazione e la consultazione transnazionali dei lavoratori e che siano applicabili all'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Alla scadenza degli accordi di cui al comma 1, le parti possono concordare di prorogarli.
3. In caso contrario, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 16.

Art. 16
(Prescrizioni accessorie)

1. Qualora, entro tre anni dalla richiesta di cui all'articolo 5, non sia stato raggiunto l'accordo di cui all'articolo 9, e comunque nei casi previsti all'articolo 15, comma 3, nell'impresa o nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2 è istituito un Cae la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti disposizioni.
2. Le competenze del Cae si limitano, per le imprese di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d), all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.
3. Il Cae è composto per l'Italia ai sensi dell'articolo 9, commi 6 e 7.
4. Nella composizione del Cae deve essere prevista una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare, con

elettorato attivo e passivo separato, per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 15 per cento dei lavoratori ad alta qualificazione dell'impresa o del gruppo di imprese.

5. Il Cae è composto da un minimo di 3 a un massimo di 30 membri. Qualora il Cae sia composto da almeno 9 membri esso elegge al suo interno un comitato ristretto composto al massimo da 3 membri. Esso adotta un regolamento interno.

6. Nell'elezione dei membri del Cae deve essere garantita, in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate; in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

7. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, sono informati della composizione del Cae su comunicazione delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 6, comma 2.

8. Il Cae ha diritto di riunirsi una volta all'anno con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nei limiti di cui all'articolo 13, per essere informato o consultato, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono informate.

9. La riunione verte, in particolare, sui seguenti aspetti: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, anche con riferimento alle pari opportunità, investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi e conseguenti attività di formazione relative agli addetti interessati, trasferimenti di produzione, fusione, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

10. Qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti, oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il Cae ha il diritto di esserne informato. Quest'ultimo ha diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

11. Alla riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Cae eletti o designati dagli stabilimenti ovvero dalle imprese direttamente interessati dalle misure in questione. La riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione delle misure di cui al comma 10, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro sette giorni.

12. Prima delle riunioni con la direzione centrale il Cae o il comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al comma 11, può riunirsi nei limiti di cui all'articolo 13, senza che la direzione interessata sia presente.

13. Fatte salve le disposizioni degli articoli 11 e 16, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori, riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente articolo.

14. Il Cae, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura necessaria allo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni di cui al presente articolo lasciano impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

15. Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla direzione centrale. La direzione interessata fornisce ai membri

del Cae le risorse finanziarie e materiali necessarie ai fini dell'adeguato svolgimento delle sue funzioni. In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, le spese di organizzazione e di traduzione relative alle riunioni, nonché le spese di alloggio, vitto e di viaggio dei membri del Cae e del comitato ristretto. Tali spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.

16. Quattro anni dopo la sua costituzione, il Cae delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 9 oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni di cui al presente articolo.

Art. 17 (Sanzioni)

1. Salvo che il fatto non costituisca reato, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 11 è comminata la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di danaro da 1.033 euro a 6.198 euro.

2. Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo del preposto alla direzione centrale o del dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) o d), o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9, fatte salve le previsioni di cui all'articolo 11, è costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti interessate e presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo. In caso di mancato accordo tra le parti entro trenta giorni circa la sussistenza degli obblighi, il direttore generale della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le parti medesime in contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente la sanzione amministrativa da 5.165 euro a 30.988 euro.